

Universidade de São Paulo
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto

**Riscos Psicossociais e Assédio Moral
no Contexto Acadêmico**

VÂNIA CLÁUDIA SPOTI CARAN

Ribeirão Preto-SP
2007

Universidade de São Paulo
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto

**Riscos Psicossociais e Assédio Moral
no Contexto Acadêmico**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Fundamental da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, na linha de pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Vânia Cláudia Spoti Caran

Orientadora: Profa. Dra. Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi

Ribeirão Preto-SP
2007

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVÊNACIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA DESDE QUE CITADA A FONTE.

FICHA CATALOGRÁFICA

Caran, Vânia Cláudia Spoti

Riscos psicossociais e o Assédio Moral no Contexto Acadêmico.
Ribeirão Preto, 2007

188 p.

Mestrado apresentado à Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, junto ao Programa de Pós Graduação em Enfermagem Fundamental

Orientadora: Robazzi, Maria Lúcia do Carmo Cruz

1.Violência. 2.Risco Ocupacional 3. Risco Psicossocial. 4.Assédio Moral

**Universidade de São Paulo
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Fundamental**

Vânia Claudia Spoti Caran

Título: *Riscos Psicossociais e Assédio Moral no Contexto Acadêmico*

Dissertação de Mestrado apresentada à Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, para obtenção do Título de Mestre, junto ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Fundamental, Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Data da Defesa: ___/___/_____

Comissão Julgadora

Profa.Dra.Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi – Orientadora
Professora Titular da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP.

Profa.Dra.Vera Navarro
Professora Doutora da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

Profa.Dra.Margarida Maria Silveira Barreto
Professora Doutora da Faculdade de Medicina da Santa Casa de São Paulo

DEDICATÓRIA

Aos Meus Pais,

“ Se um dia já homem feito e realizado, sentires que a terra cede a teus pés, que tuas obras desmoronaram, que não há ninguém a tua volta para estender a mão, esquece a tua maturidade passa pela tua mocidade, volta a tua infância e balbucia entre lágrimas e esperança, as últimas palavras que sempre te restarão na alma” ...

“Minha mãe, meu pai”

(Rui Barbosa)

DEDICO ESTE TRABALHO:

*Aos meus pais **Henrique e Conceição**, que me deram a vida, o amor e a educação, e a todo sacrifício que não relutaram em fazer para me apoiar.*

*Ao meu marido **Francisco**, por seu amor e cumplicidade em todos os momentos.*

*Aos meus filhos **Lucas**, fonte de meu orgulho e **Felipe**, fonte de minha alegria.*

*À minha orientadora **Maria Lúcia**, que não relutou em dedicar seu tempo não só de trabalho, mas do próprio lazer em favor de uma causa que ousou em acreditar.*

AGRADECIMENTOS

À Tatiana, pelo apoio e sua dedicação que me concedeu forças para sempre continuar.

À Carolina, que com sua digna pretensão em colaborar, mostrou-me mais luzes no caminho.

À Lílíana, sua mineirice admirável trouxe-me fé e coragem

À Professora Margarida Barreto, pelo seu incondicional incentivo e contribuição.

À Fundação Waldemar Barsley Pessoa, que contribuiu para o êxito deste projeto.

RESUMO

Caran, V.C.C. Riscos Psicossociais e Assédio Moral no contexto acadêmico, 2007,...p. Dissertação de Mestrado-Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo, 007.

O Assédio Moral e os riscos psicossociais tem sido fonte de estudos de diversos pesquisadores no século XXI, mas ainda é pouco abordado pela Saúde do Trabalhador. Assédio Moral é tema complexo, de difícil abordagem, pois está inserido em um âmbito da violência caracterizada pela percepção muitas vezes apenas da própria vítima. Nesta pesquisa estabelecemos os objetivos de identificar a existência de Riscos Psicossociais e Assédio Moral e suas repercussões entre os docentes de uma Instituição de Ensino Superior, além dos objetivos específicos de :identificar características do trabalho dos docentes, identificar a existência de riscos psicossociais/pressão no ambiente de trabalho, identificar as alterações à saúde dos docentes provocadas pelos riscos psicossociais/pressão no trabalho. O estudo foi de abordagem quantitativa, transversal e descritivo do qual foi apresentado o instrumento de pesquisa um questionário de 26 perguntas com questões sociodemográficas e ocupacionais, além de 2 questões norteadoras sobre os riscos psicossociais e o assédio moral baseadas na literatura existente. Constituíram-se como sujeitos da pesquisa uma amostra de 54 docentes, 62,79% em relação ao total, sendo em sua maioria 92% do sexo feminino, 64,80% casados e 37,03% entre as idades de 40 à 49 anos,do qual 81,50% graduados em enfermagem, em sua maioria formados nas décadas de 70 e 80.dos quais 63% estão em cargos de Professor Doutor com regime de trabalho de dedicação exclusiva, recebendo entre 12 à 14 salários mínimos vigentes,e destes 50 % admitiram exercício de cargos administrativos, dos quais também informaram exercer cargos de Assessoria e Consultoria. A maioria informou que sua opção pela academia foi devido á realização pessoal e a probabilidade de trabalhar com pesquisa onde destacaram maior realização profissional ao ministrar aulas e menor ao exercer trabalhos administrativos. Destes sujeitos 94,4% admitiram à existência de riscos psicossociais em seu ambiente de trabalho atribuídos à sobrecarga de trabalho, carga mental intensa, estresse, tempo, relações inter-pessoais, excesso de responsabilidade e falta de planejamento, 92,60% admitiram sofrer pressão no trabalho, e destes 87% disseram sentir a saúde afetada, relataram queixas de maior incidência como: estresse, ansiedade, insônia/dificuldades no sono, cefaléia e gastrite. Questionados sobre o Assédio Moral a maioria 38% disseram ser um problema comum na universidade, dos quais 22% disseram ter sido vítima contraponto 22% que alegaram nunca ter sido vítima de Assédio Moral, enquanto 32% disseram ter conhecimento de um colega que sofreu. Foram descritos vários casos dos quais muitos coincidentes com a literatura. Evidenciou-se que o local de trabalho está caracterizado pelo aspecto de demanda excessiva, pressão e competição que afeta à saúde dos docentes e propicia o ambiente propício a existência de riscos psicossociais e do Assédio Moral.

Descritores: 1. Riscos Ocupacionais. 2. Riscos Psicossociais 3.Violência 4. Assédio Moral

ABSTRACT

Caran, V.C.C. Psychosocial risk and moral harassment in the academic context, 2007. Dissertation of master's-Nursery College of Ribeirão Preto.São Paulo.University, 2007.

Psychosocial risks are constituted under factors or risks agents' presence, at laboral environment, which alter workers' wellness situation, resulting in their health damage. Among many psychosocial risks, we can find psychological violence or moral harassment that are understood as the intentional power use which are used against a person or a group, causing them: physical, mental, spiritual or moral alterations. This study intended to identify, among college professors, the existence of psychosocial risks in their laboral activities, in order to find out moral harassment occurrence in their laboral environment, and its repercussion between them. The study was transversal, descriptive and had a quantitative approach. It was developed in a public college institution; had 54 subjects as sample, which answered a previously validated data insurance form. As result, it was verified that these subjects are, in their majority, female, married, graduated between the 70's – 80's, PhD - who are working in full lecturing and research regime and receive as payment, an amount of 12 to 14 Brazilian wages. This majority admitted the psychosocial risks presence in their laboral environment, being reported as main factors: laboral excess, intense mental tasks, stress, work pressure, among other factors. All the presented health alterations are is, in their majority: stress, anxiety, sleeping disorder, migraine and gastritis. When inquired about the moral harassment existence, most subjects affirmed being a common problem at college, describing many coincidently situation in concomitance with the consulted literature. This harassment occurred in a horizontal and descendent form. College environment is a place where psychological violence is easily diagnosed, because of its competitive and rivalry environment. Possibly these situations are consequence of previous problems, not adequately solved and which have the tendency of emerging in serious situations. So, it is important a corporative effort in the universal identity seek, preserving the solidarity and equity values and observing the ethic limits established to the college life..

Descriptors:1. Occupational risks. 2. Psycosocial risks 3. Violence 4. Moral harassment.

RESUMEM

Caran, V.C.C. Riesgos psicosociales y Acoso Moral em el Contexto acadêmico, 2007. Disertación de Escuela de Enfermeria de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto. Universidad de Ribeirão Preto.

Los riesgos psicosociales son constituidos por la presencia de los agentes o factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo que pueden alterar la situación de bien-estar de los trabajadores, ocasionando daños a la salud. Entre los diversos tipos de Riesgos Psicosociales, se encuentra la violencia psicológica o el asedio moral entendido como el uso intencional del poder contra una persona o grupo, que puede resultarle en alteraciones físicas, mentales, espirituales y morales. El presente estudio objetivó identificar, entre docentes universitarios, la existencia de Riesgos Psicosociales en su actividad laboral, para saber si existe la ocurrencia de Asedio Moral en el ambiente de trabajo y sus repercusiones entre estos docentes. El estudio fue transversal, descriptivo, con abordaje cuantitativo y fue desarrollado en una Institución de Enseño Superior de una Universidad Pública; se constituyeron sujetos 54 profesionales que contestaron un instrumento de coleta de datos previamente validado. Como resultado se constató que los sujetos son en su mayoría, del sexo femenino, casados, graduados entre los años 1970-1980, doctores, en régimen de dedicación integral al enseño y pesquisa, recibiendo de 12 a 14 salarios mínimos vigentes. La mayoría admitió la presencia de Riesgos Psicosociales en el ambiente del trabajo, siendo citadas, principalmente, la sobrecarga laboral, carga mental intensa, estrese, presión en el trabajo, entre otros. Las alteraciones de salud que presentan, en su mayoría, son: estrese, ansiedad, insomnio, cefalea y gastritis. Cuestionados acerca de la existencia de Asedio Moral en el trabajo la mayoría afirmó que es un problema común en la Universidad, describiendo varias situaciones coincidentes con la literatura consultada. Este asedio ocurrió mayoritariamente de forma horizontal y descendente. El ambiente de las universidades es local pasible, de ocurrencia de este tipo de violencia psicológica, pues en el acontecen competitividad y rivalidades. Posiblemente tal situaciones resultan de atritos anteriores que, una vez no resorbidos adecuadamente surgen en situaciones más graves. Es importante, sin embargo, el esfuerzo colectivo en la busca de una identidad universal, debiendo ser preservados los valores de solidaridad y equidad, observando los límites de la ética fijados para la vida universitaria.

Descriptores: 1. Riesgos Ocupacionales. 2. Riesgos Psicosociales. 3. Violencia. 4. Acoso Moral

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela 1. Distribuição de sujeitos segundo as características sócio-demográficas, profissionais e do trabalho. Ribeirão Preto, 2006 (n=54).....	101
Tabela 2 - Distribuição de sujeitos segundo a sua opção pela Academia. Ribeirão Preto, 2006 (n = 54).....	103
Tabela 3 - Distribuição de sujeitos segundo os aspectos relacionados à sua maior realização profissional. Ribeirão Preto, 2006. (n=54).....	105
Tabela 4 - Distribuição de sujeitos segundo os aspectos relacionados à sua menor realização profissional. Ribeirão Preto, 2006. (n=54).....	107
Tabela 5 - Distribuição de sujeitos segundo a existência de riscos psicossociais no seu ambiente de trabalho e suas descrições. Ribeirão Preto, 2006 (n=54).....	109
Tabela 6 - Distribuição de sujeitos segundo a pressão que sofrem no trabalho. Ribeirão Preto, 2006. (n=54).....	112
Tabela 7 - Distribuição de sujeitos segundo as alterações de saúde e suas descrições provocadas pelos Riscos Psicossociais/pressões no trabalho. Ribeirão Preto, 2007 (n=54).....	114
Tabela 8. Distribuição de sujeitos segundo a existência do assédio moral e suas características. Ribeirão Preto, 2006. (n=54).....	116

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
Apresentação do tema a ser estudado.....	15
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	17
2,1 Riscos Ocupacionais.....	18
2.1.1 Riscos Psicossociais.....	22
2,2 A violência e suas formas.....	26
2.2.1 Violência do Trabalho.....	29
2.2.2 Violência no Trabalho.....	31
2.3 Assédio Moral.....	34
2.3.1 Denominação do Assédio Moral.....	39
2.3.2 Causas e efeitos do Assédio Moral no Trabalho.....	43
2.3.3 Elementos caracterizadores do Assédio Moral – características do assediador e do assediado.....	48
2.3.4 Método/Instrumentos de Consecução do Assédio.....	52
2.3.5 Manifestações de Assédio Moral relacionadas à Comunicação.....	64
2.3.6 Espécies/Tipos de Assédio Moral.....	66
2.3.7 Conseqüências do Assédio Moral.....	68
2.3.8 Instrumentos jurídicos na questão do Assédio Moral – legislação existente	71
2.3.9 O Assédio Moral no Mundo Acadêmico.....	76
2.4 A Historia da Universidade e seus surgimento no Brasil.....	82
3. OBJETIVOS.....	89
Geral e Específico.....	90
4. METODOLOGIA	91
4.1 Tipos de Estudos.....	92

4.2 Local.....	92
4.3 Sujeitos do Estudo.....	94
4.4 Instrumento de Coleta de Dados.....	95
4.5 Autorização e Procedimentos Éticos.....	96
4.6 Procedimentos.....	97
4.7 Análise de Dados.....	98
5 RESULTADOS.....	99
6. DISCUSSÃO.....	119
7. CONCLUSÕES.....	163
8 REFERÊNCIAS.....	168
APÊNDICES.....	180

1 INTRODUÇÃO

APRESENTAÇÃO DO TEMA DO ESTUDO

Em decorrência de anos da trajetória profissional como assistente social e educadora, divididos entre uma empresa privada, um hospital público e uma escola estadual detectei situações semelhantes, nesses ambientes de trabalho, muitas vezes desagradáveis, relacionadas ao clima organizacional. Entre elas houve, por exemplo, casos de opressão vivenciados pelos indivíduos, provocados muitas vezes, por chefes, colegas ou até mesmo subordinados, que resultaram em sofrimento dos envolvidos; no caso específico da escola a situação também parecia ocorrer em relação aos docentes *versus* discentes e vice-versa, além de problemas entre os demais trabalhadores não docentes entre si e com o alunado.

Presenciei casos de perseguições e conflitos invisíveis, mas detectáveis, nos quais um indivíduo tentava destruir psicologicamente o outro, sem deixar vestígios, ou seja, utilizando formas de violência psíquica que aniquilava seu oponente ou subordinado.

Percebi-me várias vezes constrangida, deprimida e um tanto quanto perplexa ao perceber o quanto as pessoas conseguem usar desse tipo de violência com seu semelhante, demonstrando, em algumas situações, sentir certa satisfação em humilhar e coibir o outro.

A indignação em relação a esta forma de relacionamento não ético resultou no interesse em estudar o tema Assédio Moral (AM), visto que também tive oportunidade de acompanhar os agravos á saúde das pessoas vitimizadas por este tipo de problema, tais como: depressão, estresse, alterações cardiovasculares, insônia,

entre problemas, que as levaram aos afastamentos do trabalho, demissão ou no caso de alunos da instituição de ensino, à evasão escolar.

Na presente investigação, optei por estudar a presença dos riscos psicossociais e o AM em uma instituição pública de ensino superior, analisando os depoimentos de seus docentes. O estudo ficou, então, assim dividido:

- ✓ Item 1 Introdução;
- ✓ Item 2 Revisão da Literatura - em que realizei um minucioso levantamento bibliográfico sobre os Riscos Ocupacionais, a Violência
- ✓ Item 3 Objetivos - em que explicitarei o geral e os específicos;
- ✓ Item 4 Metodologia - explicitarei o método utilizado, os critérios de inclusão.
- ✓ Item 5 Resultados - em que apresento as tabelas e outras informações sobre o tema;
- ✓ Item 6 Discussão - em que realizo a discussão dos dados coletados;
- ✓ Item 7 Conclusões - em que apresento as conclusões sobre o estudo realizado.

O AM constitui-se em um tema amplo, complexo, de grande riqueza e difícil de ser abordado e estudado e tenho convicção que esta investigação não o esgotou, pretendendo ser apenas uma contribuição sobre o assunto, deixando para o futuro outras possibilidades de estudos.

Este tipo de violência encontra-se disseminada no mundo contemporâneo e, certamente, deverá ser objeto de investigação de muitos outros autores. Quando é relacionada ao trabalho, ela compõe o complexo quadro dos Riscos Ocupacionais, mais especificamente os Riscos Psicossociais.

*2 REVISÃO DA
LITERATURA*

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Riscos Ocupacionais

Risco pode ser definido como um perigo mais possível do que provável (Ferreira, 2000). A palavra é originária do latim *risicus*, que significa perigo, dano ou fatalidade eventual e às vezes até previsível (Bulhões, 1994). Os riscos existem em múltiplas situações e em vários ambientes, incluindo-se os laborais.

Ramazzini em 1700, na Itália, escreveu o livro *De Morbis artificum diatriba* (As Doenças dos Trabalhadores), em que explicava aos médicos que:

“...quando visitares um doente, convém perguntar-lhe o que sente, qual a causa, desde quantos dias seu ventre funciona e que alimento ingeriu” ... a estas interrogações devia-se acrescentar outra ... e que arte exerce? Tal pergunta considero oportuna e mesmo necessária lembrar ao médico que trata um homem do povo, que dela se vale para chegar às causas ocasionais do mal, a qual nunca é posta em prática, ainda que o médico a conheça. Entretanto, se a houvesse observado, poderia obter uma cura mais feliz”. (Ramazzini, 1986, p. 17).

A referida pergunta (que arte exerce? ou qual trabalho realiza, em uma versão mais contemporânea) retrata a dramática relação existente entre a morte e trabalho e remete ao mundo contemporâneo ensinamentos importantes que nos levam ao entendimento dos riscos ocupacionais (Mendes, 2001).

Os adoecimentos e acidentes de trabalho ocorrem, sobremaneira, em decorrência da maneira como o trabalho é realizado e, também, do ambiente onde acontece. Este ambiente tem sido causa de mortes, doenças e incapacidades durante

toda história humana. Ele pode ser entendido como o conjunto de todas as condições de vida no local de trabalho, pois engloba as características do próprio local como dimensões, níveis de iluminação, poeiras, fumaças, entre outros, além dos elementos inerentes às atividades em si como o tipo de trabalho, posição do trabalhador, ritmo, tempo, entre outros, do qual várias destas situações presentes podem ser nocivas dependendo de sua intensidade e do tempo de exposição dos trabalhadores às mesmas (Oddone *et al*, 1986).

Nestes locais, portanto há uma multiplicidade de fatores/agentes de risco ocupacionais que podem favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho (AT) e adoecimentos entre os trabalhadores.

Usa-se então a denominação de risco, como uma aceção para identificar possíveis agentes ou substâncias capazes de determinar um efeito sobre a saúde, em uma perspectiva probabilística (Facchini, 1993).

Os fatores ou agentes de risco podem ser classificados como químicos, físicos, biológicos e ergonômicos (Brasil, Portaria 3214, 1978).

Os fatores de Risco Químico estão presentes no ambiente de trabalho e incluem as substâncias químicas que podem ser inaladas, digeridas ou entrar em contato com a pele, cuja exposição pode ser sólida, líquida ou gasosa (Bulhões, 1998). Estudos já foram feitos e evidenciam a presença destes agentes em várias situações de trabalho, incluindo-se naquele realizado por profissionais da saúde.

A investigação de Xelegati *et al* (2006), evidenciou que trabalhadores de enfermagem hospitalar submetem-se aos Riscos Ocupacionais Químicos (antibióticos e benzina, iodo, látex-talco, antineoplásicos, glutaraldeído e óxido de etileno, entre outras substâncias), que lhes podem causar problemas à sua saúde, tais como:

lacrimajamento; reações alérgicas; náuseas e vômitos e outros problemas de saúde que podem ser ocasionados pelos produtos citados. O estudo de Rocha *et al* (2004) buscou as informações que os trabalhadores de enfermagem possuem sobre os riscos a que estão expostos quando da manipulação de antineoplásicos, bem como identificou quais as precauções de segurança utilizadas. Os resultados revelaram que a maioria dos trabalhadores considera que a manipulação de quimioterápicos antineoplásicos oferece riscos à sua saúde, não sendo capazes, porém, de identificar claramente quais são esses riscos.

Ainda sobre os Riscos Químicos, a investigação de Monteiro *et al* (1999) sobre manuseio e preparo de quimioterápicos, evidenciou que embora na literatura os autores apontem a falta de recursos materiais como causa de manipulação inadequada de quimioterápicos pelos profissionais de enfermagem, a vivência prática das autoras levou-as a acreditar que a falta de conhecimento em relação aos riscos provenientes da referida atividade, entre os trabalhadores de enfermagem, tem oportunizado negligência em relação a normalização preconizada e necessária a segurança do trabalhador na execução de suas atividades laborais. Tais quimioterápicos representam um risco potencial para quem prepara, administra e descarta, devido a absorção do produto pelas vias respiratórias, mucosas e cutânea; a equipe de enfermagem os vem manipulando há anos em condições inseguras e necessita urgentemente da adoção de medidas para reverter tal situação. Recursos legais sobre manuseio de quimioterápicos são recentes e não têm ainda o conhecimento por parte de quem prepara, administra ou descarta, o que não assegura, o direito necessário a melhoria das condições de trabalho.

Fatores de riscos presentes no ambiente de trabalho tais como as bactérias,

vírus, fungos, entre outros constituem o Risco Biológico. Ao entrarem em contato com o trabalhador tais fatores podem causar danos à saúde. Exemplo deste risco é o caso particular da tuberculose; estudo feito sobre os riscos ocupacionais em um hospital mostrou casos de trabalhadores portando esta doença, entre os membros da equipe de enfermagem (Takeda, 1996); investigações de Marziale *et al* (2002, 2004) evidenciam a presença destes fatores de risco no ambiente de trabalho da Enfermagem.

Os agentes/fatores de riscos físicos são constituídos pelo ruído, vibrações, temperatura, iluminação, umidade, radiações ionizantes e não ionizantes (Nefa, 1988). Estudo que identificou entre auxiliares de enfermagem os agravos à saúde provenientes da exposição aos riscos físicos investigou 85 sujeitos, evidenciando que em relação às informações acerca da identificação do risco ocupacional físico apenas 30,6% possuía informações corretas. 51,8% mencionaram já ter sofrido acidentes de trabalho e 81,58% os confundiram com os Riscos Biológicos. Os trabalhadores apresentaram em decorrência da sua exposição várias alterações à saúde, tais como; hipertensão, estresse, transtorno de ansiedade relacionado ao ruído; hemorragia não classificada a outra parte, que podem ser provenientes das radiações ionizantes; história pessoal de alergias a drogas, medicamentos e substâncias não especificadas, excesso de exercícios e movimentos rigorosos ou repetitivos, advindas do excessivo calor; cefaléia, proveniente da iluminação inadequada, dentre outras (Rezende, 2003).

Os Riscos Ergonômicos provêm dos agentes/fatores insatisfatórios do meio ambiente que incidem no comportamento do trabalho/trabalhador. São eles os desenhos dos equipamentos, dos postos de trabalho e a maneira como a atividade é realizada (Marziale e Robazzi, 2000).

Diante de situações laborais inadequadas, a Organização Internacional do

Trabalho, desde a década de 40, tem considerado a ergonomia um tema de grande interesse e que deve ser colocado para discussão; acresce-se que as condições insatisfatórias de trabalho estão relacionadas aos fatores biológicos, físicos, químicos, psicossociais e ergonômicos (Marziale e Robazzi, 2000).

Estudos foram desenvolvidos abordando os Riscos Ergonômicos entre trabalhadores diversos, incluindo-se os da área da saúde e da enfermagem (Marziale, 1995, 1999; Marziale e Carvalho, 1996; 1998; Marziale et al, 1991; Bernardina et al, 1995; Radovanovic e Alexandre, 2002; Alexandre e Radovanovic, 2002; Moraes et al. 2002; Célia e Alexandre 2003; Gallachi e Alexandre, 2003, Célia e Alexandre 2004, entre outros). Através da aplicação da ergonomia pode ser oferecida uma interação adequada e confortável do ser humano com os objetos que maneja (Couto,1995).

O ambiente de trabalho, como foi descrito até então, propicia o contato do trabalhador com vários agentes/fatores de riscos ocupacionais. Há que se considerar ainda que podem ocorrer interações entre os riscos, as quais podem potencializar as condições acidentogênicas aos que trabalham (Assunção, 2003).

Entre os vários tipos de risco, há os Riscos Psicossociais, melhor explicitados a seguir.

2.1.1 Riscos Psicossociais

Riscos Psicossociais (RP) podem ser entendidos como os agentes ou fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, que podem alterar a situação de bem estar dos trabalhadores, ocasionando-lhes danos à saúde.

Para a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, RP são percepções subjetivas que o trabalhador tem da organização do trabalho. Podemos identificá-los a partir de dados estatísticos como julgamentos subjetivos, o que nos revela a possibilidade de ampliação dos danos à saúde, atingindo a área psíquica, a moral o intelecto, entre outros (Barreto,2004).

Os RP causam influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão no trabalho e outros fatores adversos (Brasil, 2006). Entende-se então que a pressão no trabalho constitui-se em um importante agente/fator de ocasionamento deste tipo de risco ocupacional.

Ao examinar os reflexos sócio-políticos das transformações da economia que vêm se articulando às modificações organizacionais, aponta-se para as pressões sofridas nos ambientes de trabalho que ao mesmo tempo em que intensificam as atividades alteram a sociabilidade e o próprio sentido do trabalho (Antunes, 1999).

Contidos na idéia de riscos psicossociais, estão os estressores emocionais, interpessoais e aqueles ligados à organização do trabalho. Como variáveis importantes e que transversam os estressores, distingui-se a competitividade, a falta de reconhecimento, a insegurança, o medo de não saber e ser ridicularizado, as novas exigências associado a falta de autonomia; a ausência de diálogo respeitoso e transparente entre pares e conseqüentes geração de conflitos que se prolongam, transformando o ambiente de trabalho em um lugar de falta de confiança e mantenedor de medo e desconfianças; as informações truncadas e muitas vezes confusas.

Quanto as relações interpessoais, destacamos a liderança inadequada, e aqui, encontrando-se o exercício do poder freqüentemente centralizador e associado a vigilância exarcebada dos seus subordinados, como manifestação do controle

disciplinar. Há predomínio de atividades confusas e contraditórias, em que a criatividade não é incentivada. Sendo ao contrário, restringidas o que resulta em subutilização da capacidade criativa dos trabalhadores e conseqüentemente, possível aumento do desânimo e desmotivação. A cultura organizacional tem reflexos nas relações interpessoais (chefes e colegas), especialmente quando as premiações e incentivos podem adquirir aspectos negativos para aquele que os recebem, levando ao constrangimento publico e violação dos direitos do outro.

Em relação às variáveis relacionadas ao trabalho, temos a excessiva carga de trabalho quer física ou mental ou contraditoriamente, a escassez de trabalho, impondo ao trabalhador em sentimento de inutilidade e vazio. Existe também a intensificação do ritmo e novas exigências, em tempo determinado, associado à ausência de solidariedade e ajuda mutua. Há ainda as jornadas prolongadas e que no caso dos docentes, estendem-se até seus lares, interferindo nas relações familiares; a monotonia, repetitividades e esvaziamento do conteúdo da tarefa; há também desinformação e rumores associados aos conflitos de autoridade; o trabalho burocratizante e a supervisão que pune, violando as normas, que são freqüentemente ignoradas pelas políticas de gestão e superiores hierárquicos.

A terminologia psicossocial tem sido utilizada para mencionar uma variedade importante de fatores psicológicos e sociais que se relacionam com a saúde e a doença mental. Inexiste termo mais apropriado para descrever as características da pessoa, incluindo-se os traços de personalidade, os mecanismos de defesa, os estados emocionais e cognitivos e os fatores sócio-ambientais, como, as situações indutoras de estresse (Binick, 1985).

Entretanto, é importante lembrar que quando se pensa nas dimensões

psicossociais da pessoa, em suas relações com a saúde e doença mental, não se pode irrelevante a sua vertente biológica, pois a sua suscetibilidade, quer genética, quer adquirida é considerada importante para a saúde mental. Os fatores psicossociais, desta forma, podem interagir com a dimensão biológica e contribuir para o desenvolvimento de comportamentos inadequados (Martins, s/d).

Os aspectos que caracterizam os RP presentes nos ambientes de trabalho podem ser detectados através das condições em que a atividade é realizada em um posto de trabalho como as exigências do cargo, e as capacidades da pessoa que o desempenha, as relações interpessoais, a remuneração, a duração da jornada diária, o regime de trabalho, o ritmo, entre outros (Glina, 2000). O ritmo, as exigências de tempo e de produtividade, a quantidade de trabalho e a necessidade de realização do mesmo com a qualidade exigida compõem o fator pressão no trabalho, contido nos RP.

Tais riscos podem eclodir em alterações à saúde como neuroses, ansiedade intensa, distúrbios de sono, depressão, manifestações obsessivas, síndrome do esgotamento (*Burn-out*), falhas de desempenho, conflitos inter-pessoais, assédio moral e conflitos familiares, estresse e violência (Agência Européia, 2003).

O estresse no trabalho constitui problema de saúde mais comum na União Européia, onde os RP, a violência e o assédio moral podem conduzir a este problema (Agência Européia, 2003).

A dimensão psicossocial do trabalho mantém a interação dos indivíduos com suas subjetividades com o nível coletivo; basta observar a relevância que assumem as formas de relacionamento interpessoal no interior dos locais de trabalho. Diferentes tópicos de interesse emergem como a identidade social, relações de poder, significados de trabalho e construção de mitos (Seligmann-Silva, 2001).

A organização do trabalho pode revelar um sofrimento não reconhecido, um sofrimento invisível (Dejours, 1987). Os RP prejudicam não só o indivíduo, mas toda a sociedade em que o mesmo está inserido. Entre os vários riscos ocupacionais presentes nos ambientes laborais, os RP relacionam-se aos vários fatores como a intensidade da carga mental, a complexidade da tarefa, o elevado grau de responsabilidade, entre outros (Nefa, 1988).

2.2 A violência e suas formas

Pelo senso comum, violência é uma palavra derivada do latim *violentia* e significa o caráter ou qualidade de ser violento; constrangimento físico ou moral; força material ou moral empregada contra a vontade ou liberdade de uma pessoa (Larousse, 2004). Significa uma relação assimétrica de poder com fins de dominação, exploração e opressão (Azevedo, Guerra, 1995); é a força empregada contra os direitos, contra as leis e contra a liberdade (Santos, Dias, 2004). Pode também ser entendida como toda a ação que trata um ser humano não como sujeito, mas como objeto, sendo sua atividade ou fala impedidas ou anuladas (Chauí, 1985).

A violência constitui-se em grave e complexo problema; não é uma característica específica da época atual, mas apresenta-se há algumas décadas como uma das principais causas de morte e adoecimento na sociedade. É expressão essencialmente humana, culturalmente definida e socialmente condicionada e conformada; pode ser considerado como fenômeno específico à história, à cultura e universal, sendo também instrumento a que os homens recorrem em determinadas

situações (Minayo, 1994).

Não significa apenas agressão física, mas pode ser exemplificada como outros temores de viver em sociedade. Um dos documentos que mais exemplifica as formas de violência é a Bíblia, pois a descreve tanto em sua forma física quanto em suas outras formas sutis (Odalía, 1983).

O ato violento não traz uma etiqueta de identificação; o mais óbvio desses atos, a agressão física, não é tão simples, pois pode envolver situações de sutilezas e mediações que pode descaracterizá-la, devido à dificuldade de entender de imediato seu âmago (Odalía, 1983).

O seu aumento na sociedade parece estar relacionado com a deterioração da qualidade de vida e das condições de saúde da população (Silveira, Robazzi, Marziale, 2005).

Ela é geralmente reconhecida por atos como assassinatos, brigas, entre outros, o que limita sua compreensão para a ação que provoca a morte ou um dano visível (Odalía, 1983).

O termo é atribuído as mais variadas situações: guerras, agressões físicas, psicológicas e morais, injustiças sociais e até o silêncio intencional no sentido de causar incômodo a outrem. Está implícito em sua noção, algo negativo que inflige sofrimento ou agravos físicos e psíquicos que restringem a liberdade do homem (Campos, 2003).

É toda a ação danosa à vida e à saúde do indivíduo, caracterizada por mau trato; os atos violentos sejam visíveis ou não, estão ligados à relação de poder em que o forte subjuga o mais fraco, utilizando-se das mais variadas estratégias para garantir este poder, seja por emprego de recursos físicos ou psicológicos (Odalía, 1983)..

Tradicionalmente ela tem sido objeto de disciplinas tais como a história, as

ciências sociais, psicologia e filosofia; no âmbito do setor saúde esse tema passou a ser estudado tardiamente, mais precisamente na década de 1960 quando pesquisas na área da pediatria americana colocaram a questão dos maus-tratos infantis como problema de saúde pública. Pressupondo-se que a vida e a saúde tenham um curso normal, quando um agente externo interfere neste curso, o evento pode ser considerado uma violência (Campos, 2003).

Todo ato violento despoja do indivíduo algo em sua vida, impede-o não apenas de ser o que gostaria de ser, mas de realizar-se como homem. A idéia de privação permite descobrir a violência por mais camuflada que ela seja; pode ser a institucionalização da miséria, do sofrimento, da indiferença, da ignorância. Não acontece porque o homem é mau, mas pelo fato de que uma sociedade que permite a competição e o sucesso pessoal individualizado acaba sendo parâmetro de aferição. Assim a violência é definida como infração de direitos, carrega um sentido de negatividade e não contribui para o desenvolvimento da pessoa e nem para o aperfeiçoamento humano (Odalía, 1983).

Os que percebiam a violência nos assuntos humanos eram convictos de que Deus estava no comando e não havia mais nada por fazer; os que se ocupavam em pensar na história, na política e no papel da violência nos assuntos humanos, tinham-na como inerente fonte inesgotável de estudo (Arendt, 1973).

Há diversos tipos de atos violentos e, entre eles, os atos de violência moral, no Brasil, tais atos de violência moral, não são privilégios de uma determinada categoria ou setor. Transversam diferentes áreas sendo mais freqüente no setor saúde, educação, comunicação e serviços. Atingem os profissionais altamente qualificados como pesquisadores, professores, médicos, advogados, engenheiros descendo

rapidamente e atingindo os trabalhadores da produção, com menos qualificação e subordinados à hierarquia, muitas vezes, assimétrica. Assediar o outro, é uma prática que está presente tanto em empresas privadas como públicas. Há uma predominância dessas práticas de assédio moral nas empresas e multinacionais. São nestas empresas que o nível de exigência são maiores do que por si, causam ambiente de pressão e opressão constante, gerador de ansiedade e angústia diária. Quanto ao setor público, assédio se prolonga por mais tempo quando comparado ao setor privado, talvez por que “a porta de entrada” do setor público tenha características peculiares: como estabilidade e admissão via concurso, laços de amizade e indicação política, entre outras (Barreto, 2004).

Estudo sobre a violência e capacidade para o trabalho entre os membros da equipe de enfermagem, definiu como formas de violência: as agressões verbais, que resultam na falta de respeito e dignidade do indivíduo, em formas de insultos, ofensas, por uso de tom de voz alto e agressivo; a ameaça, definida como promoção do uso da força física ou de poder resultando em medo e a agressão física, que é uma forma mais visível de violência, que pode surgir em decorrência do uso de armas ou objetos além de empurrões, tapas, murros, pontapés, entre outros (Moreno, 2004).

Quando se relaciona atividade laborativa, a violência pode ser considerada do trabalho e no trabalho.

2.2.1 Violência do Trabalho

Este tipo de violência é a que se origina no modo de produção e toma corpo

na organização do processo laboral; provoca sofrimento, desgaste, adoecimento e morte, porém o que é violento no trabalho relaciona-se à sua estrutura organizacional, técnica e social (Campos, 2003).

Pode ser representada, por exemplo, pelos acidentes de trabalho, que significam a expressão da violência incrustada na organização laboral (Robazzi *et al*, 2006; Nicolete, 2001; Napoleão, 1999, entre outros). Exemplo não tão explícito, como o desemprego, foi estudado desde 1917 por Freud, devido aos distúrbios emocionais e de personalidade que os indivíduos desempregados desenvolviam (Codo, Sampaio, Hitomi, 1993).

Até nos dias atuais os debates acerca das mudanças no mundo do trabalho, apontam o desemprego como grande problema para ser enfrentado pela humanidade e ao lado deste problema enumeram-se outros, como a precarização das condições e das relações do trabalho (Navarro *et al*, 2001).

A violência do trabalho não tem como ser entendida sem a sua dimensão histórica, sendo o seu maior exemplo a escravidão.

A relação de trabalho escravo durou mais de trezentos anos no Brasil, no qual passou em segundo momento para o assalariamento com a introdução do colonato (Campos, 2003). A violência continua relativa às condições de trabalho, pois é elemento estrutural, desde a implantação dos primeiros empreendimentos no período colonial até a acumulação capitalista dos anos recentes (Rosso, Freitas, 2001).

Em período em que o interesse econômico reuniu-se momentaneamente, aos trabalhadores houve progresso na luta pela sua saúde, pois a mão de obra tornou-se preciosa, como exemplo na guerra (Dejours, 1987).

A partir da Primeira Guerra Mundial, o movimento operário adquiriu bases

sólidas, pois tentava salvar o corpo dos acidentes, prevenir as doenças profissionais e intoxicações com produtos industriais. Ocorreu todo um esforço para existir uma boa produção e para suprir as necessidades da guerra, em decorrência do desfalque de mão de obra, devido ao número de mortos e feridos. Com a introdução do taylorismo, cuja modalidade de organização do trabalho continua a se expandir, novas tecnologias de submissão e disciplina do corpo geraram exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente no que se refere ao tempo e ritmo de trabalho (Dejours, 1987).

O avanço do capitalismo e de suas respectivas formas de relações sociais articula-se ao trabalho e resulta no adoecimento ou morte dos trabalhadores. Com a Revolução Industrial ocorrem as doenças e mortes dos trabalhadores devido às doenças parasitárias, infecto-contagiosas, geralmente ligadas a pobreza e às péssimas condições laborais. Em seguida, no ciclo acelerado do capital, assumem as doenças explícitas do trabalho e os acidentes típicos (Ribeiro, 1999).

Com as recentes mudanças na organização do trabalho outras formas de violência do trabalho são as ligadas às cargas e aos ritmos de execução das tarefas, cujo resultado é o sofrimento psíquico e aumento dos riscos de doenças e acidentes (Ribeiro, 1999).

2.2.2 Violência no Trabalho

Este tipo de violência é aquela que tem lugar no ambiente de trabalho (Campos, 2003). São exemplos da violência no trabalho: estupro, homicídio, roubo,

agressões físicas, chutes, socos, intimidação, mensagens agressivas, posturas e gestos rudes, gritos, silêncio deliberado, entre outros (Chappel; Di Martino, 1999).

As formas de violência no trabalho constituem uma grande variedade, em que também é destacado: o trabalho realizado por crianças e adolescentes (Silveira, Robazzi, Dalri, 2005), além do desgaste físico pela realização do trabalho penoso e os problemas psíquicos derivados das relações laborais (Viana, 2001). A violência no trabalho ou no ambiente laboral implica em custos consideráveis para as pessoas em termos de saúde e quanto ao seu emprego, além de gerar gastos para a organização, diante de absenteísmos, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal (Guimarães e Rimoli, 2006)

Estudo relacionado à saúde mental no trabalho encontrou fonte dos agravos psíquicos aos trabalhadores na organização laboral (Seligmann–Silva, 2003).

Há questões relacionadas ao trabalho e à sua organização que devem ser assinaladas como:

- modificações de ordem técnica: os processos de produção implicam muitas vezes domínio de novos conhecimentos e habilidades, e podem resultar em ansiedade e sobrecarga mental;
- sociabilidade: considerando os relacionamentos humanos, em que vale ressaltar as repercussões psíquicas de várias formas de comunicação que têm lugar no contexto do trabalho. Estas comunicações ocorrem em diferentes canais, entre níveis hierárquicos, em inter-grupos de trabalho e nas relações interpessoais que podem contribuir para o mal estar no ambiente de trabalho devido as distorções de comunicação, ou fatores que dão origem os mal entendidos e á desconfiança;

- aspectos relacionados à micro política, que dizem respeito às relações de poder, aspectos éticos atinentes ao respeito humano, em que o aumento da competitividade repercute diretamente no relacionamento humano, desconsiderando a colaboração e o comprometimento com o colega;
- modos de avaliação, que são apresentados sob formas de incentivo, criação de oportunidades de prêmios que, na verdade, estimulam a competição, a qual aumenta a desconfiança e acaba com a sociabilidade (Seligmann –Silva, 2003).

Há novos modelos de análise da violência no trabalho, conforme a Organização Internacional do Trabalho e suas manifestações físicas e psicológicas são igualmente consideradas. Deve-se dar relevância aos atos violentos considerados até então menos graves, como o amedontramento, a intimidação ou o assédio psicológico no trabalho. Rejeita-se então a idéia que a violência no ambiente de trabalho seja resultante apenas de fatores pessoais, devendo-se ser considerados como resultantes de causas relativas ao meio ambiente laboral, como a cultura organizacional, as condições organizacionais e às condições contratuais do trabalho. Devem-se considerar também as formas de interação que existem entre os trabalhadores, os clientes e trabalhadores e entre estes e os empresários (Guimarães e Rimoli, 2006).

Imposições organizacionais pelas quais o indivíduo deixa de encontrar sentido em seu trabalho repercutem de forma negativa. Quando alguém é impedido ou prejudicado quanto a valorização no que faz, implica na desvalorização a si mesmo (Seligmann-Silva, 2003). Quando essas imposições são feitas de forma humilhante, mais graves são as repercussões (Matrajt, 1994; Seligmann-Silva, 1994; Barreto, 2000).

A humilhação pode assumir os modos mais variados, resultando em implicações até mesmo de ordem médica; no Brasil já são reconhecidos na ordem jurídica os danos que ocorrem no fenômeno conhecido por Assédio Moral (Seligmann, Silva, 2003).

No presente estudo usa-se o conceito de violência psicológica ou Assédio Moral (AM) proposto por Marie France Hirigoyen (2002) que vai ser melhor explicado, subseqüentemente.

2.3 O Assédio Moral.

O Assédio Moral (AM) é entendido como o uso intencional de poder contra pessoa ou grupo que pode resultar em malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral e, neste caso, esta forma de violência inclui agressão verbal, assédio moral e ameaças (Hirigoyen, 2002).

É também conhecido como hostilização ou assedio psicológico no trabalho, não sendo fenômeno novo, mas possivelmente tão antigo como o próprio trabalho (Salvador, 2002).

Ainda que o Assédio Moral e o Assédio Sexual possuam a mesma matriz (hierarquia assimétrica, abuso de poder, intencionalidade e repetitividade), eles têm objetivos diferentes. No Brasil, 12,4% dos casos de assédio moral começam como assédio sexual. A transformação do assédio sexual em moral se dá quando os desejos do assediador não foram realizados e aquele que resistiu as investidas, passa a ser olhando como uma pessoa não confiável (Barreto, 2005).

O psicólogo Heinz Leymann relacionou as observações feitas do comportamento animal ao estudo da conduta humana nas organizações laborais. Para ele, AM ou *mobbing* é o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente, durante um tempo prolongado, de maneira repetitiva, sobre outra pessoa no local de trabalho. A finalidade é a de destruir as redes de comunicação da vítima, a sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir, finalmente, com que ela acabe abandonando o local de trabalho (Leymann, *apud* Guimarães e Rimoli, 2006).

É a deliberada degradação das condições de trabalho através de estabelecimentos de comunicações não éticas (abusivas). Tais comunicações caracterizam-se por repetição de comportamento hostil contra um indivíduo o qual, como reação, apresenta um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (Salvador, 2002).

O conceito de assédio moral varia de país para país. Nos Estados Unidos por exemplo, é caracterizado como uma prática em que há abuso de poder e que ocorre no emprego. Também é reconhecido como terrorismo no lugar de trabalho (*workplace terrorism*), tendo como objetivo a perseguição do outro. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teríamos a prática de assédio quando uma pessoa se comporta com a intenção de rebaixar o outro, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. Estes atos podem estar dirigidos contra uma pessoa ou um grupo de trabalhadores. É uma prática em que as críticas ao outro são repetitivas, visando desqualificá-lo e menosprezá-lo, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele/ela. Na Alemanha é compreendido como um ataque incessante ao colega, cuja intencionalidade é compreendido como um ataque

incessante ao colega, cuja intencionalidade é mudar/tranferi-lo do posto de trabalho, forçando-o a pedir demissão ou mudar de empresa. No Brasil, é considerado como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predomina condutas negativas, relações desumanas e sem ética, de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado ou mesmo entre os pares, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, degradando deliberadamente as condições de trabalho cujo objetivo fundamental é forçar a demissão. Atinge a dignidade e identidade (Barreto, 2005).

Nas sociedades do mundo ocidental altamente industrializado o lugar do trabalho acaba-se constituindo em um campo de batalha em que uma pessoa pode chegar a assassinar a outra sem sofrer risco de chegar a ser processado diante de um tribunal (Boletim Informativo, 2002).

Apesar disso, este fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do universo do trabalho, como por exemplo o estresse ou conflito natural entre os colegas e agressões pontuais, quadro este que começou a alterar-se com os estudos de Leymann (Salvador, 2002).

O AM é então uma das formas de violência caracterizada por comportamento humilhante, ofensivo, que desqualifica ou desmoraliza através de ataques em excesso cruéis e maliciosos que objetiva rebaixar o indivíduo (Dias e Santos, 2004).

A respeito das relações humanas laborais, sabe-se que a relação de trabalho pode ser entendida como todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros

trabalhadores, sendo às vezes desagradáveis e até mesmo insuportáveis (Dejours, 1987).

Desta forma, o indivíduo submetido a um processo de AM é destruído pelo outro com características atormentadoras realizando o assediador uma espécie de morte psíquica de sua vítima (assediado). O AM nesse contexto tem seu enfoque no âmbito das relações interpessoais.

Quando acontece no meio laboral, o Assédio Moral no Trabalho (AMT), os atos dirigidos ao trabalhador assediado baseiam-se em comportamentos hostis.

Ressalta-se que esta violência moral é propícia de acontecer em instituições caracterizadas por hierarquias e procedimentos rígidos. Acontecem, particularmente, nas relações entre superior e subordinado, podendo ocorrer também em sentido inverso (Costa, 2006). É um comportamento anti-ético que pode ser entendido como uma reação do indivíduo a uma ameaça potencial existente no seu ambiente de trabalho (neste caso, um colega, chefe ou subalterno), segundo sua própria interpretação (Guimarães e Rimoli, 2006).

Este tipo de assédio pode ser entendido então como a imposição aos trabalhadores de situações constrangedoras e vexaminosas no transcorrer de sua jornada de trabalho, ocorrendo uma gradual degradação dos sentimentos de quem é assediado e, conseqüentemente, desestabilizado no meio ambiente de trabalho* (Silva, 2006).

Tal problema não é exclusivo das relações de trabalho, mas existe também

* Meio ambiente de trabalho é integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais (art.200, VIII CF). Consitui um conjunto de fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, e que estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa.

em outras relações humanas, seja nas famílias, entre os casais, na vida social escolar e política. Apesar da perversão moral já ter sido abordada desde os anos de 1950, o estudo da perversidade ainda é pouco explorado (Hirigoyen, 2003).

Há várias etapas no processo de AMT, quais sejam:

- há uma primeira que é a fase de aparecimento dos problemas: esta etapa pode durar pouco e é caracterizada, ainda, por ataques suaves ao indivíduo assediado;
- a segunda etapa constitui-se na fase conhecida por *mobbing* ou de estigmatização, em que as condutas agressivas ou ataques são intensificados;
- a terceira fase é a de intervenção por parte da empresa, em que há uma tomada de atitudes ou medidas organizacionais, sendo que pode ocorrer um resultado positivo ou, o que é mais comum, a empresa tenta livrar-se do suposto centro de origem dos problemas;
- a quarta e última fase é a da marginalização ou exclusão do indivíduo assediado da atividade laboral (Boletim Informativo, 2002).

A Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo possui a Lei 12250, promulgada em 9 de fevereiro de 2006 que, igualmente, veta o AM no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. É legislação recente e que em seu artigo 2º emite uma definição do que é o AM:

“Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha

por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis; II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem” (São Paulo, Assembléia Legislativa, 2006).

Costa (2006) cita legislação da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro a qual veda o AM no trabalho, informando que este fenômeno consiste na exposição do funcionário, servidor/empregado à situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer outra ação, palavra ou gesto praticado de modo repetitivo/prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade.

2.3.1 Denominações do Assédio Moral

Levantamento minucioso realizado por Guimarães e Rimoli (2006) aponta que diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar este fenômeno.

Heinz Leymann, psicólogo do trabalho alemão, naturalizado na Suécia, investigou este complexo problema e utilizou a terminologia *mobbing* (molestar), das ciências animais, que pressupõe a formação de um cerco ao redor de alguém para atacá-lo (OMS, 2006, Boletim Informativo, 2002).

Conhecido então como *mobbing*, em regiões hispânicas são termos análogos ao AM: *acoso moral, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación em el trabajo, maltrato psicológico, violência psíquica, ninguneo* (Boletim Informativo, 2002).

São também utilizadas as seguintes terminologias: na França - *harcèlement moral* (assédio moral), na Itália - *molestie psicologiche*, na Inglaterra, Austrália e Irlanda - *bullying, bossing, harassment* (tiranizar), no Japão - *Murahachibu* (ostracismo social), em Portugal - *coacção moral*, nos países hispânicos - *acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo* (Guimarães e Rimoli, 2006)

Historicamente o conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez por Tinbergen e Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos. O comportamento de *mobbing* é entendido como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador (OMS, 2006).

Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma ou de diferentes espécies, que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças à distância, afligindo-o com ataques sucessivos (Guimarães e Rimoli, 2006).

Estes autores explicitam ainda que:

“... estudos etológicos sobre mobbing têm sido realizados, principalmente, com aves (gaivotas, tordos, andorinhas do mar, tentilhões, entre outros). No entanto, este comportamento foi observado em esquilos (Owings & Coss, 1977) e em algumas espécies de primatas, como: babuíno gelada (Theropithecus gelada; Iwamoto, Mori, Kawai & Bekele, 1996), sagui-geoffroy (Callithrix geoffroyi; Passamani, 1995), Hanuman langur (Semnopithecus entellus; Srivastava, 1991) e sagüi-de-cara-suja (Saguinus fuscicollis nigrifrons; Bartecki & Heymann, 1987). Nestes estudos, os alvos dos ataques eram leopardos, gato-marajá (Leopardus wiedi), cobras e outros possíveis predadores. Para Richard (1985), os grandes primatas diurnos, gregários e que vivem nas florestas são incapazes de manterem-se desapercebidos, portanto, respondem ao predador fugindo ou apresentando mobbing (Guimarães e Rimoli, 2006: p. 184).

O termo *mobbing* é mais aplicado aos indivíduos adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica; já o termo *bullying* (termo de origem inglesa, utilizado para descrever atos de violência física ou psicológica praticados por um indivíduo ou grupo. A palavra “bully” significa valentão, o autor das agressões) deve ser aplicado mais a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física (Guimarães e Rimoli, 2006).

Os termos *mobbing*, *bullying*, AM, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos, no país, para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho (Guimarães e Rimoli, 2006).

Embora os dados relativos aos indivíduos assediados em seu local de trabalho sejam alarmantes, cabe destacar que esta situação afeta também as pessoas que, sem serem as vítimas diretas, testemunham e observam episódios de assédio em seu local de trabalho. O fato de alguém ser testemunha do assédio é um preditor bastante significativo do estresse geral e das reações ao mesmo (Vartia, 2001).

O AMT tem então como objetivo:

(...) intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas. (Piñuel e Zabala, 2001, p. 32).

Os assediadores fazem funcionar o aparato devastador do *mobbing* através de ciúme e inveja, sendo esta última não somente canalizada para os bens materiais da vítima, mas para suas qualidades pessoais positivas, tais como, sua inteligência, brilho

peçoal, equanimidade, entre outros. Esta situação ocorre, sobretudo, quando são incorporados novos e jovens trabalhadores, os quais ameaçam uma eventual promoção profissional e a permanência do assediador na organização. Também é habitual que os ataques se produzam porque a vítima tem certas características diferentes do restante do grupo, tais como sua cor de pele ou qualquer outra característica física. Este é um tipo de agressão extremamente sutil enquanto perverso, já que se trata de um comportamento premeditado, que se executa segundo uma estratégia minuciosamente preconcebida, com o objetivo claro e concreto de anulação (destruição) da vítima (Piñuel e Zabala, 2001).

Embora Leymann (1996) tenha analisado como objeto de *mobbing* uma vítima isolada, diversos estudos têm mostrado que só uma minoria de afetados informa ter sido objeto de assédio psicológico individualmente. A maioria informa que tenha compartilhado sua experiência com alguns colegas e inclusive, em alguns casos, com todo seu grupo de trabalho (Hoel, Cooper e Faragher, 2001; Liefoghe e Olafsson, 1999; Rayner, 1997).

Enquanto Leymann (1992) refere que a personalidade do assediado é irrelevante frente ao fenômeno de *mobbing*, outros autores como Matthiesen e Einarsen (2001) afirmam que apesar de Leymann estar correto, os dados obtidos através de suas pesquisas mostram que algumas vítimas são mais sensíveis ao mesmo e reagem de maneira mais dramática que outras frente às situações do assédio. Isso confirma a diversidade com que as pessoas, inclusive as vítimas de assédio, podem reagir diante de conflitos interpessoais e ao escalonamento do conflito no trabalho (Medina, Dorado, Munduate, Arévalo e Cisneros, 2002; Munduate, Ganaza, Peiró e Euwema, 1999; Zapf e Gross, 2001).

2.3.2 Causas e efeitos do Assédio Moral no Trabalho

Para a saúde do trabalhador, particularmente do indivíduo assediado, as conseqüências do AMT são degradantes, pois geram danos físicos, psicológicos que podem resultar em loucura ou até mesmo em óbito por razões clínicas ou suicídio (Silva, 2005).

Muito embora o AMT tenha se tornado um fenômeno contemporâneo, talvez porque esteja sendo mais descrito, ele pode ser explicado através de enfoques filosóficos construído há vários séculos.

A História evidencia que a massa de produção era tida como classe inferior, vítima de perseguição por assediadores (Silva, 2006). Senhores, amos, assediavam, humilhavam seus escravos, mandavam matá-los porque consideravam-se seus proprietários.

As relações existentes entre trabalho e saúde eram pouco conhecidas na Idade Média, apesar de algumas evidências sobre doenças relacionadas ao trabalho terem se iniciado ainda com os romanos. A evolução histórica permitiu entender o quão, gradativamente, os estudiosos foram abrangendo a questão da saúde do trabalhador.

O marco da maior evidência em relação à saúde de quem trabalha ocorreu no ano de 1700, na Itália, quando Bernardino Ramazzini lançou o livro *De Morbis Artificum Diatriba - As doenças dos trabalhadores*, que abrangeu o estudo de 60 profissões, as quais foram relacionadas com as atividades, as doenças conseqüentes e as medidas de prevenção e tratamento. Há quase quatro séculos esse autor relatou doenças que são freqüentes na atualidade, tais como as neuroses, o estresse e as lesões por esforços repetitivos (Mendes, 2003).

O contexto que Ramazzini estudou modificou-se com a Revolução Industrial, causadora de grande impacto na vida das pessoas, diante da introdução de alterações substanciais que abrangeram o ambiente, as ferramentas, as máquinas e os equipamentos, a jornada o tipo e a forma de organização no trabalho que transformaram a própria economia, evidenciando a relação capital-trabalho (Mendes, 2003).

Nas mudanças introduzidas pela Revolução Industrial destacaram-se as conseqüências sobre a saúde dos trabalhadores, devido às condições laborais que se tornaram pioradas pelo trabalho longo, penoso e perigoso e ambiente de trabalho agressivos, facilitando a ocorrência de adoecimentos e de acidentes graves (Mendes, 2003).

Esses acontecimentos começaram a impulsionar intensos movimentos sociais que por sua vez mostravam a necessidade de medidas legais para controlar as condições laborais e ambientais, passando essas então a receber a atenção da Medicina Social. Porém as modificações que ocorreram no século XIX propiciaram a mudança da patologia do trabalho do âmbito da Medicina Social para o da Higiene, pois, inicia-se o período da intenção de cuidar da mão-de-obra (Mendes, 1995).

Em geral, nos períodos pós-guerra, as necessidades de mais atenção surgem, não só aos empregadores, mas também aos trabalhadores, devido à diminuição da força produtiva.

Nos dias atuais, a organização do trabalho impõe novos riscos aos trabalhadores e favorecem-nos a apresentar distúrbios mentais e psíquicos, explicitados na pressão e opressão para produzir e ultrapassar metas pré-determinadas. Aos trabalhadores é exigido ritmo intenso em jornadas prolongadas, fazer mais com menos

peças e em ambiente de competitividade acentuada. Assim, essas situações podem favorecer situações de violência no ambiente de trabalho (Nascimento, 2003).

Exigências foram incorporadas ao processo de trabalho, gerando múltiplos sentimentos: medo, incertezas, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia, geram tensão e incertezas. As relações afetivas, aos poucos deterioraram-se predominando a indiferença pelo sofrimento (Nascimento, 2003).

Atualmente, a realidade de empregos escassos, competitividade constante e exacerbada, estímulo ao individualismo e indiferença ao sofrimento alheio, baixos salários e conseqüente precarização do trabalho, podem levar ao surgimento de transtornos a saúde física e mental e que estão relacionados como a nova forma de organizar o trabalho e as políticas de gestão, o que por si, leva ao adoecimento.

O AMT provoca gradativamente intenso sofrimento, adoecimento, acidentes devido à diminuição da capacidade de concentração e até a perda do emprego. No Brasil, a situação não tem sido diferente:

“Os números de Assédio Moral no Brasil chegam a corresponder 33% da população economicamente ativa. O alto índice em nosso país se relaciona de alguma forma, com a cultura da naturalização e banalização das desigualdades, das discriminações e dos preconceitos” (Barreto, 2004, p.19).

Como exemplo cita-se medidas destinadas a excluir a pessoa da atividade profissional, ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal e profissional, chefes que gritam, diretores que são extremamente educados, porém perversos a ponto de comandar jogos silenciosos, em que o ambiente de trabalho é dominado por

medo, mentiras e fofocas (Namie, 2004).

Esse tipo de assédio pode ser praticado pelo chefe em relação ao subordinado ou por pessoas do mesmo nível hierárquico. Tal postura parece ser decorrente, dos modelos norte-americano e japonês de administração alastrado pela globalização, sendo um método que motiva o seu aparecimento (Namie, 2004).

Como há muitos desempregados, o número de casos dessa forma de violência praticamente invisível e não física acabam sendo favorecidos.

Com o poder de ser prejudicial para a saúde e para a carreira de um profissional, o AMT também é prejudicial à imagem e às finanças da instituição, assim como do Estado. No caso da primeira, a consequência pode ser a diminuição da produtividade e aumento do absenteísmo com repercussões negativas em todo o coletivo. Quanto ao Estado, há um aumento de encargos e gastos, devido aos adoecimentos e internações. Além disso, o empregado pode impetrar uma ação trabalhista, pois a lei prevê que lhe humilhar ou propiciar-lhe constrangimento é um ato ilegal, caracterizando uma violação aos direitos fundamentais, podendo causar danos morais e materiais. Entretanto, vale ressaltar que aquele que mais perde, é o trabalhador na medida em que sua vida é devastada, adocece e pode chegar a morte por suicídio (Barreto, 2004).

Empresas acreditam que ouvidoria e os estatutos solucionam o problema, mas esse fato parece não acontecer. Barreto (2005) dedicou-se a investigar o número de brasileiros que sofreram algum tipo de violência no trabalho e quais foram às consequências desse fato. Descobriu um universo que envolve atribuição de erros imaginários, boatos sobre a saúde e a família, difamação, colocação de apelidos e pressão intensa para intensificar a produção, dentro de uma longa jornada de trabalho.

O universo da pesquisa envolveu 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organizações não governamentais. Desse número, 10 mil pessoas (23,8%) declararam já ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho, particularmente de subordinado por um chefe. A pesquisadora afirma que com a introdução de novas práticas de gestão, caracterizadas pela pressão exagerada, as marcas de personalidade dos agressores afloraram e tiveram ambiente propício para o seu desenvolvimento. Entre as vítimas, 63% eram mulheres e 37% homens. Cerca de 70% dos homens assediados pensaram em cometer suicídio, 90% das mulheres passaram a ter pensamentos fixos e perda de memória, 70% dos homens e 50% das mulheres apresentavam depressão. O estudo de Barreto (2005) também mostrou que o tempo que uma pessoa suporta o assédio varia de acordo com o setor. Na iniciativa privada e nas organizações não governamentais, o AMT pode durar vários meses; já em órgãos públicos, 60% dos casos duram muito mais.

Até onde pode ser percebido, ninguém está imune a este tipo de situação (Beguoci, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que o AM exige medidas preventivas e de erradicações específicas, ao levar em conta que as conseqüências são em longo prazo (Nascimento, 2003). As medidas de erradicação são do risco do meio ambiente de trabalho e relações laborais sugerindo que estas, podem variar desde a instauração de normas de prevenção de caráter organizativo que atuem para diminuir o estresse até chegar as modificações do procedimento da produção e das políticas de gestão. E neste sentido, propõem como conduta imediata e em curto prazo, o aumento de transparência e participação dos trabalhadores por local de trabalho, estimulando a autonomia do criar, fazer e agir. Entretanto, é necessário

que a empresa manifeste de forma explícita e sem equívocos, quer em seus códigos de conduta ou normas éticas, que não vai tolerar a existência de práticas de perseguição psicológica e procedimentos que instaurem e mantenham o desrespeito nas relações interpessoais, no meio ambiente laboral. O desafio seria: identificado o primeiro ato de violência na relação de trabalho, a empresa ou instituição quer privada ou pública, deve identificar as causas da violência, como por exemplo, se estão inseridas na forma de organizar o trabalho e conseqüentemente, impedem que se estabeleçam relações fraternas e ajuda mútua, sendo por isso, causa de assédio moral que eliminem a repetição ou reprodução dessas condutas, inclusive, em outros espaços sociais.

Pesquisas na área de saúde têm comprovado os efeitos danosos do AM; a OIT realizou levantamento em relação à saúde mental no trabalho na Alemanha, EUA, Polônia, Finlândia e Reino Unido, onde detectou que 3% a 4% de seus PIB têm gastos envolvendo a saúde mental dos trabalhadores, enquanto os EUA gastam 44 milhões de dólares anuais em tratamento com depressão associada ao trabalho (Silva, 2006).

Evidenciou-se também que 15% dos suicídios ocorridos na Suécia são ocasionados pelo AM (Silva, 2006).

2.3.3 Elementos caracterizadores do Assédio Moral - Características do assediador e do assediado

Alkimin (2006) enfatiza que para a existência de AMT, pressupõe-se a presença de alguns elementos caracterizadores, quais sejam:

1. *Sujeitos: deve haver um sujeito ativo (assediador) que pode ser o*

empregador ou superior hierárquico, colega de serviço ou até mesmo um subordinado em relação ao superior hierárquico. No caso deste sujeito ativo ser o empregador, ele é quase sempre revestido de poder da organização, o que lhe dá a oportunidade de criar/modificar normas e condições laborais; de controle, com o qual fiscaliza e controla as atividades e condições de trabalho; disciplinar, através do qual impõe sanções disciplinares, desde advertências até demissões, nos limites do respeito aos direitos de personalidade e dignidade da pessoa do trabalhador. No caso do sujeito ativo ser um colega de trabalho, pode também, tal qual o empregador, contaminar o ambiente de trabalho tornando-o degradante, hostil, violador dos direitos de personalidade do ofendido. Muitas vezes esta situação ocorre por ciúmes, inveja, conflitos de trabalho, rivalidade e competitividade entre colegas e assim o ambiente de trabalho pode tornar-se impregnado de práticas humilhantes, e vexatórias. Entre os sujeitos do AMT, deve haver também um passivo (assediado/vítima) que pode ser o empregado ou superior hierárquico, se o assédio for praticado por um subordinado;

2. *Conduta: existem comportamentos ou atos atentatórios aos direitos da personalidade. Este tipo de conduta é denominada assediante e é imprópria e insuportável, manifestada por comportamentos, palavras, atos escritos capaz de ofender a dignidade e personalidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do assediado. A conduta assediante rompe, então, com o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a*

satisfação do empregado, representando uma conduta social antiética e anti-social;

3. *Reiteração e sistematização da conduta: a conduta não pode ser isolada e sim praticada com constância, de forma reiterada e sistemática, ou seja, com certa frequência;*
4. *Consciência do agente: a conduta que caracteriza o AMT deve ser consciente, ou seja, deve ser intencional ou previsível o seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima.*

Quanto às características do assediador e do assediado, algumas considerações ainda são pontuadas. Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se e, por consequência, pode se tornar um assediador.

Os traços narcísicos de personalidade são comumente encontrados em um indivíduo assediador/perverso, tais como: o egocentrismo, a necessidade de admiração, a intolerância à crítica. Em geral, todos passam pela experiência de querer manipular alguém, para obter algo em benefício próprio. No entanto o que distingue o indivíduo perverso de um sem esta característica é que este comportamento leva o último ao arrependimento e remorso, enquanto o perverso/assediador tem noção exata de sua perversidade e não se sente culpado (Hirigoyen, 2003).

O indivíduo com características de ser perverso/assediador pode passar despercebido por algum tempo, porém, no primeiro instante que ele tenha que se envolver em um ato de responsabilidade, suas características acabam-se manifestando,

pois ele só consegue existir se estiver menosprezando alguém; tem a necessidade de rebaixar os outros para adquirir boa auto estima e com ela obter o poder, já que necessita de admiração e aprovação (Hirigoyen, 2003).

Estudo realizado em Lisboa (Portugal) evidenciou que o assediador utiliza uma série de estratégias para cativar sua presa (Lino, 2004). Dessa forma, muitos que convivem com essa complexa situação acabam temerosos e acreditando que é melhor estar ao lado dessas pessoas, que conseguem manipular perversamente os fatos, do que contra elas. A perversidade parece provir de uma fria racionalidade. Em relação ao assediado ou vítima, essa pessoa acaba sendo cúmplice do próprio ato praticado contra ela, visto que o assediador percebe seus pontos fracos e apóia-se neles para estabelecer sua doentia relação (Hirigoyen, 2003).

A vítima pode sentir-se “masoquista”[†], visto que muitas vezes somente ela própria percebe o assédio.

Ela é escolhida porque tem características pessoais que perturbam o interesse do indivíduo assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outros atributos, os quais a fazem parecer inconveniente por suas habilidades (Salvador, 2006).

O assediador/perverso é um indivíduo destituído de ética e moral, age por impulsos negativos. A busca incessante pelo bem é o objetivo de cada indivíduo em sua existência; quando não se está alinhado á este pensamento universal, as atitudes acabam por ser destituídas de virtude, o que provoca abalo no conteúdo ético e moral do ser humano. Nas relações de trabalho, este desvirtuamento pode estar presente (Silva, 2006).

[†] Masoquismo, ter prazer com o próprio sofrimento (Ferreira, 1993; Ubiratan, 2000).

2.3.4 Métodos/Instrumentos de Consequência do Assédio

Os métodos ou instrumentos de consequência do assédio moral podem ser múltiplos e variados. Geralmente o fenômeno é caracterizado por um conjunto de condutas ou ações implementadas por uma variedade de elementos de variação psicológica.

Silva (2005) destaca as seguintes ações ou instrumentos:

- culpar a vítima por erros profissionais: uma das táticas mais utilizadas, pois lhe gera insegurança profissional. Todo e qualquer erro ou insucesso ocorrido no ambiente de trabalho é-lhe imputado, de modo direto ou indireto, mesmo que os protocolos que falharam não se relacionem com as atribuições da vítima. A pessoa assediada, diante de tal realidade, vivencia uma permanente insegurança profissional, com prejuízo do seu desempenho nas suas atividades, permanecendo com sobressaltos psicológicos, frutos das tensões e frustrações acumuladas;
- submeter a vítima a acusações e/ou insinuações maldosas: o assediado passa a ser foco de diversas acusações e/ou insinuações maledicentes, versando tais agressões sobre todo e qualquer assunto. É comum referências jocosas sobre dotes físicos, inteligência, vida familiar, opção sexual, religião, origem, dentre outras. São agressões muitas vezes travestidas de conselhos, que escondem sua verdadeira finalidade que é

desestabilizá-la e desqualificá-la, atingindo sua auto-estima e dignidade. Geralmente são referências constantes e pontuais que, em razão da freqüência, acabam por afetá-la psicologicamente, que se sente ridicularizada;

- isolar a vítima (“icing out”): consiste em ações tendentes para segregar o assediado para com seu ambiente de trabalho, isolando-o, em especial, de seus companheiros, dos subordinados e da própria chefia. Desta forma, ele é proibido de conversar com seus companheiros; a ele é destinado um local isolado para que se instale; é-lhe proibido o acesso ao telefone; é-lhe imposto privação em relação às informações que são de interesse geral; é-lhe negado o fato de se expressar, dentre outras táticas similares. Quando ele reage e busca uma explicação, o assediador responde com evasivas ou silêncio, evitando a comunicação direta. Desta forma, é mantido um conflito silencioso, em que, geralmente, não há discussões ou agressões explícitas, mas sim a existência de uma situação angustiante, tendente a desqualificar permanentemente a vítima, que por mais que busque respostas para a realidade que lhe assola, cada vez menos as tem. É durante o desenvolvimento desta tática que se desenvolve a deformação de linguagem (Hirigoyen, 2002, 2003), situação em que o agressor realiza a comunicação com a vítima de maneira impessoal, com voz neutra, desagradável, soberba, sempre deixando palavras do ar

ou respondendo com evasivas. O resultado deste jogo é o desequilíbrio psicológico, que impulsiona diversos danos à saúde física e mental da vítima;

- desconsiderar o trabalho da vítima: nesta tática, o agressor direciona suas ações para desacreditar e invalidar o trabalho do assediado. Assim, quando ele apresenta a conclusão de um trabalho ou mesmo a idéia acerca de um planejamento, o assediador menospreza o esforço produtivo demonstrado, ridicularizando ou desprezando por completo o conteúdo do trabalho. Quando a vítima consegue algum êxito, o agressor procura ocultá-los ou atribuí-los a outra pessoa. Por outro lado, ele também se utiliza do esvaziamento de funções, retirando todas as atribuições relevantes inerentes à função desempenhada pela vítima, de maneira que esta acabe por se sentir inútil em seu ambiente laboral. Lentamente ela vai sendo desqualificada, mantida em constante pressão, acabando-se por gerar os mesmos sentimentos e conseqüências descritas na tática descrita anteriormente no primeiro item;
- impor à vítima condições laborais insalubres: apesar das restrições legais e modos adequados de proteção ao trabalhador que realiza determinadas atividades, é imposta à vítima realizar trabalho em condições adversas, propiciando ao agredido uma serie de distúrbios físicos e psicológicos;

- estabelecer tratamento desigual entre a vítima e seus pares: nesta tática, o assediador faz comparações freqüentes entre o assediado e seus pares ou subordinados, concluindo em geral, que os outros possuem maiores virtudes. Os trabalhos mais penosos ou desagradáveis sempre são destinados à vítima. Prêmios e benefícios nunca lhe são destinados; dessa forma a frustração acompanha-a sempre, tendendo-a então ao isolamento;
- estabelecer confusão em relação às atividades da vítima: são dadas ao assediado ordens incoerentes e obscuras, estranhas à sua competência, que fazem com que ele não consiga entender, na realidade, o que deve fazer. Podem ser atitudes também que lhe inviabilizam o trabalho.
- infligir agressões diretas: o agressor alterna ofensas verbais diretas com agressões indiretas, resultando em um estado patológico de inquietação do assediado (Silva, 2005).

Hirigoyen (2002) entende quanto aos métodos de assédio, que as atitudes hostis podem ser agrupadas em quatro categorias principais, quais sejam:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho: contestação sistemática das decisões que a pessoa agredida toma, críticas exageradas ou injustas ao seu trabalho, atribuições de tarefas que são superiores à sua capacidade, instruções impossíveis de serem cumpridas, entre outras atitudes. A pessoa visada é propositalmente levada, aos

olhos dos demais, como incompetente; podem não faltar pretextos para ser demitida. Tais atitudes em geral são as primeiras quando o AM inicia-se de cima para baixo. As principais atitudes hostis relacionadas a esta categoria são:

- Retirar a autonomia da vítima;
- Não lhe transmitir informações úteis para realização de tarefas;
- Contestar todas as decisões, sistematicamente;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe, permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe tarefas propositalmente inferiores ou superiores as suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir a vítima, contra a sua vontade, trabalhos perigosos e tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhes deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em consideração recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

2. Isolamento e recusa da comunicação: é o método de deixar alguém de fora, recusar a falar-lhe, não convidá-la para os encontros sociais de serviço, não cumprimentá-la cotidianamente, entre outros. Tais procedimentos são banalizados pelo agressor mas percebidos pela vítima. Condutas de isolamento podem surgir tanto de chefes como de colegas. A relação das atitudes hostis vinculadas a esta categoria é:

- A vítima é interrompida constantemente;
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela;
- A comunicação com ela é prioritariamente escrita;
- Recusa-se contato com ela, mesmo o visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoraram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de lhe falar; e ela falar com alguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3. Atentados contra a dignidade: constituem-se em chacotas, gestos de desprezo, humilhação, desqualificações, entre outros. Este repertório é percebido por todos mas a vítima acaba sendo considerada responsável. Tais atitudes costumam vir mais dos colegas que das chefias, por motivos de inveja. A lista de atitudes desta natureza está apresentada como se segue:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares

desdenhosos, levantar de ombros, etc);

- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinadas ;
- Espalham-se rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4. Violência verbal, física ou sexual: tal violência surge quando o AM já está bem declarado e é visível por todos. A vítima pode estar totalmente estigmatizada como portadora de paranóia; suas queixas não são atendidas; as testemunhas não têm coragem de manifestar o seu apoio.

As atitudes deste tipo de categoria são:

- Ameaças de violência física;
- Agressão física, mesmo que leve;
- Falam com ela aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Seus problemas de saúde são desconsiderados (Hirigoyen, 2002).

Os atos hostis podem ser agrupados na seguinte ordem segundo Leymann e Suárez, *apud* Guimarães e Rimoli, 2006:

- um grupo de ações desenvolve-se quanto à comunicação com a pessoa atacada, tendendo à sua interrupção, ou seja, ocorre a manipulação da comunicação com a vítima. Os mecanismos são os seguintes: negação de informação relativa ao posto de trabalho em relação às funções e responsabilidades, os métodos do trabalho, à quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado; comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas; comunicação hostil implícita, como o não dirigir a palavra ou negar o cumprimento;
- outro grupo de comportamentos assenta-se sobre tentativas de denegrir a reputação da pessoa atacada, conhecida como manipulação da reputação da vítima. Os mecanismos são os seguintes: realização de comentários injuriosos, com ridicularizações públicas relativas ao aspecto físico ou às idéias ou convicções políticas ou religiosas; realização de críticas sobre o profissionalismo da vítima; assédio sexual da vítima;
- as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa agredida; constituem-se na manipulação do trabalho da vítima. Os mecanismos são os seguintes: aumento da sobrecarga de trabalho, atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros, atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima, de demandas contraditórias ou excludentes, de demandas contrárias aos padrões morais da vítima, não atribuição de tarefas, negação dos meios de

trabalho;

- no último grupo de atos hostis, acontece a manipulação das contrapartidas laborais, através dos mecanismos de: discriminação no salário, nos turnos, jornadas ou em outros direitos; discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou o protocolo (Guimarães e Rimoli, 2006).

Para Leymann (1997), ao se falar em *mobbing*, o fenômeno deve compreender pelo menos uma das 45 formas de comportamento descritos no *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT), desenvolvido e validado pelo autor em 1990. Estas formas de comportamento podem ser englobadas como se segue: a) ataques à vítima através de medidas organizacionais; b) ataques às relações sociais da vítima, com isolamento social; c) ataques à vida privada da vítima; d) violência física; e) ataques às atitudes da vítima; f) agressões verbais e g) rumores sobre a reputação da pessoa. Para um diagnóstico mais completo sobre a existência do *mobbing* no plano individual, além da aplicação do LIPT, recomenda-se a realização de entrevista psicológica individual, a qual pode ser complementada pelo Questionário de Saúde Geral de Goldberg (Pasquali, 1999).

Leymann (1996) classificou então 45 ações de comportamento hostil, como se segue:

- o próprio assediador não permite à vítima a possibilidade de comunicar-se;
- interrompe-a continuamente quando fala;
- os colegas impedem-na de se expressar;
- os próprios companheiros gritam, xingam, e fazem injúrias em voz alta;
- produzem-se ataques verbais criticando trabalhos realizados;

- são atribuídas críticas sobre sua vida privada;
- aterroriza-se a vítima com chamadas telefônicas;
- ameaças verbais;
- ameaças escritas;
- isola-se a vítima evitando contato visual, gestos de menosprezo e desdém;
- ignora-se a sua presença ;
- realizam-se atos de assédio com intenção de evitar que a vítima tenha contatos sociais;
- nunca se fala com a vítima;
- não se deixa que a mesma dirija-se a outra pessoa;
- designa-se um posto de trabalho que a pessoa assediada não consegue falar com seus colegas;
- proíbe-se os colegas de trabalho de falar com a mesma;
- nega-se a sua presença física;
- atividades de assédio são realizadas, dirigidas de forma a desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal e profissional;
- são feitas maledicências e calúnias sobre sua vida privada e profissional ;
- faz-se correr rumores ao seu respeito;
- ridiculariza-se o indivíduo;
- é atribuído ao mesmo uma enfermidade mental;
- tenta-se focá-lo á um exame psiquiátrico;
- inventa-separa ele uma enfermidade;
- imita-se suas posturas;
- ataca-se suas crenças políticas e religiosas;

- desrespeita-se sua vida privada; suas origens incluindo nacionalidade;
- são-lhe impostos trabalhos humilhantes;
- monitoriza-se seu trabalho;
- contesta-se e questiona-se as decisões tomadas pela vítima;
- causa-se injúrias com terminologias degradantes; assedia-se sexualmente a vítima com propostas ou gestos ;
- nega-se trabalhos à vítima;
- priva-se a vítima de qualquer ocupação;
- atribui-se à ela tarefas inúteis e absurdas;
- designa-se à ela tarefas inferiores as suas capacidades profissionais;
- atribui-se à ela incansavelmente tarefas novas;
- impõem-se à ela trabalhos humilhantes;
- atribui-se-lhe tarefas superiores as suas competências;
- obriga-se-lhe a realizar tarefas perigosas;
- realiza-se ameaças físicas;
- agride-se a vítima a título de advertência;
- agride-se sem maiores gravidades;
- ocasiona-se oportunidades da própria vítima se prejudicar;
- ocasiona-se defeitos em seu trabalho e em seu domicílio;
- agride-se sexualmente a vítima (Leymann,1996).

Algumas formas de violência são discutidas como podendo ou não ser AM.

A respeito do assédio sexual ou agressão sexual há controvérsias entre os autores. Para Silva (2005), o AM não significa assédio sexual. Há confusão entre os

dois conceitos, porque ambos os fenômenos apresentam similitudes consideráveis, a começar com a própria denominação assédio. O sexual é a situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda à vontade do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho.

A expressão assédio sexual no trabalho originou-se nos anos de 1970 nos Estados Unidos. Até há pouco tempo atrás vislumbrava-se a mulher como vítima e o homem como assediador; no entanto a realidade mudou, podendo atualmente ambos figurarem como agentes ativos da agressão (Silva, 2005).

Para Hirigoyen (2003) o assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral; a violência sexual, como já é qualificada pessoalmente, não deve ser registrada como AM, apesar de ser freqüente a passagem de uma para a outra (Hirigoyen, 2002).

A despeito desta separação, a própria autora inclui na lista de atividades hostis do AM, relacionada à categoria violência verbal, física ou sexual o fato de acontecerem assédios ou agressão sexual, através de gestos ou propostas (Hirigoyen, 2002). Esta é a mesma posição de Leymann (1996) que também inclui o assédio sexual entre as 45 ações de AM.

Outra forma de violência que não deve ser considerada AM é a originária de incivildades, quer de uma agressão à mão armada, quer de uma agressão de clientes. A violência física também não pode ser considerada um AM ainda que determinadas situações de assédio possam degenerar levando as pessoas a tal fato (Hirigoyen, 2002).

Além do vasto repertório de métodos e instrumentos citados anteriormente,

podem acontecer as distorções na comunicação, ou seja o assediador utiliza-se de procedimentos que dão a ilusão da comunicação, que no entanto não é feita para criar ligações e sim afastar e impedir o intercâmbio. As informações reais são omitidas e o indivíduo assediado torna-se impotente.

O subitem subsequente apresenta algumas destas distorções.

2.3.5 Manifestações de Assédio Moral relacionadas à comunicação

Como é baseado na violência psicológica, esse ato pode assumir um contexto amplo e complexo das várias formas de como assediar alguém.

Consiste em uma invasão progressiva no território psíquico do outro; o contexto sociocultural atual tolera esse tipo de invasão e com isso permite que ela desenvolva-se. Perderam-se os limites morais e religiosos que constituíam a civilidade (Hirigoyen, 2003).

Os meios de comunicação mais comuns de assediar segundo Hirigoyen (2003) são:

- O enredamento: consiste em levar alguém a pensar, decidir e conduzir de maneira diferente do que teria feito espontaneamente. A pessoa é alvo de influência e o processo ocorre em função da sensibilidade do outro, ou seja, seu ponto fraco. O enredamento acontece essencialmente pela sedução e pela manipulação;
- A recusa da comunicação direta: o direito de ser ouvido é recusado à vítima, sua versão dos fatos não interessa ao perverso, o discurso é

- tortuoso, sem explicação e conduz a uma alienação recíproca;
- A deformação da linguagem: a mensagem daquele que assedia é vaga e imprecisa intencionalmente, para acarretar confusão. Ele pode dizer: “Eu nunca disse isto”[‡], assim evita qualquer reclamação, pois ele transmite mensagens sem se comprometer. O que importa no discurso perverso é muito mais a forma que o conteúdo, é parecer sábio para embaralhar, propositalmente o assunto;
 - A mentira: utiliza-se preferencialmente, uma junção de subentendidos e de não ditos, destinados a criar um mal entendido, para em seguida explorá-lo em proveito próprio. As mensagens incompletas, paradoxais, representam medo da reação do outro. Falar sem realmente dizer é uma maneira habilidosa de enfrentar toda e qualquer situação; assim o perverso convence o outro por maior que seja a mentira;
 - O manejo do sarcasmo e o desprezo: nesta forma de assediar, é utilizado o ato de ridicularizar a vítima e de desestabilizar o outro, ao zombar de suas convicções, escolhas políticas e gostos. Também se pode usar como instrumento de ação: não conversar mais com a vítima, ridicularizá-la publicamente, denegri-la diante dos outros, fazer alusões desabonadas a seu respeito sem nunca explicitá-la, por em dúvida sua capacidade de avaliação e de decisão;
 - O uso do paradoxo: o discurso paradoxal é composto de uma mensagem explícita e de um subentendido, que o agressor nega existir. É um meio eficaz de desestabilizar o outro. O paradoxo surge, na maior parte das

[‡] As aspas são da autora (Hirigoyen, 2003).

vezes, do desacordo existente entre as palavras, que leva as testemunhas a equivocarem-se totalmente sobre a natureza do diálogo;

- A desqualificação: significa esvaziar de alguém todas as qualidades, dizer-lhe e repetir-lhe que ele não tem valor, até que ele próprio acabe concordando com isso;
- A divisão para melhor dominar: o assediador lança com facilidade uma pessoa contra a outra, provoca rivalidades e ciúmes. Consegue difundir boatos que ferirão a vítima, sem que ela possa identificar como e de onde surgiram;
- A imposição do próprio poder: o agressor tem seu discurso auto-suficiente, encontra o lado de domínio em proveito próprio.

2.3.6 Espécies/Tipos de Assédio Moral

Quanto a estas espécies/tipos, Alkimin (2006) faz a seguinte classificação: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais trabalhadores em relação ao seu superior hierárquico). Porém o que Alkimin define como espécie, Hirigoyen (2003) nomina como sendo tipos de assédio:

O AM vertical descendente caracterizado pelo superior hierárquico ao subordinado, pode ser praticado com o objetivo gratuito de eliminar o outro para

valorização do próprio poder; ou se destina a forçar o empregado a pedir as contas e tornar os procedimentos a favor da empresa ou órgão ao qual o mesmo é empregado. É sempre difícil distinguir atitudes abusivas pois a própria noção de subordinação nos remete a uma relação de desigualdades, em que os mais embevecidos pelo poder aproveitam para submeter o outro. Segundo Barreto (2005) a prática descendente e verticalizada é a mais comum em nosso país, alcançando índices de 90% entre os tipos de assédio moral.

Para Alkimin (2006), o AM vertical descendente é o mais comum devido à moderna organização do trabalho. Na relação de emprego prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo necessário para o superior enveredar atitudes autoritárias, desumanas e antiéticas.

O assédio horizontal é freqüente quando os colegas disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção (Hirigoyen, 2002). O AM é cometido por colega de trabalho e manifesta-se através de gracejos, piadas, grosserias, menosprezo, isolamento, podendo ser resultante dos seguintes fatores: conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal, ou profissional como dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, competitividade e rivalidade para alcançar destaque (Alkimin, 2006).

O AM ascendente acontece do subordinado ao superior. Pode ser classificado sob diversas formas: falsa alegação de assédio sexual, com objetivo de contestar a reputação da pessoa para desqualificá-la; os subordinados podem também manter cumplicidade com este fato, para se livrarem de um superior que lhes foi imposto e não aceito (Hirigoyen, 2002). Normalmente esse tipo de assédio é cometido ao superior hierárquico que por insegurança ou inexperiências não consegue manter o

domínio sobre os subordinados sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas (Alkimin, 2006). Ressalta-se, entretanto, que raramente ele ocorre em nosso meio, sendo provável que a conjuntura de ameaças, insegurança e conseqüentemente medo de perder o emprego, os coloquem antecipadamente, em uma situação de sujeição e passividade.

Nos tipos de AM enunciados por Hirigoyen (2002) aparece também o misto, pois um assédio horizontal depois de certo tempo em virtude da omissão da chefia pode passar a ser vertical descendente.

2.3.7 Conseqüências do Assédio Moral

As conseqüências são várias, tanto para a saúde como em relação a outras instâncias.

Uma dessas instâncias constitui-se nas alterações à saúde. Estudos sobre o AM como os de Barreto (2003) e Hirigoyen (2003) apresentam relatos comuns de formas de adoecimento em conseqüência da opressão vivenciada:

- Queixas de perturbações funcionais: a pessoa assediada apresenta cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, alterações digestivas, dores na coluna;
- Depressão: ela é acometida de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse pelos seus próprios valores;
- Estresse Pós-Traumático: o AM impõe à pessoa cenas de violência e

humilhação, como *flashbacks* dolorosos, difíceis de serem esquecidos.

Tem-se então que os humilhados vivem a lembrança negativa dos fatos, transformando-os em pensamento cristalizados e fossilizados, repetindo-os e revivendo-os, até a exaustão, o que tendem ao adoecimento (Barreto, 2003).

Em estudo realizado por Nascimento (2003), os danos provocados à saúde pelo AM são descritos das seguintes formas:

- Reações psicopatológicas: ansiedade, apatia, problemas de concentração, humor depressivo, vivências depressivas, pensamentos repetitivos e confusos, esquecimentos constantes, idéias suicidas, reações de medo, insegurança, insônia, ou sonolência excessiva, pesadelos, sonhos freqüentes com o ambiente de trabalho, falta de iniciativa, melancolia;
- Reações psicossomáticas: hipertensão arterial, dispnéia, crise de asma, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração, inflamações na pele, perda de cabelo, dores generalizadas no corpo, perda de equilíbrio corporal, enxaquecas, distúrbios digestivos, diminuição da libido e disfunções sexuais;
- Reações de comportamento: desordens alimentares (bulimia ou anorexia), atitudes agressivas, aumento de consumo de drogas (álcool, cigarros, remédios) e isolamento social.

Costa (2006) em investigação sobre AM analisando este tipo de fenômeno e

seus impactos na saúde dos trabalhadores de uma universidade carioca, encontrou em prontuários médicos analisados dos servidores que investigou as seguintes patologias/diagnósticos clínicos: estresse (70% dos casos), depressão (60%), hipertensão (60%), taquicardia (30%), dores musculares (20%), sudorese (20%) e insônia ou síndrome do pânico ou transtorno fóbico ou transtorno de ajustamento (10%).

Todas as desordens emocionais descritas alteram crenças e valores que podem levar a morte (Nascimento, 2003). Para Barreto (2003), este fenômeno é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos, altera comportamentos, desencadeia doenças psicológicas e físicas e desestabiliza emocionalmente as pessoas. E por isso, constitui uma experiência subjetiva que acarreta danos à saúde, prejuízos práticos e emocionais para as trabalhadoras, os trabalhadores, a organização e ao Estado, caracterizando uma violação aos direitos fundamentais (Barreto, M. 2000).

Pesquisas realizadas nos Estados Unidos apontaram como efeitos do AM: ansiedade, distúrbio do sono, perda de concentração levando aos acidentes, PTSD (*Post-Traumatic Stress Disorders*), depressão e até ataque de pânico, além de problemas cardiovasculares e relatos de suicídios ocasionados pela traumatização ocorrida no ambiente de trabalho (Namiê, 2004).

Os acometimentos dessas doenças trazem maiores conseqüências, como problemas cardiovasculares, entre outros agravos. As determinações do trabalho sobre a saúde não acontecem apenas por suas condições físicas objetivas (riscos químicos, biológicos, físicos, ergonômicos, maquinário), mas também por sua situação afetiva relacional (Barreto, 2003).

O corpo enfermo não é o que apenas sente dor, é o que se entristece pela

incapacidade de expandir seu ser; o corpo afetado por vírus ou outros microorganismos, também se encontra emocionalmente afetado por outros corpos que o modificam, aumentando ou diminuindo seu poder de agir, constituindo-se as emoções nas potências de agir e padecer, estando em constante movimento de afirmação ou negação, potencializando a recuperação de indivíduo ou aprofundando o seu adoecimento, apesar do manifesto para curar-se (Barreto, 2003).

Uma dessas instâncias constitui-se no risco financeiro das empresas, que muitas vezes, diante de solicitações de indenizações vultosas, necessitam realizar pagamentos aos empregados assediados. O fenômeno que faz o trabalhador sofrer injustificadas agressões à sua dignidade, tornando-o desestabilizado, ridicularizado, fragilizado e estigmatizado, fazendo com que a sua produtividade diminua, gerando, inclusive, perda da qualidade do produto que realiza, tem gerado indenizações por parte das empresas envolvidas (Salvador, 2002).

Por toda a importância do fenômeno e de suas repercussões aos trabalhadores, o AMT está sendo considerado, por alguns estudiosos, como uma doença (Salvador, 2002).

No entanto, considera-se mais pertinente o fato que esse tipo de assédio é um risco não visível e não uma doença, porque ele causa, desencadeia e agrava a mesma.

2.3.8 Instrumentos jurídicos na questão do Assédio Moral: legislação existente

Em pesquisa realizada no curso de especialização em Direito sanitário da

Fundação Osvaldo Cruz direcionou-se um levantamento sobre a Legislação internacional sobre o AM. Neste estudo foi abordado que principalmente na Europa, este tipo de fenômeno está sendo combatido com um movimento de prevenção; leis da França, Bélgica, Espanha, e Portugal já prevêm planos para sua coibição. No texto publicado no Diário Oficial Francês em 17 de janeiro de 2002, consta que o assediador pode ser punido com pena de um ano de reclusão e 100 mil francos de multa além da punição disciplinar no emprego (Nascimento, 2003).

Na América Latina, a legislação uruguaia consubstanciada em um projeto de lei das faltas laborais graves destaca, objetivamente, o AM praticado pelo empregador de maneira clara e inovadora (Nascimento, 2003).

Há diretivas para o AM relacionado ao ambiente de trabalho criado pelo Parlamento Europeu que poderiam servir de inspiração para a consolidação da legislação brasileira. A Resolução Européia compõe-se de 25 itens, sendo que alguns ainda não foram integralmente cumpridos pelos países membros (Silva, 2006). Algumas destas diretivas são as seguintes:

- O AM é um fenômeno cuja verdadeira dimensão ainda é desconhecida. Constitui-se em problema grave na vida laboral e é importante que os parceiros sociais lhe confirmem atenção acrescida, incluindo novas medidas para o seu combate. Há um crescente aumento dos contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre mulheres, proporcionando condições favoráveis à prática de diferentes formas de assédio;
- Este tipo de fenômeno provoca conseqüências nefastas na saúde física e psíquica daqueles que são seus alvos e, conseqüentemente, das suas

- famílias que freqüentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, em geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se;
- Diversos estudos apontam para o fato das mulheres serem mais freqüentemente vítimas de fenômenos de AM do que os homens, quer se trate de assédio vertical descendente (de um superior em relação a um subordinado) ou ascendente, de assédio transversal (horizontal) ou de assédio misto;
 - As medidas de luta contra o AMT devem ser consideradas como um elemento importante dos esforços destinados a melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho; que contribuem também para lutar contra exclusão social, o que pode justificar a proposição de ações comunitárias;
 - Os Estados Membros precisam obrigar as empresas, os poderes públicos e os parceiros sociais a instruírem políticas de prevenção eficazes, a preverem um sistema de troca de experiências e a definirem procedimentos aptos a resolver o problema do AM no tocante às vítimas, assim como evitar que este se repita. Há recomendações para que seja incrementada a informação e a formação dos trabalhadores por conta de outrem, dos efetivos que exercem funções de chefia, dos parceiros sociais e dos médicos do trabalho, tanto no setor privado quanto no público, no contexto deste regulamento.
 - Deve existir uma reflexão ao nível comunitário entre parceiros sociais, o que pode contribuir para o combate ao AMT no trabalho, bem como

necessita haver uma associação das organizações de trabalhadores para essa luta.

- O AM comporta conseqüências indesejáveis para as entidades patronais, ao nível da rentabilidade e da eficácia econômica das empresas, pelo absentismo que implica, pela diminuição da produtividade dos trabalhadores causada por estados de confusão mental, pela falta de concentração e pelo pagamento de indenizações aos trabalhadores despedidos (Silva, 2006).

No âmbito nacional, historicamente, o antigo código civil (Lei nº 3071, de janeiro de 1916) já fazia previsões genéricas acerca da responsabilidade civil por atos considerados ilícitos, o que não mudou com o novo código (Lei n.10.406 de 10 de janeiro de 2002), visto que também abrange o tema AM de forma genérica (Silva, 2005).

Tentando minimizar este problema, no Brasil percebe-se um movimento crescente tanto nos âmbitos de vários municípios (Americana, Campinas, Cruzeiro, São José dos Campos, Guarulhos, Iracemápolis, Guararema, Jaboticabal, Guaratinguetá, Amparo, Presidente Venceslau, Ribeirão Pires, São Paulo, Cascavel, Curitiba, Porto Alegre, Reserva do Iguaçu, São Gabriel do Oeste, Sidrolândia, Vitória), como nos âmbitos estaduais (Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul) e federal, com as reformas do Código Penal sobre coação moral, Projeto de reforma das Lei nº 8.112, sobre AM e da Lei 8.666, sobre coação moral, Projeto de reforma do Decreto-Lei 5.452, sobre coação moral. Portaria do Ministério da Saúde, Resolução Conselho Federal de Medicina, Regulamento da Previdência Social, Projeto de Lei sobre assédio sexual, Lei contra crime de tortura,

entre outros (Assédio Moral, 2004).

A Constituição Brasileira prevê em relação aos direitos e deveres individuais e coletivos o que se segue:

Artigo 5: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (Brasil, Constituição Federal, 1988, p.5).

Apesar desses direitos, teoricamente, serem garantidos pela máxima diretriz do país sabe-se que há muito ainda a ser alcançado em relação aos mesmos, constatando-se muitas situações injustas no cotidiano, relacionadas ao seu descumprimento.

O AM embora considerado pelo Direito conduta ilícita não encontra regulação própria no Direito do Trabalho, sendo assim é tratado pelos juristas em alguns casos como crime contra honra ou crime de periclitamento da vida e da saúde. No Congresso Nacional há projetos de Lei Federal que visam tipificar criminalmente o AM no âmbito do trabalho (Alkimin, 2006, Assédio Moral, 2006).

Em um dos projetos, consta da seguinte redação:

“Art.136 - Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena-Detenção de um a dois anos” (Alkimin, 2006,

Assédio Moral, 2006).

O Projeto de Lei Federal 5971/2001, introduz no código Penal Brasileiro o crime de coação moral no ambiente de trabalho, através do artigo 203-A, com a seguinte redação:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena-detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa (Assédio Moral, 2006).

Mesmo sem o Projeto de Lei no âmbito Federal ainda não ter sido aprovado, algumas conquistas no que se refere a hierarquia estadual foram definitivamente alcançadas . Conforme já foi explicado anteriormente, o Projeto de Lei n.422 de 2001, foi aprovado pela Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, tendo sido promulgado no dia 9 de Fevereiro de 2006, tornando-se a Lei 12250, que em seu artigo 1, determina:

“Fica vedado o Assédio Moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou por qualquer forma sujeitem a condições de trabalho humilhante ou degradantes” (São Paulo, 2006).

2.3.9 O Assédio Moral no Mundo Acadêmico.

Há locais de trabalho mais expostos ao AM favorecidos pelas circunstâncias

da própria organização, como nos casos do setor terciário, de medicina e no de ensino. Nestes setores, algumas das tarefas não são definidas e, em consequência, é possível culpar alguém por alguma coisa (Hirigoyen, 2002).

No setor privado o AM é mais evidente, dura menos tempo e termina geralmente com a saída da vítima, enquanto no setor público ele pode durar anos, pois as pessoas são protegidas pela organização. Neste caso, os métodos de assédio são perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde da vítima (Hirigoyen, 2002).

Poucos estudos foram feitos a respeito do AM no meio acadêmico, mesmo sendo um dos mais afetados, em que o processo de desestabilização é o mesmo. No caso do assédio contra o professor faz-se recair sobre ele todas as dificuldades disciplinares e pedagógicas do estabelecimento, pois, as suas tarefas não podem ser inteiramente codificadas; assim estigmatizá-lo torna-se uma alternativa fácil (Horenstein *et al*, 1998).

Em um artigo intitulado “O professor e o Assédio Moral”, médico do trabalho, sanitarista e vice-presidente da Sociedade Brasileira de Medicina de Família) trouxe a questão do estresse dos estudantes em épocas de provas e dos professores, vítimas do estresse ocupacional (Bayeh, 2005).

Há uma carência em relação aos canais de comunicação; no caso específico da escola; há ausência de comunicação entre chefias e subordinadas, corpo docente e discente, sendo o trabalho do professor geralmente solitário. Ele lida sozinho com pressões internas da classe, obedecendo a ordem de terceiros, tendo que responder a expectativas pré-concebidas.

A fadiga, devido a uma carga horária de 40 horas semanais é um dos fatores

que também contribui para o questionamento do AM como fenômeno freqüente, devido ao estresse continuado (Bayeh, 2005).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) indica que 8,1% da população ativa da Europa são vítimas de AM (Assédio Moral, 2005). No Brasil, o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) publicou no decreto 3.048 de 6 de maio de 1999, uma relação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, porém não inclui especificamente este tipo de problema (Assédio Moral, 2005).

Em face de um caso de assédio, o recurso é basear-se na Declaração dos Princípios Básicos da Justiça para vítimas de crime e abuso de poder, das Nações Unidas, estabelecidas na Assembléia Geral de 29 de novembro de 1985 ou na Constituição Federal, no inciso 5, do artigo 5, que se refere à danos morais (Assédio Moral, 2005).

Escolas, universidades e institutos, ao mesmo tempo em que são relacionados por serem centros de ensino e de pesquisa, também tendem a ser ambientes nos quais há de situações perversas entre as pessoas e grupos que podem ser entendidas como AM. Por exemplo, um professor universitário de uma universidade estadual paulista, vinha sendo desmoralizado por colegas por ter elaborado uma teoria contrária a que os colegas pregavam. Professores que prestavam serviços em outro departamento da mesma universidade foram vítimas de AM quando trabalhando normalmente, sem nenhum motivo ou comunicado oficial, ficaram sabendo pela imprensa local que o departamento tinha aberto um concurso para seleção de docentes da disciplina que ministravam. Finalmente, a seleção aconteceu, outros professores foram contratados, sendo que os que lá já trabalhavam não foram comunicados sobre tal decisão (Assédio Moral, 2005).

Entre os pesquisadores, o AM é considerado fenômeno de sobrevivência [...], o espaço é limitado e somente o melhor alcança a notoriedade; os que ficam acumulam rancor e inveja e em alguns casos abusam da confiança de um colega pesquisador, para apropriar-se das idéias de pesquisa (Hirigoyen, 2002).

A esse respeito, comentando sobre os princípios da ética e da moral acadêmica, Oliveira (2006) alerta que tais princípios não podem ser suplantados pelo imperativo da produção acadêmica, seja essa necessidade ocasionada por falta de tempo ou incompetência do próprio pesquisador. A apropriação do conhecimento produzido por uma pessoa ou grupo por terceiros, anulando ou substituindo a sua autoria, localidade ou historicidade é uma ação moral e antiética.

Porém não é apenas nas relações laterais que o assédio pode predominar, mas também naquelas com superiores. Se a notoriedade for característica do pesquisador, pedem-lhe que esteja em conformidade com o sistema no qual trabalha, pois, o seu destaque pode ofuscar ou ameaçar o posto de um superior e de um departamento, em vários contextos (Hirigoyen, 2002).

O pesquisador avaliado é cobrado quantitativa e qualitativamente em: número de artigos publicados, de participações em eventos, publicação de artigos em revistas indexadas, de preferência estrangeiras e, seguindo a temática de que é preciso publicar muito, sem descuidar das tarefas de graduação, número de turmas, número de alunos por turma, número de horas-aula, número de seminários, número de horas plantão, protagonizando o exemplo do desequilíbrio entre ensino e pesquisa e da quantificação da relação docente-discente (Marcovitch, 1998).

Fazer ciência significa tornar-se dependente de fluxos de informações, é estimular a participação na troca de conhecimento, é operar com todo tipo de

intermediário, é conduzir a expansão do saber através do ciclo de acumulação, decidir entre verdade e falseamento do real, é comprovar experimento inclusive de cunho social (Pinho, 2005).

A difusão de conceitos e as trocas de experiências podem ocorrer desde em momentos informais até e principalmente, em congressos e conferências que são os protótipo da interação informal (Meadows, 1998). A informalidade também está presente nos grupos de pesquisa e é particularmente sensível aos grupos pequenos que querem se estabelecer dentro de instituições, estes muito mais vulneráveis aos ataques e dissoluções (Pinho, 2005).

A rotina do trabalho em uma instituição gera situações propícias às competições (Pinho, 2005).

O método que o pesquisador emprega para ser bem sucedido pode ser bastante heterogêneo, constitui-se nas redes que se formam as quais propicia ao cientista uma forma de se defender ou se beneficiar de um corpo técnico-administrativo.

Os pesquisadores de renome têm acesso a um grupo seletivo de outros pares internacionais e que fazem circular pré-publicações bem como espalhar informações em um centro (Pinho, 2005).

O alistamento de aliados estratégicos é sempre importante; não se aprende apenas associar idéias novas às antigas, mas incluir outros indivíduos no coletivo e novas instituições (Pinho, 2005).

Na mente como nas redes de pesquisas, exercer a seletividade, hierarquizando o que é importante é a chave para conter a avalanche e a ansiedade de informações extraídas da variedade de fontes (Alves, 2005).

Criar é rumar a um estado de equilíbrio desconhecido, apoiar a aquisição de

conhecimento de múltiplas fontes; não pode gerar perda de credibilidade; para ser bem sucedido em um projeto, que nada mais é que um conjunto de atividades bem amarradas. Necessita-se da mútua identificação da personalidade de todos seus integrantes (Pinho, 2005).

Os caminhos da ciência não são sempre retos, visto que elaborar relatórios projetos, preencher formulários, servir de ponte entre pesquisa e o órgão de fomento, conhecer as regras de avaliação, captar alunos, montar e gerenciar laboratórios informar-se, atualizar-se, e formar grupos gera um cenário de auto-sacrifício (Pinho, 2005).

Neste universo ocorre o risco se ter idéias indevidamente apropriadas por um líder, ou sofrer com a sonegação de informação, além de se receber críticas não construtivas (Pinho, 2005).

O Brasil produtor tardio de ciência só começa conhecer solidez de instituições técnico-científicas, como exemplo a Biblioteca Nacional em 1808, com a vinda da família Real Portuguesa, importa o modelo de partilha internacional de trabalho, em que cabe uma mão de obra desqualificada, de importação de conhecimento.

Por falta de uma política setorial, um aspecto no contexto do Brasil, tornou-se diferente à ciência no primeiro mundo, visto que lá ciência e tecnologia têm cadeias cativas nas prioridades do governo.

Assim o sucesso de um grupo de pesquisa no Brasil envolve esforço adicional, (custo menor, técnica mais eficiente, menor prejuízo ambiental, publicações de trabalho).

Agregar valores, refazer contrato social entre comunidade científica, demanda social, instabilidade econômica, sistema educacional e desenvolvimento institucional é

tarefa apropriada aos países do terceiro mundo.

A dinâmica científica pode aflorar o reconhecimento, as honrarias, os poderes, os recursos e também revelar os caminhos tortuosos da obtenção de conhecimento (Pinho, 2005).

A Academia construída desta forma, com competitividade por cargos, publicações e pesquisas financiadas, é um local em que existe um ambiente propício à ocorrência de situações relativas ao AMT.

2.4 A História da Universidade e seu surgimento no Brasil

Como o presente estudo foi desenvolvido em uma instituição de ensino superior(IES) pertencente à uma universidade pública, buscou-se na literatura as origens desta instituição, detectando-se que as origens mais remotas da universidade dissolvem-se nos séculos.

Com exatidão, a época em que se inicia a missão acadêmica é difícil de ser apurada visto que, já no Egito sob Ptolomeu I (século III) a.C, o *mouseion* de Alexandria era um local de ensino e debate de conhecimentos existentes. Ainda na Idade Média, priorizava-se a formação do clero e, após o Renascimento, pessoas de posses passaram a freqüentá-la (Marcovitch, 1998).

Na Idade Média, a partir do século XII, a Universidade é efetivamente criada e institucionalizada, pois se consolida segundo interesses políticos e religiosos e assim abarca vários domínios do setor como Direito Romano, Canônico e as Artes; novos campos surgem como Teologia e Medicina marcando as Universidades medievais

(Trindade, 1999).

O compromisso social destas instituições foi, comprovadamente, consolidar o cristianismo, e assim sob a tutela do papa, formaram-se especialistas em Filosofia, Teologia, Direito Civil ou Canônico, pois eram os quadros que sustentavam a Igreja (Fagundes, 1993).

O Século XIII foi chamado o século das Universidades, devido à expansão dessas instituições e em sua metade foi instituído o doutorado; neste período a ordem social direcionou a organização do trabalho universitário (Rossato, 1998).

Durante a transição dos séculos XII e XVIII, ocorreu uma revolução intelectual e as concepções, crenças e algumas certezas modificaram-se, pois aconteceu a reforma protestante, o papa perdeu sua hegemonia, a terra era considerada imóvel, houve uma divisão no cristianismo. As universidades, não imunes a estes acontecimentos, sofrem mudanças e são criadas as academias científicas, surge assim a introdução nas universidades dos meios de pesquisa (Rossato, 1998).

No século XIX as universidades sofrem uma maior influência e com Napoleão é criada, na França, a Universidade Imperial; o Estado mantém o monopólio do ensino superior, pois seus objetivos são formar pessoas para lhe serem úteis. Com a Revolução Industrial e os grandes reflexos nos modos de produção capitalista, surgem as necessidades de especializações e técnicas e as universidades vão se adequando aos processos de desenvolvimento econômico e social (Consolaro, 2000).

Como foi observado, da Inglaterra à França nos séculos XII, XVIII, ou na Alemanha no século XIX a história mundial já contava com uma centena de universidades, mas no Brasil a Universidade tardiamente surge apenas no século XX (Menezes, 2000).

Esta universidade brasileira foi proposta para suprir elementos essenciais para a construção nacional que estavam ausentes, como a formação de lideranças culturais e de docentes, assim como a necessidade de investigação científica (Menezes, 2000).

No período de 1891 a 1910, foram criadas 27 escolas superiores, das quais hoje muitas são universidades, mas somente em 1920, com a República, criou-se a primeira universidade no Brasil localizada no Rio de Janeiro, e denominada de Universidade do Rio de Janeiro (Martins, 2002).

Os professores das primeiras escolas superiores brasileiras foram inicialmente trazidos de universidades da Europa. Com a expansão dos cursos superiores ocorrida após a Proclamação da República, o corpo docente foi ampliado e passou-se a procurar profissionais renomados, com sucesso em suas atividades profissionais para ministrarem aulas. A maioria dos professores era convidada, sendo a sua tarefa a de ensinar seus alunos a tornarem-se tão bons profissionais quanto eles. Ministrava-se grandes aulas expositivas e palestras sobre determinado assunto ou demonstrava-se, na prática, como deveria ser feito. Inexistia preocupações mais profundas com a necessidade do preparo pedagógico do professor; concepção de ensino superior, o paradigma científico no qual se inseria a universidade. A concepção de educação de adultos contribuía para a crença de que não havia necessidade de formação específica para profissionais universitários (Pachane, 2003).

Na década de 1930 a história da universidade no Brasil tem sua consolidação, pois foram criadas nos grandes centros universidades públicas estaduais e federais, frequentemente pela reunião de escolas superiores de formação profissional. Importantes lideranças intelectuais aparecem como Fernando de Azevedo

e Anísio Teixeira, que tiveram em São Paulo e no Rio de Janeiro os exemplos mais expressivos dessa fase, pois uma iniciativa federal e outra estadual mudam para melhor todo contexto acadêmico (Menezes, 2000).

Em relação então ao contexto estadual, com a Revolução de 1930 instala-se um novo regime político no Brasil, o país entra em fase de grandes transformações políticas e sociais e foram criados: o Ministério da Educação e Saúde e com as primeiras universidades catalisam-se elementos para a nova configuração de ensino. Em São Paulo houve um outro fator para a consecução da idéia de universidade: o insucesso na Revolução Constitucionalista de 32 (Fernandes, 1984). A criação de uma universidade estadual surgiu então com a necessidade de formar elites, restaurar princípios liberais e democráticos e, nessa conjuntura, forças políticas paulistas foram empreendedoras, pois entenderam que perderam a revolução devido à carência de quadros especializados para o trabalho político e cultural (Santos, 1998)

Já na década de 1940 e início dos anos 1970 foram fundadas universidades em quase todos centros urbanos, com concepções inovadoras pois suas lideranças políticas e intelectuais eram de grandes personalidades comprometidas com o contexto econômico e social (Menezes, 2000).

No período da República Populista (1945/1964) aconteceram mudanças na área do ensino superior, sendo marcado pelo aumento quantitativo das instituições de ensino superior no Brasil e pela criação das cidades universitárias, seguindo o modelo dos *campi* norte-americanos. A ideologia nacionalista da época propugnava a realização de pesquisas e estudos que o desenvolvimento do país exigia e assim a modernização do ensino superior ocorrida nesse período correspondia a tais exigências (Pachane, 2003).

Essa tendência foi acentuada na década de 1960, tendo em vista a necessidade urgente de estudos pós-graduados no país, tanto para o treinamento do especialista altamente qualificado como para que a universidade brasileira conquistasse, através da pós-graduação, um caráter verdadeiramente universitário, transformando-se em um centro criador de ciência e cultura, além de sua função formadora de profissionais (Pachane, 2003).

Assim, desde os anos 70 até nos dias atuais o Brasil viu crescer o número de universidades estaduais, de nove no início da década de 80 para 30 nos dias atuais; sobressaindo-se á este número viu-se ser reconhecidos vários conglomerados de escolas superiores privadas, com reconhecimento do próprio Estado (Menezes, 2000).

Hoje, no país a rede de ensino é predominantemente privada, devido á política traçada pelo Estado para legitimação e reconhecimento do processo de privatização do ensino superior. O governo tem incentivado a criação de universidades privadas que resulta na proliferação do ensino como mercadoria (Dal Ri, 2001).

A universidade é uma instituição milenar, mas a universidade moderna é centenária e um dos seus marcos foi a busca do saber. O cardeal John Henry Newman, fundador da Universidade de Dublin, que no século XIX caracterizou os traços das universidades contemporâneas, define-a como fonte da busca da verdade independente das agruras humanas, de forma a brigar e promover todo conhecimento e ciência, de fato, de princípio, de investigação e descoberta, experimento e especulação. Essa definição deu margem a uma visão da universidade como estrutura alienada aos dramas humanos, mas o século XX trouxe elementos que operaram no sentido oposto, de envolvimento com a vida econômica e social (Menezes, 2000).

Nas origens da Universidade brasileira, a participação de cientistas europeus

na formação do quadro acadêmico foi primordial, no qual se justifica que as mesmas tenham se desenvolvido dentro de um padrão europeu, que se manteve até os anos de 60. No âmbito da pesquisa e da especialização, houve a criação de duas agências federais de fomento, que sistematizaram o acesso ao financiamento de pesquisas e bolsas de aperfeiçoamento: o CNPq, Conselho Nacional de Pesquisas, hoje denominado Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e a CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível Superior, neste período com ajuda destas agências, o Brasil acompanha a tendência internacional, adotando um outro modelo de relação entre pesquisa e o aperfeiçoamento, com uma sistemática de cursos de pós-graduação, de padrão mais norte-americano, o que propiciou um crescimento de público, assim como o aumento do intercâmbio internacional e o número de bolsas para a estada no exterior. As áreas científico-tecnológicas também contaram com uma terceira agência, FINEP, Financiadora de Estudos e Projetos (Menezes, 2000).

Na década de 1960, com o golpe de Estado estabeleceu-se a centralização do poder nas duas décadas seguintes, até a revolta estudantil anti-autoritária que polariza o movimento contra a ditadura militar e influencia a reforma universitária. A configuração desta reforma mesmo que moldada pelo autoritarismo, pautou o período mais importante para a consolidação da Pós-Graduação e da pesquisa no Brasil. Assim, jovens vocacionados surgiram para compor as equipes de pesquisadores das primeiras universidades. Já na década de 60 somaram-se milhares de jovens que freqüentam a pós-graduação obtendo seus mestrados e doutorados, passando a constituir o corpo de pesquisadores que hoje ainda conduz a investigação científica e a produção cultural (Menezes, 2000).

Entre as várias universidades federais e estaduais atualmente existentes no país, o presente estudo desenvolveu-se em uma Instituição de Ensino Superior no âmbito de uma universidade estadual paulista.

3 OBJETIVOS

3 OBJETIVOS

Geral

- Identificar entre os docentes universitários a existência de Riscos Psicossociais em sua atividade de trabalho, para identificar a existência de práticas de Assédio Moral e suas repercussões entre os docentes de uma instituição de ensino superior.

Específicos

- Identificar características do trabalho dos docentes na instituição de ensino superior investigada;
- Identificar a existência de riscos psicossociais/pressão no ambiente de trabalho na instituição.
- Identificar as alterações à saúde dos docentes provocadas pelos riscos psicossociais/pressão no trabalho.
- Identificar a existência de Assédio Moral e descrições entre docentes da instituição de ensino superior.

4 METODOLOGIA

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Estudo

Este estudo de delineamento é transversal, ou seja, que permite avaliar os dados existentes no momento da coleta. Estudos transversais envolvem a coleta de dados em um ponto de tempo; os fenômenos sob estudo são obtidos durante um período de coleta de dados. São apropriados para descrever a situação, o *status* do fenômeno ou as relações entre os fenômenos em um ponto fixo (Polet, Beck e Hungler, 2004). A abordagem quantitativa funda-se na frequência de aparição de certos elementos da mensagem (Bardin, 1977). É descritivo, com abordagem quantitativa não experimental.

4.2 Local

O estudo foi desenvolvido em uma Instituição de Ensino Superior (IES) de uma Universidade Estadual do Estado de São Paulo.

A IES selecionada para o desenvolvimento do presente estudo é voltada ao ensino na área da saúde.

Teve sua primeira turma formada em 1957; com a reforma universitária na década de 1970, passou a ser composta por dois departamentos, sendo que um deles teve seu curso de mestrado implantado em 1975, o terceiro do país. Em 1979, o

segundo curso de mestrado foi implantado; ocorreram novas conquistas até a criação do primeiro Programa de Doutorado na América Latina. Em 1986 houve um desdobramento de um dos departamentos, que estava amplo e com uma multiplicidade de áreas de conhecimento, constituindo-se, nos anos 1980, o terceiro departamento da instituição (Angerami, 1993).

Porém até hoje esta IES não parou seu aprimoramento, contando com Cursos de Graduação diurno e noturno, com distintos programas da pós-graduação *stricto sensu*. Também dispõe de cursos de pós-graduação na modalidade *lato-sensu*, oferece várias especializações e programas de residência, com o objetivo de aperfeiçoar os profissionais.

O corpo docente desenvolve pesquisas liderando e integrando núcleos de investigação de amplitude nacional e internacional; atualmente a IES também conta com vários laboratórios que se constituem em centros de pesquisa e de extensão universitária.

Um pouco do cotidiano da Unidade pode ser melhor compreendido quando se analisa algumas de suas atividades de extensão universitárias.

Verifica-se a inserção de docentes desta Unidade na maioria das atividades previstas no Regimento de Cultura e Extensão Universitária da Universidade, com destaque ao oferecimento de cursos; prestação de assessorias, consultorias, serviços especializados, assistência; emissão de pareceres, laudos e congêneres; participação em bancas examinadoras ou julgadoras em concursos para ingresso ou progressão na carreira, processos seletivos, exames de qualificações, defesas de dissertações de mestrado e teses de doutorado externas à Universidade; coordenação de sociedades científicas e similares; organização de eventos científicos; realização de palestras,

conferências. Ainda sobre este aspecto, cabe destacar o oferecimento de cursos de especialização em diversas áreas, conciliando as necessidades do mercado profissional, as políticas públicas, solicitações de órgãos internacionais, a demanda de alunos e a articulação com os Planos de Metas dos Departamentos. Outro segmento que merece destaque é a inserção de docentes da Unidade na coordenação dos serviços em instituições de saúde parceiras, usadas como locais de ensino clínico-prático para a graduação e como campo para desenvolvimento e aplicação de pesquisas e execução de projetos de extensão. A (instituição) promove eventos científicos regulares, bem como representantes do corpo discente compõem comissões organizadoras de eventos nacionais e internacionais.

A IES em questão, por ocasião da coleta de dados, estava passando por um processo de reforma curricular, que envolvia, sobremaneira, todo o corpo docente reforma essa que era motivo de descontentamento por parte de muitos professores.

4.3 Sujeitos do Estudo

Na presente pesquisa, na ocasião da coleta de dados (dezembro de 2006), havia 86 docentes pertencentes ao quadro organizacional da IES.

A obtenção dos sujeitos da pesquisa ocorreu após a o estabelecimento dos critérios que se seguem. Os critérios de inclusão foram: os indivíduos que consentiram em participar do estudo, os que são membros ativos da instituição exercendo a docência, os que possuem tempo institucional superior a três meses e os que não se encontravam afastado, por ocasião da coleta de dados. Os critérios de exclusão foram

os que seguem: os docentes que no momento da coleta estavam de férias, licença saúde, licença prêmio, licença maternidade ou outras, que tinham menos de três meses de organização e/ou recusaram-se a participar do estudo e, ainda, os que entregaram o instrumento da coleta de dados após o prazo estabelecido para sua devolução.

Obedecidos tais critérios, constituíram-se sujeitos desta pesquisa 54 docentes, ou seja, 62,79% em relação ao total.

4.4 Instrumento de Coleta de Dados

Para a coleta de dados deste estudo, utilizou-se:

- Questionário com dados sócio demográficos, com intenção de caracterização dos sujeitos, acrescido de questões que abordam as condições de trabalho dos docentes e questões baseadas na literatura sobre os riscos psicossociais, atividades de trabalho realizadas e AM.

O instrumento de coleta de dados original (Apêndice 1) foi validado por 7 docentes, para verificar sua semântica, compreensão, lógica e adequacidade. Após as sugestões o instrumento foi re-elaborado e está apresentado no Apêndice 2. Tal instrumento foi composto dos seguintes agrupamentos de questões:

- Perguntas referentes aos dados sócio-demográficos, profissionais e do trabalho: tendo este agrupamento sido composto por 17 itens;
- Questões relacionadas aos riscos psicossociais/pressão no trabalho no

ambiente de trabalho na instituição e alterações à saúde dos sujeitos provocadas por tais riscos/pressão, tendo este agrupamento sido composto por quatro itens;

- Questões relativas a presença de Assédio Moral no ambiente da Universidade, sendo tal agrupamento composto por outros quatro itens.

4.5 Autorização e procedimentos éticos

A fim de obter as informações necessárias para a concretização do estudo, uma cópia do presente projeto foi inicialmente encaminhada à Direção da IES. Após a devida autorização, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa desta mesma instituição, atendendo-se ao recomendado pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 1996). Foi elaborado o termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com uma cópia para a pesquisadora e outra para o sujeito. O projeto foi aprovado em Setembro de 2005. Entretanto, precisou ser re-apresentado, pois durante o exame de qualificação, a banca examinadora fez sugestões que implicaram mudança na metodologia original e no instrumento de coleta de dados. Desta forma, a segunda aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da IES ocorreu em 29 de Outubro de 2006.

4.6 Procedimentos

A coleta de dados foi realizada pela própria pesquisadora. Durante o período estipulado para tal intento, dirigia-se até a sala dos docentes e solicitava-lhes a colaboração para a concretização da pesquisa, entregando-lhes o instrumento de coleta de dados. Marcava dia e horário para o recolhimento dos instrumentos e de uma das cópias assinadas do termo de consentimento.

Também foi oferecida a opção dos sujeitos entregarem o termo de consentimento assinado e o instrumento em local previamente combinado, em envelopes lacrados.

Esta etapa da coleta, que havia sido estipulada para ocorrer entre os meses de outubro e novembro, necessitou prolongar-se até o final do mês dezembro de 2006, antes do período de recesso de final de ano. Esta coleta foi de difícil obtenção pelos motivos que seguem: alguns dos sujeitos que analisaram no primeiro instante o instrumento da coleta de dados recusaram-se a participar posteriormente da pesquisa; a pesquisadora efetuou insistentes visitas às salas dos docentes para recolhimento do instrumento de coleta, pois vários foram perdidos pelos sujeitos; muitos alegaram ter se esquecido e não responderam; outros irritaram-se com a insistência e recusaram-se definitivamente a participar; outros entregaram o instrumento em fevereiro de 2007. Chegou-se então ao número de 54 sujeitos do estudo.

4.7 Análise de Dados

Após a codificação apropriada de cada uma das variáveis, elaborou-se um dicionário (*codebook*) bem como um banco de dados, empregando-se um aplicativo MS Excel-XP.

O processo de validação por dupla alimentação (digitação) foi realizado pela pesquisadora, mediante duas digitações independentes, em duas planilhas.

A análise estatística uni e bivariada foi executada utilizando-se o Programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 14.0.

Os dados obtidos estão sendo apresentados no capítulo dos Resultados e foram discutidos no capítulo da Discussão de acordo com a comparação com a leitura existente e conforme a seqüência dos objetivos propostos.

5 RESULTADOS

RESULTADOS

As características sócio-demográficas dos sujeitos do estudo, bem como as informações referentes ao primeiro dos objetivos específicos, que é o de **identificar características do trabalho dos docentes na instituição de ensino superior investigada** encontram-se apresentadas na Tabela 1, que se segue.

Tabela 1. Distribuição de sujeitos segundo as características sócio-demográficas, profissionais e do trabalho, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%	Variáveis	f	%	Variáveis	f	%
Sexo			Regime de trabalho			Exercício de cargo:		
Masculino	04	09,40	A***	53	98,1	Administrativo		
Feminino	50	92,00	B****	01	01,9	Sim	27	50,0
Total	54	100,00	Total	54	100,0	Não	27	50,0
Faixa Etária			Tempo de trabalho na Instituição			Total	54	100,0
60 ou mais	01	01,85	<1	11	20,4	De Presidência		
50 ---- 59 (anos)	19	35,18	1 ---- 5	08	14,8	Sim	10	18,50
40 ---- 49	20	37,03	6 ---- 10	12	22,2	Não	18	33,30
30 ---- 39	11	20,37	11 ---- 15	02	03,7	Não se aplica	25	46,30
20 ---- 29	02	03,70	16 ---- 20	05	09,3	Não responderam	01	01,90
Sem resposta	01	01,85	20 ---- 25	08	14,8	Total	54	100,0
Total	54	100,00	26 ---- 30	04	07,4	De Diretoria		
Estado Civil			> 30	04	07,4	Sim	04	07,40
Casado	35	64,80	Total	54	100,0	Não	23	44,40
Solteiro	14	25,90	Faixa salarial (em SM***)			Não se aplica	26	46,30
Divorciado	03	05,60	6 ----- 8	02	03,7	Não responderam	01	01,90
Outros	02	03,70	9 ----- 11	08	14,8	Total	54	100,0
Total	54	100,00	12 ---- 14	15	27,8	Outros cargos		
Graduação			> 14	24	44,4	Sim	16	29,60
Tipo 1*	44	81,50	Sem resposta	05	09,3	Não	10	18,50
Tipo 2**	10	18,50	Total	54	100,0	Não se aplica	27	50,00
Total	54	100,00	Realização de Atividades:			Não responderam	01	01,90
Ano de formação			De Consultoria			Total	54	100,0
Década de 60	01	01,85	Sim	19	35,2	De chefia		
Década de 70	19	35,18	Não	15	27,8	Sim	04	07,40
Década de 80	19	35,18	Sem resposta	20	37,0	Não	24	44,40
Década de 90	11	20,37	Total	54	100,0	Não se aplica	25	46,30
Década de 2000	02	03,70	De Assessoria			Não responderam	01	01,90
Sem resposta	02	03,70	Sim	23	42,6	Total	54	100,0
Total	54	100,00	Não	11	20,4			
Cargo ocupado			Sem resposta	20	37,0	*Tipo 1 Graduação na área da Saúde, igual à do ensino realizado na IES		
Professor Doutor	34	63,0	Total	54	100,0	**Tipo 2 Outras Graduações da área de Saúde, Psicologia e Ciência Sociais		
Professor Associado	10	18,5	Outras			***Regime de Trabalho A – o de dedicação integral ao Ensino e Pesquisa, pressupondo 40 horas semanais		
Professor Titular	07	13,0	Sim	11	20,40	****Regime de Trabalho B – o de Turno Completo pressupondo 20 horas semanais		
Professor Assistente	03	05,6	Não	21	38,90			
Total	54	100,0	Sem resposta	22	40,70			
			Total	54	100,0			

Em relação às características sócias demográficas dos entrevistados, pode ser evidenciado que a maioria (92%) é do sexo feminino, encontra-se na faixa etária de 40 a 49 anos (37,3%), é casada (64,8%), possui graduação na área da Saúde, igual a que é atualmente realizada na IES em Enfermagem (81,5%) e é formada entre os anos de 1970 e 1980.

Quanto às características profissionais e do trabalho, a maioria ocupa cargo de Professor Doutor (63%) e enquadra-se no regime de trabalho A que é o de Dedicção Integral ao Ensino e à Pesquisa (98,1%). Quanto ao tempo de trabalho institucional, a maioria informa ter entre 6 a 10 anos (22,2%), percebendo saldos superiores a 14 salários mínimos (44,4%).

No que se refere às atividades de consultoria, 35,2% afirmam realizá-las enquanto 42,6% informam realizar atividades de assessorias; já quanto à realização de outras atividades, 40,7% não responderam à questão.

Os cargos administrativos são exercidos por metade dos sujeitos; 33,3% dos respondentes não ocupam cargos de presidência em relação a 18,5% que informaram ocupá-los; os cargos de direção são ocupados por 7,4% dos entrevistados, enquanto 44,4% não os ocupam. No que se refere aos outros cargos, 29,6% afirmam exercê-los enquanto 18,5% não os exercem; os cargos de chefia são exercidos por 7,4% dos depoentes em contraponto a 44,4% que responderam não exercê-los.

Ainda em relação ao primeiro objetivo específico (**identificar características do trabalho dos docentes na instituição de ensino superior investigada**), questionados sobre o porquê optaram por trabalhar nesta Universidade Pública, as respostas dos sujeitos encontram-se apresentadas na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 - Distribuição de sujeitos segundo a sua opção pela Academia, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Salário		
Sim	15	27,8
Não	33	61,1
Não se aplica	05	09,3
Sem resposta	01	01,9
Total	54	100,0
Inserção no mercado de trabalho		
Sim	02	03,7
Não	51	94,4
Sem resposta	01	01,9
Total	54	100,0
Realização Pessoal		
Sim	44	81,5
Não	09	16,7
Sem resposta	01	01,9
Total	54	100,0
Trabalhar com Pesquisa		
Sim	35	64,8
Não	18	33,3
Sem resposta	01	01,9
Total	54	100,0
Outras		
Sim	13	24,1
Não	40	74,1
Sem resposta	01	01,9
Total	54	100,0

Evidencia-se que 61,1% dos entrevistados não optaram por trabalhar na universidade por uma questão salarial ou pela sua inserção no mercado de trabalho (94,4%); ao contrário, 81,5% fizeram tal opção pela realização pessoal e oportunidade de trabalhar com pesquisa (64,8%).

No entanto, 13 dos respondentes (24,1%) apontaram outros motivos e entre estas pessoas, algumas explicitaram que a sua escolha pela universidade ocorreu pelas seguintes razões: *status* que a universidade representava na época de escolha;

possibilidades de trabalhar no ensino/educação/formação de profissionais; ampliar os horizontes profissionais após ter adquirido experiências em diversas áreas da saúde; trabalhar no ensino superior; formar profissionais, através do ensino de graduação e realizar educação permanente, que é uma atividade gratificante.

Ainda em relação ao primeiro dos objetivos específicos, os sujeitos foram indagados quanto aos aspectos relacionados à sua realização profissional. As respostas encontram-se nas Tabelas 3 e 4, apresentadas a seguir.

Tabela 3 - Distribuição de sujeitos segundo os aspectos relacionados à sua maior realização profissional, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágio, orientar trabalho*	9	16,66
Ministrar aula, realizar pesquisa, orientar trabalho*	7	12,96
Ministrar aula, supervisionar estágio, orientar trabalho*	6	11,11
Ministrar aula, supervisionar estágio	4	07,40
Ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágio	3	05,55
Ministrar aula, realizar pesquisa, orientar trabalho*, realizar atividade de extensão universitária	3	05,55
Realizar pesquisa, orientar trabalho*	3	05,55
Realizar pesquisa	3	05,55
Ministrar aula, realizar trabalho administrativo, realizar pesquisa, orientar trabalho*	2	03,70
Ministrar aula, realizar pesquisa	2	03,70
Orientar trabalho*	2	03,70
Ministrar aula	2	03,70
Realizar trabalho administrativo, realizar pesquisa, supervisionar estágio, orientar trabalho*	1	01,85
Ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágio, orientar trabalho*	1	01,85
Ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágios, orientar trabalho*, realizar atividades de extensão universitária	1	01,85
Ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágio, realizar assessoria/consultoria	1	01,85
Ministrar aula, realizar pesquisa, orientar trabalho*, avaliar projetos de pesquisa, presidir colegiado	1	01,85
Realizar pesquisa, supervisionar estágios, orientar trabalho*	1	01,85
Ministrar aula, orientar trabalho*	1	01,85
Realizar pesquisa, supervisionar estágio	1	01,85
Total Geral	54	100,00

*Orientar trabalho: engloba as orientações de Monografias de Cursos de Especialização, Dissertações de Mestrado e de Teses de Doutorado

A Tabela 3 evidenciou os aspectos listados pelos docentes como sendo os de

sua maior realização profissional. Como as perguntas davam margem à múltiplas respostas, algumas das atividades foram mencionadas juntas com outras.

Assim, 16,66% entendem que se tornam realizados em ministrar aula, realizar pesquisa, supervisionar estágio e orientar trabalho, simultaneamente; 12,96% realizam-se em ministrar aula, realizar pesquisa e orientar trabalho; 11,11% com as atividades de ministrar aula, supervisionar estágio e orientar trabalho; 7,4% com atividades de ministrar aula e supervisionar estágio; 5,55% com ministrar aula, realizar pesquisa, orientar trabalho e realizar atividade de extensão universitária; igual percentual com atividades de realizar pesquisa e orientar trabalho e novamente igual percentual, com o fato de realizar pesquisa, além de outras respostas agrupadas, detalhadas na Tabela 3.

No entanto, quando são contabilizadas as respostas de cada atividade isoladamente, os percentuais elevam-se. Assim, ministrar aula foi atividade mencionada por 79,62% dos respondentes; orientar trabalhos foi citado por 68,5% dos depoentes; realizar pesquisa por 66,66%; supervisionar estágios por 51,85% e realizar atividades de extensão universitária por 7,4% dos respondentes, além de outras.

Em relação às atividades que propiciavam menor realização pessoal aos docentes, encontram-se apresentadas na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 - Distribuição de sujeitos segundo os aspectos relacionados à sua menor realização profissional, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Realizar trabalho administrativo	32	59,25
Nenhuma, gosta de todas as atividades	4	07,40
Participar de reuniões	4	07,40
Ministrar aula	3	05,55
Supervisionar estágio	2	03,70
Realizar trabalho administrativo e supervisionar estágio	2	03,70
Realizar trabalho administrativo e atividade que não concorda	1	01,85
Realizar trabalho administrativo e orientar trabalho*	1	01,85
Realizar trabalho administrativo e participar de diversas reuniões	1	01,85
Realizar pesquisa	1	01,85
Orientar trabalho*	1	01,85
Realizar trabalho em grupo e com falta de cooperação	1	01,85
Sem resposta	1	01,85
Total Geral	54	100,00

*Orientar trabalho: engloba as orientações de Monografias de Cursos de Especialização, Dissertações de Mestrado e de Teses de Doutorado

Da mesma forma que na Tabela 3, na Tabela 4 as respostas dos sujeitos foram múltiplas, ou seja, há mais de uma atividade que lhes propiciam menor realização profissional.

Entre tais atividades, encontra-se, isoladamente, a elaboração de trabalhos administrativos, salientada por 59,25% dos depoentes, ou seja, esta resposta foi única para o total de 32 sujeitos; quando computadas com outras atividades, a realização de trabalhos administrativos como sendo tarefa de menor realização pessoal elevou-se para 68,51% dos respondentes (37 sujeitos).

A seguir, 7,4% dos sujeitos mencionaram a participação em reuniões, de

forma isolada, ou seja, como única resposta, como atividade que lhes oferece menor realização profissional; quando computada esta resposta com outras em conjunto, este percentual eleva-se para 9,25%.

No que se refere a supervisionar estágios, quando computada como resposta única, é atividade que propicia menor realização pessoal para 3,7% dos respondentes; quando contabilizada com outras atividades de menor realização, este percentual eleva-se a 7,4%.

Alguns sujeitos (7,4%) citaram que não há atividades que lhes propiciem menor realização pessoal, já que gostam de realizar todas. Quanto às demais atividades, ministrar aulas é tido como de menor realização pessoal para 5,55% dos sujeitos; realizar pesquisa também é considerada como sendo de menor realização profissional para um sujeito (1,85%), entre outras.

Retomando os objetivos específicos, o estudo pretendeu **identificar a existência de Riscos Psicossociais/Pressão no Ambiente de Trabalho dos docentes na instituição investigada**, sendo-lhes também solicitado a exemplificar tais riscos. As respostas encontram-se apresentadas a seguir, na Tabela 5.

Tabela 5 - Distribuição de sujeitos segundo a existência de riscos psicossociais no seu ambiente de trabalho e suas descrições, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Presença de Riscos Psicossociais		
Sim	51	94,40
Não	03	05,60
Total	54	100,00
Descritores dos Riscos Psicossociais		
Sobrecarga de trabalho associada à:		
Excesso de trabalho, metas à cumprir, avaliações por produtividade	01	01,85
Estresse, ansiedade, fadiga, dificuldade de concentração, labirintite	02	03,70
Mau planejamento da atividades, cobranças, responsabilidade, desgaste físico mental e social, ruídos, desrespeito, desvalorização, desestímulo	03	05,50
Alta complexidade das tarefas, responsabilidade, dificuldade nas relações interpessoais	01	01,85
Realização de atividades nos momentos de descanso, distanciamento da família e convívio social	01	01,85
Competitividade	01	01,85
Realização simultânea de tarefas, excesso de reuniões, responsabilidade, desgaste físico e mental, falta de reconhecimento, não sente o dever cumprido	01	01,85
Realização de atividades diversificadas, tempo insuficiente para realizar tarefas, frustração, sacrifícios pessoais para atuar com responsabilidade e zelo, dificuldades em negar as demandas	01	01,85
Desvalorização, discriminação, falta de incentivo	01	01,85
Carga mental intensa associada a:		
Exigência de tempo, dormir e acordar pensando na tarefa, competitividade	05	09,25
Exigência de tempo, decisões importantes, negociações políticas e administrativas	01	01,85
Exigência de tempo, sobrecarga e complexidade das tarefas/atividades, atividades simultâneas, responsabilidade	04	07,40
Exigência de tempo, desrespeito, competição, manipulação de informações, estresse, pressão mental, cobrança no trabalho, interrupções nas salas, descumprimento de agendas, excesso de reuniões	05	09,25
Pressão alta	01	01,85
Estresse associado a:		
Pressão do grupo, agressividade, falta de respeito	01	1,85
Inveja, concorrência	01	1,85
Conseqüências no organismo inteiro, insônia, alterações no humor e memória, isolamento social	02	3,70
Dificuldade de recusar as demandas, excesso de atividades na Escola e em outras instâncias	01	1,85
Tensão pela realização de atividades fora da área de especialidade, falta de reconhecimento e valorização pelas atividades exercidas, falta de tempo para realizar atividades com maior qualidade, exposição perante alunos e colegas	01	1,85
Pressão no trabalho		
Para publicar e conseguir fomento, para participar e coordenar atividades de ensino, extensão e pesquisa e administrativo / competição, desvalorização de trabalho, cobrança individual, prazos, avaliação por produtividade, seleção de informações	03	05,55
Tempo		
Existência de tempo pouco tempo para atividades de lazer física e familiares	01	01,85
Relações Interpessoais associadas a:		
Competição	02	03,70
Demanda de diversas ordens, conflito de interesse	01	01,70
Atividades e informações excessivas que geram cansaço físico emocional, divergências de opiniões gerando conflitos	01	01,85
Exigências de tempo e complexidade de tarefas, riscos associados ao grau de responsabilidade nas atividades	01	01,85
Responsabilidade / falta de planejamento		
Elevado grau de responsabilidade na formação de enfermeiros e pesquisadores, complexidade de tarefas e orientação e/ supervisão, excesso de atividades não planejadas	02	03,70
Excesso de atividades não planejadas, excesso de reuniões, chamadas para atividades sem respeitar o trabalho do docente, disponibilidade imensurável	01	01,85
Outros riscos	04	07,40
Sem resposta/ausência de Riscos Psicossociais	04	07,40
Total geral	54	100,00

Na Tabela 5 foi mostrado que 94,4% dos docentes informaram haver presenças de Riscos Psicossociais (RP) no seu trabalho. Nas descrições destes riscos, os mais mencionados foram sobrecarga de trabalho (22,22%), carga mental intensa (29,62%) estresse (11,11%), pressão no trabalho (5,55%), tempo (1,85%), relações interpessoais (9,25%) e responsabilidade/falta de planejamento (5,55%).

Em relação à sobrecarga de trabalho, 5,55% dos respondentes mencionaram este fator de risco, junto com mau planejamento das atividades, cobranças, responsabilidades, desgaste físico, mental e social, ruídos, desrespeito, desvalorização e desestímulo.

Em relação a carga mental, dos 16 sujeitos que manifestaram esta resposta, 5,55% acrescentaram a este fator de risco a exigência de tempo, dormir e acordar pensando na tarefa e competitividade.

Quanto ao estresse, dois sujeitos (3,70%) agregaram a este fator de risco outro como: insônia, alterações no humor e memória, isolamento social e conseqüências do estresse em todo o organismo.

No que se refere à pressão no trabalho, 5,55% dos sujeitos informaram sofrer pressão para publicar e conseguir fomentos; para participar e coordenar atividades de ensino/extensão/pesquisa e administrativa; por causa da competição; pela desvalorização de trabalho; pela cobrança individual; para atender os prazos; pela avaliação por produtividade e pela seleção de informações.

Quanto ao tempo apenas um sujeito manifestou exigência de pouco tempo para realizar atividade de lazer, físicas e familiares. O principal riscos RP associado às relações interpessoais foram a competição (3,7%). Quanto ao fator responsabilidade/falta de planejamento, dois dos depoentes (3,7%) enfatizaram o elevado grau de responsabilidade que possuem.

Em relação aos outros riscos foram citados por quatro sujeitos (7,4%) sendo os que se seguem: risco emocional por inveja e concorrência; uso abusivo de poder da máquina administrativa; a maioria das pessoas escuta apenas as suas verdades, enxerga apenas a si própria e a seus desejos e vontades; riscos físicos, biológicos, químicos e psicossociais. Um dos sujeitos indicou, no instrumento de coleta de dados, que a pesquisadora deveria ler a resposta que ele (sujeito) havia escrito em outra questão, que não se relacionava á descrição dos Riscos Psicossociais.

Ainda em relação ao objetivo de **identificar a existência de Riscos Psicossociais/Pressão no ambiente de trabalho dos docentes, na instituição investigada**, quando questionados sobre as pressões que sofrem no trabalho, as respostas dos professores encontram-se apresentadas a seguir.

Tabela 6 - Distribuição de sujeitos segundo a pressão que sofrem no trabalho, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Pressão no trabalho		
Sim	50	92,60
Não	04	07,40
Total	54	100,00
Por colega de trabalho		
Sim	20	37,00
Não	29	53,70
Sem resposta	05	09,30
Total	54	100,00
Pelo chefe		
Sim	19	35,20
Não	30	55,60
Sem resposta	05	09,30
Total	54	100,00
Pelos alunos		
Sim	04	07,40
Não	45	83,30
Sem resposta	05	09,30
Total	54	100,00
Pela Instituição		
Sim	37	68,50
Não	12	22,20
Sem resposta	05	09,30
Total	54	100,00
Por outros na Universidade		
Sim	09	16,70
Não	40	74,10
Sem resposta	05	09,30
Total Geral	54	100,00

Evidencia-se que 92,6% dos entrevistados informaram que sofrem pressão no trabalho, enquanto 7,4% mencionaram não sofrê-la. Constata-se então diferenças entre as respostas sobre a pressão no trabalho nas Tabelas 5 e 6, já que na Tabela 5, apenas 5,55% dos respondentes afirmaram a existência deste tipo de problema.

Tal pressão não foi atribuída ao colega de trabalho (53,7%), nem ao chefe, (55,6%), nem aos alunos (83,3%), mas 68,5% atribuíram-na a Instituição de maneira geral e 74,1% não a atribuem a outros, na Academia.

Especificamente quanto à variável *pressão por outros na universidade*, dos 54 respondentes, sete (12,96%) descreveram as circunstâncias em que se

sentem pressionados, a saber:

“... por Professores Titulares que se julgam donos do poder de decisão e das idéias...” (um entrevistado, 1,85%);

“... pelos pares. Aumento de produtividade...” (um sujeito, 1,85%);

“... difícil para uns expressar a autonomia em instituição fortemente instituída por hierarquia e meritocrática...” (um sujeito, 1,85%);

“... pela Comissão (que controla os regimes de trabalho)...” (dois entrevistados, 3,7%);

“..pela Reitoria / Pró-Reitoria...” (um sujeito, 1,85%);

“... muita solicitação para dar pareceres, participar de eventos, etc...” (um sujeito, 1,85%);

O objetivo específico 3 do presente estudo é **identificar as alterações à saúde dos docentes provocadas pelos Riscos Psicossociais/Pressões no Trabalho.**

As informações a este respeito encontram-se demonstradas na Tabela 7, apresentada a seguir.

Tabela 7 - Distribuição de sujeitos segundo as alterações de saúde e suas descrições provocadas pelos Riscos Psicossociais/Pressões no Trabalho, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Pressão Afeta a Saúde		
Sim	47	87,00
Não	03	05,60
Sem resposta	04	07,40
Total	54	100,00
Doenças à saúde		
Estresse em conjunto com:	04	07,40
▪ Depressão	01	01,85
▪ Hipertensão e taquicardia	02	03,70
▪ Cansaço	02	03,70
▪ Ansiedade	04	07,40
▪ Mau humor, insônia	01	01,85
▪ Cansaço, fadiga, irritabilidade	01	01,85
▪ Fadiga, alterações da pressão e da glicose	01	01,85
▪ Cefaléia, taquicardia, dispnéia	01	01,85
▪ Desânimo, cansaço físico e mental, alterações no sono	03	05,60
▪ Ansiedade, irritação, desconfiança	01	01,85
Sub-total	21	38,88
Ansiedade em conjunto com:		
▪ Desmotivação	02	03,70
▪ Gastrite, irritabilidade, estresse	02	03,70
▪ Insônia, pouca tolerância com os outros	01	01,85
▪ Nervosismos, insônia	01	01,85
▪ Alterações do sono, cefaléia	01	01,85
▪ Tristeza, desânimo, insônia, angústia, falta de criatividade, insatisfação, cansaço, falta de concentração, cefaléia, insegurança, indisposição, alterações da memória, e dos hábitos alimentares	01	01,85
▪ Depressão, isolamento, diarreia, resfriados frequentes, taquicardias, insônia, dor de estômago	01	01,85
Sub-total	09	16,66
Insônia/ dificuldades do sono em conjunto com:		
▪ Insatisfação, tristeza, inquietação, desânimo, sensação de ameaças	02	03,70
▪ Dor muscular, alterações gastro-intestinais	02	03,70
▪ Dificuldades para relaxar, irritabilidade nervosismo, cefaléias, dor no corpo, sedentarismo, aumento de peso	02	03,70
Sub-total	06	11,11
Cefaléia / gastrite em conjunto com:		
▪ Dor nas costas	01	01,85
▪ Angústia, desânimo, dor epigástrica	01	01,85
▪ Desgaste físico, psicossocial, auto-estima diminuída, depressão, adoecimento em geral	01	01,85
▪ Choro, irritabilidade, dores localizadas e gastrite	01	01,85
▪ Gastrite, dor nas costas	01	01,85
Sub-total	05	09,25
Outras Manifestações		
▪ Outras manifestações	08	14,81
• Sem Resposta	04	09,40
• Não há danos à saúde	01	01,85
Total Geral	54	100

Questionados se a Pressão no Trabalho/Riscos Psicossociais afetam á saúde, 87% informaram que sim e as principais alterações à saúde mencionadas foram: estresse (por 21 depoentes-38,88%); ansiedade (por 9 sujeitos-16,66%); insônia/dificuldades de sono(por 4 respondentes-7,4%); cefaléia/gastrite (por 5 sujeitos-9,25%) e outras manifestações (por 7 depoentes-12,96%).

Houve ainda quatro pessoas que não responderam a esta questão (7,4%) e uma (1,85%) informou que a Pressão no Trabalho não oferece danos à saúde.

Quanto às Outras Manifestações á saúde, foram respondidas por 12,96% dos sujeitos que informaram apresentar desânimo ocasional, tristeza e depressão ocasional, cansaço mental, mau humor, desconfiança, descrença, adoecimentos variados físicos e mentais, problemas de pele, candidíase, infecção urinária, disfunção mandibular e labirintite.

Em relação ao último dos objetivos específicos (**identificar a existência de Assédio Moral e suas descrições entre os docentes da instituição de ensino superior**), as respostas dos sujeitos foram distribuídas e estão apresentadas na Tabela 8.

Tabela 8 - Distribuição de sujeitos segundo a existência do assédio moral e suas discussões, 2006 (n=54).

Variáveis	f	%
Foi vítima de A. M.		
Sim	22	40,70
Não	22	40,70
Talvez	10	18,50
Total	54	100,00
Colega sofreu A.M.		
Sim	32	59,30
Não	14	25,90
Sem resposta	08	14,80
Total	54	100,00
Problema comum na Universidade		
Sim	38	70,40
Não	07	13,00
Sem resposta	07	13,00
Total	54	100,00
Descrição de casos de A. M.		
▪ Gritos de colega para intimidação em reunião com a presença de pessoas estranhas, união de colegas para impedir discussão aberta, assédio de colegas aos alunos para serem homenageados, ameaças de colega com perda de emprego, desmoralização, menosprezo, superior ameaçando subordinado	05	09,25
▪ Comportamento ofensivo contra professores, falta de respeito e educação entre as pessoas, chantagem com o colega	03	05,55
▪ Chefe considera subordinado incompetente, Críticas feitas pelo colega em público, ocasionando sensação de rebaixamento	03	05,55
▪ Professor de destaque comentando particularidades com aspectos negativos de outros, modificação do discurso em grupo, usufruto dos trabalhos dos outros para destaque pessoal, desqualificação do desempenho do colega	02	03,70
▪ Cartas anônimas desqualificando e ameaçando o trabalho dos professores	02	03,70
▪ Chefes pressionando docentes para não aderirem à reforma curricular, adocimentos e aposentadoria de colegas, ameaças de legitimidade no cargo, desistência de concurso por intimidação de membro da banca, pressão em casos de concursos para ingressos e ou alterações de funções na carreira docente, pressão dos orientadores aos orientandos, imposição de cargos e atividades aos menos titulados sem o seu consentimento ou aceitação	08	14,81
▪ Fofocas, maledicências, desqualificação de colegas em rodinhas no corredor	01	01,86
▪ Falta de solidariedade após colega ter conquistado recursos para pesquisa, desvalorização ou exclusão por não ser da Profissão Tipo 1	01	01,86
▪ Chefes desvalorizando e ridicularizando colegas, retirada abrupta de comissões sem consulta prévia, humilhações, constrangimentos, difamação de colega por e-mail	01	01,86
▪ Sem resposta	14	25,90
▪ Optou por não descrever	10	18,50
▪ Desconhece caso de A.M.	04	07,40
Total	54	100,00

Em relação a Tabela 8, 40,7% dos entrevistados afirmaram já ter sido vítima de AM e igual percentual pontuou não ter sido vitimizado por este tipo de assédio. A opção “talvez” foi apontada por 18,5% dos respondentes.

Trinta e dois docentes informaram já ter presenciado colegas que sofreram AM; 25,9% negaram ter percebido a ocorrência de AM em relação a algum colega e 14,8% não responderam à questão. Questionados se este é um problema comum na universidade. 70,4% dois entrevistados responderam afirmativamente, 13% responderam não ser problema rotineiro e igual percentual preferiu não responder à questão.

Solicitados a descrever os casos de AM presenciados, 14,81% dos entrevistados informaram o que se segue: situações em que chefes pressionam docentes para não aderirem à reforma curricular, adoecimentos e aposentadoria de colegas, ameaças de legitimidade no cargo, desistência de concurso por intimidação de membro da banca, pressão em casos de concursos para ingressos e ou alterações de funções na carreira docente, pressão dos orientadores aos orientandos, imposição de cargos e atividades aos menos titulados sem o seu consentimento ou aceitação.

Entre as demais descrições, há as seguintes: 9,25% relataram já ter presenciado gritos de colega para intimidação em reunião com presença de pessoas estranhas, união de colegas para impedir discussão aberta, assédio de colegas aos alunos para serem homenageados, ameaças de um colega ao outro com perda de emprego, desmoralização, menosprezo e superior ameaçando subordinado.

Comportamento ofensivo contra professores falta de respeito e de educação entre as pessoas e chantagem com colega foram situações relatadas por 5,55% dos sujeitos. Igual percentual de sujeitos descreveu como AM o fato do chefe

considerar subordinado incompetente, críticas feitas por colega em público ocasionando sensação de rebaixamento; ainda igual percentual de docentes descreveu as situações de professor de destaque comentando particularidades com aspectos negativos de outros, modificação do discurso em grupo, usufruto dos trabalhos dos outros para destaque pessoal, desqualificação do desempenho do colega.

Um número importante de entrevistados (14 – 25,9%) não descreveu qualquer caso; 18,5% assinalaram a opção “prefiro não responder” e apenas quatro dos entrevistados (7,4%) informaram desconhecer casos de AM.

6 DISCUSSÃO

Discussão

Em relação às características sócias demográficas, profissionais e do trabalho, dos sujeitos da pesquisa, a Tabela 1 evidenciou que 92% eram do sexo feminino.

Em toda a sua existência (54 anos) a IES onde ocorreu a coleta de dados recebeu, predominantemente, alunos do sexo feminino, dadas às características do profissional que ofertava ao mercado de trabalho, ou seja, apto a prestar atividades assistenciais à saúde. Posteriormente alguns desses formandos vieram a constituir o seu corpo docente.

A proporção homens e mulheres entre os professores, na época de coleta dados do presente estudo era de 5 homens para o total de 81 mulheres, no corpo docente, ou seja, os professores do sexo masculino significavam 5,81% em relação ao total de docentes da faculdade. A profissão da maioria dos docentes é fortemente relacionada aos atos assistenciais prestados aos outros e talvez esse seja um motivo de sua feminilização. Tais números não seguem o padrão geral da universidade que tem contabilizado, atualmente, 66% de docentes do sexo masculino (3349 pessoas) e 34% (1729) docentes do sexo feminino.

Entre os 54 sujeitos da pesquisa não foi evidenciado pessoas da raça negra o que mostra a dificuldade de ascensão no ambiente da universidade deste segmento da população (Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra do Estado de São Paulo, 2003).

Quanto a faixa etária a maioria dos respondentes (37,7%) possui a idade entre 40 e 49 anos. Quando se contabiliza todos os sujeitos acima de 40 anos obtém-se o percentual de 74,7%, em contraponto aos 24,07% entre 20 e 39 anos. Estudo realizado com trabalhadores principalmente da área hospitalar mostram que

nos serviços públicos parece haver presença de um maior número de pessoas mais velhas e em serviços particulares dos mais jovens (Silva, 2005), realidade esta também evidenciada no estudo de Napoleão (1999).

Em relação ao ingresso de professores na carreira docente, pode ocorrer de várias maneiras. Conforme explica Pachane (2003), os modos diferem em cada instituição. Nas escolas públicas acontece por concurso, mesmo no caso de professores substitutos e o candidato a professor efetivo passa por um período denominado de um processo de avaliação realizado pelos pares. Nas instituições particulares, a entrada do professor acontece por concurso ou convite e o contrato é pautado pela sua função de docência. As responsabilidades institucionais com o professor limitam-se às da contratação trabalhista, sendo que, de modo geral, eles são contratados em regime de tempo parcial ou como horistas.

A faculdade em especial, onde se realizou o presente estudo pertence a uma universidade pública, na qual as pessoas aí ingressam através de seleções públicas e ascendem na carreira por meio de concursos públicos. Este processo é demorado, pois depende da liberação de cargos e vagas o que pode explicar a presença do maior número de sujeitos estarem com idade superior a 40 anos.

A Tabela 1 evidenciou também que 64,8% dos 54 entrevistados eram casados e 25,9% solteiros;

Quanto à formação na graduação, a grande maioria (81,5%) era graduado na Área da Saúde, com formação universitária igual à do ensino realizado na IES. Foram encontrados também professores com outras graduações da área da saúde, Psicologia e Ciências Sociais. Como já foi explicado anteriormente, o currículo da graduação desta IES vem sofrendo radicais transformações. Esta reforma curricular implicou na necessidade de contratação de vários professores, o que explica a

presença de docentes de profissões distintas, no corpo docente da faculdade.

A respeito das alterações curriculares, foram muitas em decorrência da profunda modificação do fio condutor direcionado à Atenção Primária à Saúde. Além disso, foi pensado no desenvolvimento dos profissionais com as características de liderança e protagonismo para uma atuação na perspectiva do cuidado integral à saúde individual e coletiva, valorizando a interdisciplinaridade, os valores ético-políticos na direção da cidadania.

Outro aspecto a ser apontado é que, com os propósitos da reformulação curricular a Unidade fez a opção, em 2005, dela mesma, responsabilizar-se por disciplinas que compõem o denominado ciclo básico, até então sob responsabilidade de outra IES, com a qual tinha parceria.

Este fato explica a presença de vários profissionais, com múltiplas formações, necessários à modificação curricular proposta.

A IES assumiu então o oferecimento integral das disciplinas da área básica do curso de Bacharelado objetivando assim, incrementar a qualidade do curso por meio de um direcionamento mais refinado dos conteúdos para as necessidades do curso em questão, bem como favorecer a articulação com as disciplinas da área clínica. Mudanças tão profundas requerem a mobilização do corpo docente na revisão de aspectos conceituais, das relações interpessoais e do processo de ensino-aprendizagem.

Em relação ao ano de graduação, 35 (18%) dos sujeitos foram formados na década de 70 e igual percentagem na década de 80. Quando contabilizado todos formados entre as décadas de 60 e 80 obtém-se 39 pessoas (72,22%) que, possivelmente, são as mesmas da faixa etária entre 40 e 60 anos. Os formados nas décadas de 1990 e 2000 somam 13 pessoas (24,07%), que, possivelmente, são as

que se encontram na faixa etária entre 20 e 39 anos. Ou seja, entende-se que os sujeitos mais velhos são formados em anos anteriores aos sujeitos mais jovens, embora nem sempre esta lógica predomine.

Quanto ao primeiro dos objetivos específicos que é **identificar as características profissionais e do trabalho dos docentes na instituição de ensino superior**, a Tabela 2, mostrou que 63% ocupam cargos de Professor Doutor, 18,5% de Professor Associado, 13,6% de Professor Titular e 5,6% de Professor Assistente. Ou seja, 95,1% do corpo docente possui titulação de Doutor ou superior, o que está em concordância com os números da Universidade em geral, que apresenta 96,3% de seus docentes com titulação de Doutor ou acima.

Esses resultados são esperados de serem encontrados, pois a partir da década de 1998, o ingresso nesta universidade, para a composição do quadro docente, começou a ser autorizado a partir da formação das pessoas no Doutorado. Muitas vezes obtinha-se as vagas, abria-se o concurso para o ingresso na carreira docente que entretanto não tinham inscritos porque não havia Doutores suficientes na área profissional exigida pela faculdade. Era necessário então realizarem-se novos concursos, com a exigência da titulação de Mestre, objetivando a inscrição de candidatos. Estes fatos auxiliam a compreensão do porque há a presença, na IES, de 5,6% de Professores Assistentes, ou seja, com o Mestrado concluído.

Uma vez ingressados na faculdade, muitos dos atuais Professores Doutores e Professores Associados finalizaram suas teses de Doutorado, já que há vários anos a Instituição era uma das poucas existentes com Programas de Pós-Graduação, aos níveis de Mestrado e Doutorado (Angerami, 1993).

Ao obterem o grau de Doutor prestavam concursos para se tornarem efetivos como Professores Doutores, o que justifica 34 (63%) dos depoentes

ocuparem atualmente este cargo. A estabilidade do professor é garantida através dos concursos públicos.

Os cargos da carreira docente são criados, em cada um dos Departamentos, mediante proposta dos respectivos conselhos, com pronunciamento favorável do Conselho Técnico Administrativo e da Congregação da IES e aprovação do Conselho Universitário.

A universidade deve assegurar liberdade científica e de pensamento aos seus professores. As atividades de ensino e pesquisa são complexas; ninguém gera bons resultados em pouco tempo e nem oferece bons cursos sem adquirir uma adequada maturação. Os concursos acabam significando uma série de rituais que propiciam a filtragem dos potenciais interessados na carreira docente (Marcovitch, 1998). Em geral, tantos os Professores Assistentes como os Doutores são os mais jovens contratados na Instituição.

Dezessete pessoas são Professores Associados e Titulares (31,4%), sendo também os com maior idade.

Na IES, por determinação de sua Congregação, abrem-se concursos para Professores Associados duas vezes ao ano, sendo que os Doutores são estimulados à prestá-los porque tais concursos significam uma mudança de função e não a uma ocupação de cargo. Já o concurso para Professor Titular depende da liberação de um cargo que pode ocorrer por empréstimo, aposentadoria ou falecimento de um docente desta categoria. Portanto não há facilidades para obtenção destes cargos, o que justifica o restrito número de 7 Professores Titulares (13%) entre os 54 sujeitos desta pesquisa.

A Universidade possui três regimes de trabalho a saber: o A, o B e o C. O Regime A é o de Dedicção Integral ao Ensino e à Pesquisa; o Regime B é o de

Turno Completo e o Regime C é o de Turno Parcial.

Quanto ao regime de trabalho, 98,1% dos depoentes encontram-se em Regime A (de Dedicção Integral ao Ensino e a Pesquisa) e apenas um no Regime B (de Turno Completo).

Em relação a tais regimes, a Resolução 3533, de 22 de julho de 1989, publicada no DOE, de 23.06.1989, baixa o Regulamento dos Regimes de Trabalho do pessoal docente esta Universidade (São Paulo, DOE, 1989).

O Regime A é o preferencial do corpo docente da IES. Tem a finalidade de estimular e favorecer a realização da pesquisa nas diferentes áreas do saber e do conhecimento, assim como, correlatamente, contribuir para a eficiência do ensino e da difusão de idéias e conhecimentos para a comunidade. Pressupõe 40 horas de trabalho semanais. Docentes sujeitos a tal regime de trabalho estão obrigados a dedicarem-se plena e exclusivamente aos trabalhos de seu cargo ou função, particularmente no que diz respeito à investigação científica, vedado o exercício de outra atividade pública ou particular, salvo as exceções legais. O exercício simultâneo de atividades poderá ser permitido desde que não prejudique o desempenho regular do cargo ou função dos docentes e tem como objetivo transferir conhecimentos para a sociedade. Para tanto é necessário antes, que o professor solicite a autorização da Reitoria que em casos excepcionais, poderá permitir o exercício concomitante destas atividades (São Paulo, DOE, 1989).

O Regime de Trabalho B (de Turno Completo) é aquele no qual o docente obriga-se a trabalhar por 24 horas semanais em atividades de ensino, pesquisa, bem como de extensão de serviços à comunidade, se for o caso. A Reitoria poderá, a qualquer tempo, tomar conhecimento das atividades que venham sendo desenvolvidas pelo docente mediante entrevista, visita ou solicitação de relatórios

(São Paulo, DOE, 1989).

O Regime C (de Turno Parcial) é aquele no qual o docente se obriga a trabalhar na Universidade por 12 horas semanais em atividades de ensino (São Paulo, DOE, 1989).

No presente estudo, os percentuais de docentes no Regime de Trabalho A encontram-se acima dos apresentados pela Universidade em geral, que atualmente conta em seu quadro docente com 4010 docentes (79%) em tempo integral.

Como os professores da IES são eminentemente do sexo feminino entende-se o porquê da prioridade de trabalho no Regime A: possivelmente em decorrência do salário, esta é uma possibilidade do trabalhador do sexo feminino ter um só emprego, sem necessidade de desgaste com dois ou três, simultaneamente, com autonomia para trabalhar. Além disso, proporciona mais facilidades para serem exercidos outros papéis sociais, impostos às mulheres, quais sejam: terem tempo para serem donas de casa e mães, entre outros.

Quanto ao tempo de trabalho na instituição 11 docentes (20,4%) estão contratados há menos de 1 ano. Conforme descrito anteriormente a reforma do currículo de graduação exigiu a presença de novos docentes, sendo a necessidade atendida pela Reitoria da Universidade, com a concessão de novos claros, o que justifica a presença destes 11 sujeitos apenas em 2006.

Vinte (37,3%) dos respondentes trabalham na Instituição de 1 a 10 anos; 7 (12,96%) de 11 a 20 anos, e 16 sujeitos de 20 a mais que 30 anos (29,62%). Fica evidente a baixa rotatividade destes trabalhadores, provando, de alguma forma que o trabalho de educador apesar de suas dificuldades, ainda se constitui em um espaço prazeroso.

Torna-se difícil estabelecer uma relação entre tempo de trabalho, ano de

formado e faixa etária porque os casos são muito diversificados. Há pessoas com idade superior a 40 anos, que trabalhavam na área assistencial, em hospitais e outros serviços que haviam sido formados há muitos anos e que ingressaram na instituição há menos de 5 anos. Por outro lado há pessoas que se formaram há pouco tempo e quase que imediatamente ingressaram na carreira docente finalizando suas teses, realizando concursos de ascensão à carreira e ocupando cargos mais elevados. Então, nem sempre o professor mais velho é o graduado há muitos anos e o que está há mais tempo na Instituição.

Quanto aos salários, a maioria dos depoentes (44,4%) informa receber valor superior a 14 salários mínimos vigentes.

Os valores salariais atuais da universidade são os seguintes:

Quadro 1 – Valores salariais do corpo docente da IES - 2007

Função	Vencimentos em Reais	Regime de Trabalho
Auxiliar de Ensino	474,01	C
Assistente	701,47	C
Professor Doutor	981,12	C
Professor Associado	1.169,74	C
Professor Titular	1.410,32	C
Auxiliar de Ensino	1.203,24	B
Assistente	1.780,61	B
Professor Doutor	2.490,50	B
Professor Associado	2.969,29	B
Professor Titular	3.579,98	B
Auxiliar de Ensino	2.734,59	A
Assistente	4.046,79	A
Professor Doutor	5.660,13	A
Professor Associado	6.748,28	A
Professor Titular	8.136,19	A

Fonte: Seção de Recursos Humanos da IES. Vencimento do Corpo Docentes. Validade: após Novembro/2006. Atualizado em atualização 02/01/2007

Possivelmente os que recebem faixa salarial acima de 14 salários mínimos são os Professores Associados e os Titulares, que se encontram há mais tempo na carreira docente e cujos salários são acrescidos de alguns quesitos tais como: quinquênios, auxílio creche, salário família, sexta-parte e/ou adicional por tempo de serviço, ou outros.

O adicional por tempo de serviço é um benefício acrescido ao tempo de cinco anos de trabalho; a cada quinquênio cresce-se 5% de adicional ao salário. O outro benefício refere-se ao auxílio creche, para mães/pais com crianças de até 7 anos de idade. Ao salário é acrescido o valor de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais). Ainda há o benefício denominado sexta-parte, ou seja, após 20 anos de trabalho é acrescido 1/6 do salário total recebido (Seção de Recursos Humanos da IES, 2007).

Em relação às atividades de consultoria 37% dos sujeitos não responderam a esta questão, sendo que 35,2% confirmaram realizá-las. Entende-se por consultoria a atividade que envolve opinião na criação, elaboração e desenvolvimento de projetos e serviços. Grande parte dos docentes da IES são consultores de periódicos nacionais, internacionais, órgãos de fomento, entre outras.

Quanto às atividades de assessoria, 42,6% informaram realizá-las. Entende-se por assessoria as atividades que envolvem julgamento e avaliação sobre algum projeto já elaborado ou em execução; pode ser realizado por um docente ou grupo destes. As atividades de assessoria e consultoria visam transferir conhecimento ou experiência adquirida pelo docente.

Em relação a questão das assessorias entre os 29 grupos de pesquisa da Unidade, 13 desenvolvem ações de extensão universitária. Ainda sobre este aspecto, cabe destacar o oferecimento de cursos de especialização em diversas

áreas, conciliando as necessidades do mercado profissional, as políticas públicas, solicitações de órgãos internacionais, a demanda de alunos e a articulação com os Planos de Metas dos Departamentos. Outro segmento que merece destaque é a inserção dos docentes na coordenação dos serviços de instituições de saúde parceiras, usadas como locais de ensino clínico-prático para a graduação e como campo para desenvolvimento e aplicação de pesquisas e execução de projetos de extensão. A IES promove eventos científicos regulares, bem como representantes do corpo docente compõem comissões organizadoras de eventos nacionais e internacionais. A Instituição realiza também múltiplas atividades culturais, tais como exposição de arte. Acresça-se a isso as Mostras Culturais e eventos propostos pela Pró-Reitoria.

Quanto à realização de outras atividades, 38,9% informaram não realizá-las em contraponto a 20,4% que as realizam. Entretanto 40,7% dos sujeitos não responderam este item.

No que se refere ao fato de exercerem cargo administrativo evidenciou-se equilíbrio nas respostas, pois 50% dos sujeitos os exercem e o mesmo percentual informou não exercê-lo. São vários os cargos administrativos na universidade, tais como chefes, vice-chefes de departamento, presidentes de colegiados, coordenadores e vice-coordenadores de programas de Pós-Graduação, representantes da IES em outros Colegiados da Universidade e/ou em outras instância nacionais e internacionais, entre outros.

O cargo de Presidente é exercido por 10 sujeitos (83,5%). A denominação Presidentes é dada aos líderes dos quatro colegiados principais da Unidade (de Graduação, de Pós-Graduação, de Cultura e Extensão Universitária e de Pesquisa), além de presidências exercidas em comissões internas. No entanto 48,1% dos

sujeitos responderam não se aplica em relação a este subitem

Quanto ao cargo de Diretoria, quatro sujeitos informaram exercê-lo (7,4%). Este cargo é exercido pelos Diretores, das IES e pelos Vice-Diretores. Entretanto, como característica particular na instituição onde se realizou o presente estudo, há no local uma fundação de apoio à esta faculdade; assim, dois outros sujeitos informaram exercer a função de diretores da citada fundação. A maioria dos sujeitos (90,74%) informou não exercer cargo de Diretoria ou que o item não se lhes aplicava.

Quanto aos outros cargos 50% dos entrevistados mencionaram que a questão não se lhes aplicava e 29,6% informaram exercê-los. No que se refere ao exercício de cargo de chefia, 46,30% dos sujeitos informam que a questão não se lhes aplicava; 44,6% negaram exercer tais cargos e 7,4% informaram exercê-los.

Na universidade em questão, há Chefes de Departamento, Diretores das IES e Presidentes de Colegiados que são eleitos por seus pares, pertencentes aos colegiados que são por eles chefiados. Os votos para esta eleições são fechados, em votação secreta, porque envolvem os nomes dos servidores.

Ainda em relação ao primeiro objetivo (**identificar as características profissionais e do trabalho dos docentes na instituição de ensino superior**) a Tabela 2 mostrou que 61,1% dos entrevistados assinalaram que não optaram pela Academia por uma questão salarial, apesar dos salários da universidade ainda poderem ser considerados um atrativo, particularmente aos docentes com graduação do Tipo 1.

A inserção no mercado de trabalho igualmente não foi apontada como opção dos sujeitos pela Academia (94,4%), mas sim a realização pessoal (81,5%) e as possibilidade de realizar pesquisas (64,8%)

A IES onde se realizou o presente estudo, estimula os alunos e professores ao desenvolvimento de que é uma das atividades que mais se espera do corpo docente.

Há que se considerar ainda que a realização de pesquisas e sua divulgação em veículos apropriados e qualificados conferem ao pesquisador projeção nacional e internacional, o que é esperado de acontecer entre os membros de uma Academia.

Realizar pesquisas e orientá-las compõe o cotidiano dos professores, que tanto possuem seus próprios projetos de investigação financiados por agências de fomento, como orientam alunos em iniciação científica, mestrado e doutorado, já que a Instituição possui vários programas de Pós-Graduação.

Como já foi descrito anteriormente, a atividade de pesquisa está estruturada em 29 grupos e núcleos de investigação científica, dos quais 27 estão cadastrados e 2 em fase de cadastramento no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq. As alterações no cenário da saúde, das políticas públicas, de recursos tecnológicos e das agências de fomento incitam à revisão do modelo de trabalho na pesquisa, direcionando para a articulação progressiva entre grupos de pesquisa da própria, com pesquisadores de outras instituições e para a organização de redes de pesquisa colaborativa.

Como a instituição oferece, costumeiramente, cursos de especialização na área da saúde, há ainda as orientações de monografias de conclusões destes cursos, que acrescentam mais trabalho e, conseqüentemente, maior número de orientações ao corpo docente.

Outros motivos alegados por 24,1% dos sujeitos pela sua opção pela Academia foram: *status* que a Universidade representava na época de escolha;

possibilidades de trabalhar no ensino/educação/formação de profissionais, ampliar os horizontes profissionais após ter adquirido experiências em diversas áreas profissionais, trabalhar no ensino superior; formar profissionais, através do ensino de graduação e realizar educação permanente, que é uma atividade gratificante.

Os sujeitos também foram questionados quanto aos aspectos referentes à sua maior e menor realização profissional, apresentados na Tabela 3. Conforme já foi explicado anteriormente, como as perguntas davam margem à múltiplas respostas, algumas das atividades foram mencionadas junto com outras.

Sabe-se que o ensino é apenas uma das facetas da universidade; é importante considerar o tripé que a sustenta, formado pelo ensino, pesquisa e atividades de extensão universitária (Libâneo, 2005)

Ministrar aula foi atividade que propicia maior realização profissional para 79,62% dos respondentes: orientar trabalhos foi apontado por 68,5% deles; realizar pesquisa por 66,66% dos sujeitos; supervisionar estágios por 51,85% e realizar atividades de extensão universitária por 7,4% dos respondentes, além de outras.

Ministrar aulas é uma das funções dos docentes universitários, que torna fácil de entender as respostas anteriores. Significa também a presença de uma boa qualidade destas pessoas, já que gostar de realizar esta atividade possivelmente deve facilitar a transmissão de conteúdos aos alunos, com maior facilidade. O momento da aula é uma oportunidade única de ter-se contato direto com os alunos e influenciá-los no sentido de propiciar o seu crescimento pessoal e auxiliá-los na formação profissional.

Entende Libâneo (2006) que:

“...a função específica da universidade, enquanto produtora de conhecimento e prestadora de serviço é o ensino. E não existe ensino em geral, existe ensino nas salas de aula. É elementar entender que esses

aspectos da organização pedagógica do curso convergem nas aulas, ou seja, o aluno aprende a ser profissional e cidadão na sala de aula. Para isso, é preciso saber se os alunos estão aprendendo, se estão modificando comportamentos, se incorporaram habilidades, atitudes, valores com base no projeto pedagógico-curricular do curso e nos programas de cada disciplina. É na sala de aula que os professores exercem sua influência direta sobre a formação e o comportamento dos alunos sua postura em relação ao conhecimento específico de sua matéria, aspectos do relacionamento professor-aluno, sua atitude em relação à Instituição, seu planejamento, sua metodologia de ensino, seus valores, seu relacionamento com colegas de outras disciplinas” (Libâneo, 2005, p.2)

No caso em especial da IES pesquisada, os docentes ministram aulas nos cursos de graduação e nos de pós-graduação existentes. São dois os cursos de graduação e quatro os de pós-graduação.

Em relação a ministrar aulas nas universidades, em geral, sabe-se que há muitos questionamentos e insatisfações do alunado relacionado aos professores e suas (in) capacidades/limitações de realizarem tais atividades (Pachane, 2003).

Uma das críticas mais comuns dirigidas aos cursos superiores refere-se à didática de seus professores ou à sua ausência, o que pode ser constatado tanto através de literatura específica da área, como através do resultado de avaliações realizadas com alunos em diferentes tipos de instituição e em cursos variados. Relato de que o professor conhece a matéria, porém não sabe como transmiti-la ao aluno, de que desconhece como conduzir a aula, de que não se importa com o aluno, de que é distante e arrogante ou de que não se preocupa com a docência, priorizando suas pesquisas são freqüentes. Parecem mesmo que compõem a natureza ou cultura das instituições de ensino superior (Pachane, 2003).

Há estreita relação entre a qualidade de ensino na universidade e o trabalho docente realizado em sala de aula. O núcleo de uma instituição universitária é a qualidade e eficácia dos processos de ensino e aprendizagem que, alimentados pela pesquisa, promovem melhores resultados de aprendizagem dos alunos. A universidade existe para que os alunos aprendam conceitos, teorias desenvolvam

capacidade e habilidades, formem atitudes e valores e realizam-se como profissionais-cidadãos. É para isso que são formulados os projetos pedagógicos, os planos de ensino, os currículos, os processos de avaliação. Então, a qualidade de ensino mostra-se primeiramente na sala de aula, muito mais do que em outras atividades, incluindo-se os procedimentos de gerenciamento (Libâneo, 2006).

Realizar pesquisa, segunda resposta mais emanada por 66,66% dos dependentes como sendo atividade de sua maior realização profissional, como já foi comentado anteriormente, é uma das atividades que mais é solicitada/cobrada do professor universitário. No caso específico da IES em questão, o desenvolvimento das pesquisas ocorre individualmente ou através dos Núcleos de Pesquisas existentes na Unidade, já apontados anteriormente.

Supervisionar estágio foi uma das atividades apontadas por 51,85% dos depoentes como sendo de sua maior realização pessoal. Esta tarefa requer a presença do professor/supervisor para um total máximo de dez alunos, nos campos de atividades práticas que grande parte das disciplinas apresenta, incluindo-se e principalmente nas ofertas na nova grade curricular da IES.

Nos cursos de Graduação da IES, nas disciplinas com carga horária teórico-prática, o processo de ensino ocorre por meio de ciclo pedagógico composto por momentos de: inserção na realidade, síntese provisória, busca de informações na literatura, nova síntese e avaliação. Esses momentos são realizados em subgrupos de no máximo 10 alunos, que vão à prática e retornam aos grupos de discussão e estudo, em idas e vindas, para o desenvolvimento de dadas tarefas e atributos relacionados aos desempenhos da prática profissional, favorecendo a aprendizagem significativa, ou seja, produzindo sentidos e significados. Desta forma, a construção do conhecimento pelo estudante não está restrito ao encontro formal.

Está previsto ao longo do processo formativo uma carga horária para outras atividades didáticas como imersão em campos da prática para observação e captura de informações, discussão e síntese dessa experiência à luz de conceitos teóricos dados pelo docente e levantados pelo aluno. O número de alunos por local de ensino clínico-prático é determinado pelo serviço de saúde e, nesta equação, são considerados a dimensão do espaço físico, perfil da clientela atendida, complexidade/especificidades do cuidado, normas de biossegurança, além de diretrizes do Conselho Federal da profissão. Com base nesses parâmetros, o número máximo de alunos por turma é 10, havendo locais de aulas práticas/estágios que admitem número bem inferior, de 1 a 3.

As atividades de extensão também foram apontadas como sendo de maior realização pessoal por 7,4% dos sujeitos. Conforme já foi explicado anteriormente, estas podem ser várias, como: ministrar cursos, palestras, realizar tarefas diretamente relaciona aos pacientes, apoiar os programas emanados pelos ministérios, auxiliar em campanhas à saúde, entre outras.

Estas e outras muitas atividades podem ser entendidas como sendo funções dos professores universitários que vão além das atividades específicas da docência, *per si*.

Realizando uma ampla discussão e revisão da literatura sobre este assunto, Pachane (2003) explica que tais funções englobam mais que realizar pesquisas e ministrar aulas. Há uma série de responsabilidades que podem ser listadas, tais como: tarefas de planejamento, docência, orientação e prestação de serviços à universidade, comprometimento com a descoberta de novos saberes e sua divulgação, responsabilidade de sempre dizer a verdade, de realizar atividades de extensão (ultrapassar os muros da universidade) e de comprometer-se com

processos de mudança. São citadas também como funções que compõem o trabalho do professor universitário as seguintes: o estudo e a pesquisa; a docência, sua organização e o aperfeiçoamento de ambas, a comunicação de suas investigações; a inovação e a comunicação das inovações pedagógicas; a orientação (tutoria) e a avaliação dos alunos; a participação responsável na seleção de outros professores; a avaliação da docência e da investigação; a participação na gestão acadêmica; o estabelecimento de relações com o mundo do trabalho; a promoção de relações e intercâmbio departamental e inter-universitário; a contribuição para criar um clima de colaboração entre os professores.

A Tabela 4 indicou um rol de atividades listadas pelos professores como sendo de sua menor realização profissional. As respostas foram múltiplas, ou seja, há mais de uma atividade que foi apontada como tendo esta característica.

Entre estas, encontra-se, isoladamente, a realização de trabalhos administrativos, salientada por 59,25% dos depoentes, ou seja, esta resposta foi única para um total de 32 docentes. Quando computados com outras atividades simultaneamente, a realização destes trabalhos elevou-se para 68,51% dos respondentes (37 sujeitos).

Sabe-se que nas universidades este tipo de atividade adquire muitas facetas e constituem uma extensa relação de tarefas. Entre elas há as chefias de diversas ordens, incluindo-se as presidências de colegiados, as numerosas comissões que são compostas pelos docentes, as variadas representações que precisam ser feitas das Unidades em vários eventos, entre outras.

Pachane (2003) cita autores como Pimenta e Anastasiou, lembrando que se espera dos professores universitários o envolvimento na administração e gestão em seus departamentos na universidade, tomando decisões sobre currículos,

políticas de pesquisa e financiamento, não apenas no seu âmbito, mas também no dos sistemas públicos estaduais, do sistema nacional de educação e das instituições científicas de fomento, de políticas de pesquisa, de ensino e de avaliação.

Na universidade em questão, para a realização de algumas destas atividades há um determinado acréscimo salarial nos salários dos docentes, tais como: no exercício dos cargos de direção, no de chefias departamentais, na presidência de colegiados e coordenação de programas de pós-graduação, entre outras situações. Mesmo assim, no presente estudo, estas e outras atividades rotuladas como administrativas são as que provocam menor realização profissional nos sujeitos investigados..

A seguir, 7,4% dos sujeitos mencionaram que a participação em reuniões, de forma isolada, ou seja, como única resposta, é uma das atividades que lhes oferece menor realização profissional; quando computada esta resposta com outras em conjunto, este percentual eleva-se para 9,25%.

Tais reuniões acabam sendo convocadas, tanto para a realização das atividades administrativas mencionadas anteriormente, quanto para as tarefas relativas à própria docência, ainda mais considerando-se os casos de algumas das disciplinas serem ministradas em conjunto com outros colegas, inclusive de outros departamentos.

No que se refere a supervisionar estágios, quando computada como resposta única, é atividade que propicia menor realização pessoal para 3,7% dos respondentes; quando contabilizada com outras atividades de menor realização, este percentual eleva-se a 7,4%.

Os estágios são importantes para o desenvolvimento de habilidades práticas e, especificamente, para a formação de profissionais da área da saúde

tornam-se fundamentais. Como envolvem, em geral, uma relação de um (docente) para até 10 (alunos), na maioria das vezes demandam tempo dos professores, que deixam de realizar as suas atividades de pesquisa e extensão em detrimento das atividades práticas. Significa-lhes também um momento de muita responsabilidade e atenção, já que os procedimentos a serem realizados com os clientes/pacientes podem colocar em risco a vida destas pessoas.

Na IES onde se desenvolveu o presente estudo não há a figura do docente-assistencial, ou seja, os professores não pertencem, concomitantemente, aos serviços de saúde e universidade. Portanto, acredita-se que os estágios, para alguns professores, podem representar uma carga horária extra, gerando-lhes cansaço e outros sintomas e reclamações.

Outros depoentes (7,4%) afirmaram gostar de realizar todas as atividades que lhes foram apresentadas.

No que se refere ao segundo objetivo específico que é **identificar a existência de Riscos Psicossociais/Pressão no ambiente de trabalho da IES**. 94,4% dos depoentes admitiram existir a presença destes riscos.

Conforme já foi explicado anteriormente, os riscos ocupacionais encontram-se presentes no ambiente de trabalho e têm ocasionados morte, doenças e incapacidades a um grande número de trabalhadores (ODDONI et al., 1996). Os Riscos Psicossociais (RP) constituem-se de vários fatores tais como a maneira como a atividade é realizada, a intensidade da carga mental, a identificação e o reconhecimento das informações percebidas pelo trabalhador, as exigências do tempo, a complexidade da tarefa, o elevado grau de responsabilidade, entre outros (Nefa, 1988).

Quando os sujeitos de presente estudo foram solicitados a descrever

quais os RP presentes no seu ambiente laboral, os mais evidentes foram: sobrecarga de trabalho, indicada por 22,22%; carga mental descrita por 29,62% dos sujeitos; estresse, evidenciado por 11,11% dos depoentes; pressão no trabalho, admitida por 5,55% dos docentes; tempo, respondido por um indivíduo 1,85%; relações interpessoais apontadas por 9,25% dos depoentes e responsabilidades/falta de planejamento indicada por 5,55% dos entrevistados.

A carga mental foi o RP mais informado pelos sujeitos. A este fator foram agregadas algumas características citadas pelos depoentes, tais: como exigências de tempo; decisões importantes a serem tomadas, negociações políticas e administrativas, competitividade, sobrecarga e complexidade das tarefas/atividades; desrespeito, manipulação de informações, estresse, pressão mental, cobrança no trabalho, interrupções nas salas, descumprimento de agendas, excesso de reuniões, pressão alta, dormir e acordar pensando na tarefa.

A carga mental é considerada uma das situações estressoras presentes no ambiente de trabalho (Andrade Filho e Santos Júnior, 1995).

O cotidiano dos docentes na referida IES facilita o entendimento destes descritores dos RP. O ambiente universitário é complexo e competitivo; o corpo docente é constantemente cobrado quanto à necessidade de realizar publicações internacionais e nacionais, assumir orientações de alunos na graduação e pós-graduação, apresentar projetos de pesquisa com financiamento, divulgar resultados de seus estudos em eventos nacionais e internacionais, obter premiações nacionais e internacionais, captar recursos, atender às demandas externas (emitir pareceres em várias instâncias da Unidade e para órgãos de fomento, ministrar palestras e/ou aulas em ambientes externos à universidade; conceder entrevistas para jornais, rádio, televisão, etc), além de ministrar as atividades didáticas de graduação e pós-

graduação obrigatórias e efetivar várias outras atividades de extensão universitária.

Em decorrência da ênfase na condução de pesquisas, os critérios de avaliação de produtividade e qualidade docente concentram-se, na atualidade, na produção acadêmica. Há inclusive uma cultura de desprestígio à docência, que acaba sendo alimentada no meio acadêmico (Pachame, 2003).

Publicações, procedimentos de internacionalização e outras atividades à mais no *currículum vitae* do docente universitário podem significar a diferença acadêmica existente entre ele e outro colega, em caso de empates em julgamentos de fomentos a pesquisa. Todas estas atividades resultam em uma carga mental intensa, com prazos à serem cumpridos, decisões a serem tomadas, reuniões extensas, entre outras, o que justifica as respostas emitidas pelos sujeitos deste estudo.

Em março de 2007, a IES totalizou 432 alunos regularmente matriculados e distribuídos entre os seus cursos de Graduação; até 2006, outorgou 2417 títulos de Bacharel em Enfermagem. Em 2007, a faculdade apresentava matriculados 363 alunos distribuídos entre os 3 cursos de mestrado e os 4 cursos de doutorado. Até 2006, conferiu 677 títulos de mestre e 411 títulos de doutor. Evidentemente estes alunos todos precisam de tutores e orientadores que acabam sendo os 86 docentes, em exercício na instituição.

Criado para regular as relações humanas no interior da universidade, em 2001 foi votado e aprovado o seu Código de Ética (CE). O código foi também essencial para a afirmação, perante a sociedade, dos valores morais que regem a atividade acadêmica. Em relação ao presente estudo, a despeito das atividades intensas que são esperadas do corpo docente, o referido CE em seu artigo 9º determina que a posição hierárquica ocupada por servidores docentes e não

docentes não poderão ser utilizadas para desrespeitar subordinados, o que então não justifica a descrição emitida pelos sujeitos de desrespeito entre as pessoas. Ainda em relação às características mencionadas de competitividade, desrespeito, cobranças, entre outras, o artigo 4º deste mesmo Código explica que nas relações entre os membros da universidade, deve ser garantida a liberdade de expressão, dentro de normas de civilidade sem quaisquer desrespeitos (DOE Resolução 4817/2001).

A respeito do trabalho acadêmico, a universidade é o *lócus* onde convivem todas as áreas de conhecimento e, portanto, há uma diversidade em convívio, pois há a convivência das múltiplas expressões do saber. Entre os papéis do professor, há o da realização de pesquisa em nível acadêmico, que enseja o conhecimento de fronteira; é uma pesquisa de ciclo longo que busca conhecimento de fronteira para satisfazer a vontade de saber mais sobre o ser humano e suas circunstâncias passadas, presentes e futuras. Há também o ensino e a carreira acadêmica que acaba se tornando um desafio à sua capacidade de ensinar; ninguém se tornará um professor universitário se não tiver pendor para a atividade de ensino. Além disso, o bom professor não é somente aquele que desempenha bem a sua tarefa com os alunos regulares; o seu desempenho na extensão universitária é um dado importante em seu currículo. Pela extensão, ele transfere ao conjunto social o que ela tem de mais consolidado, em termos de ensino e pesquisa (Marcovitch, 1998).

O segundo RP mais mencionado pelos sujeitos da pesquisa é a sobrecarga de trabalho (22,2%). À esta sobrecarga foram agregados os seguintes descritores: excesso de trabalho, metas a cumprir, avaliações por produtividade, estresse, ansiedade, fadiga, dificuldade de concentração, labirintite, desgaste físico, mental e social, ruídos, desrespeito, desvalorização, desestímulo, mau planejamento

de atividades, cobranças, responsabilidades, dificuldades nas relações interpessoais, distanciamento da família e do convívio social, realização de atividades nos descansos, competitividade, realização simultânea de tarefas, excesso de reuniões, desgaste físico e mental, sentimento do dever não cumprido, realização de atividades diversificadas em tempo insuficiente, frustração, sacrifícios, discriminação e falta de incentivos. Percebe-se que os descritores apontados pelos sujeitos e agregados à sobrecarga de trabalho, encontram-se em íntima relação com o RP da carga mental descrito anteriormente.

A competição no trabalho, horários de trabalho irregulares, conflitos interpessoais, insatisfação, entre outros fatores, constituem-se numa gama de agentes presentes no meio ambiente laboral que são estressores (Andrade Filho e Santos Júnior, 1995).

O trabalho do corpo docente é considerado excessivo e desgastante causando sobrecarga. A *internet* também ocasiona muita sobrecarga aos professores que recebem e lêem, nos computadores, vários *e-mails*, muitos sem importância. Além da situação presencial na IES, a possibilidade realização de atividades laborativas em casa aumenta em decorrência das comunicações pelo computador. Os *e-mails* não respondidos, as avaliações de alunos, os projetos e artigos não finalizados podem ser concluídos na casa do professor, o que acaba comprometendo seus momentos de descanso e convívio social, além de favorecerem o distanciamento da família, conforme apontado pelos sujeitos desta investigação. Deste modo, o trabalho estende-se além da jornada, indo para as casas e podendo interferir nas relações afetivas.

O professor sofre com pressões de tempo, dos alunos e com as preocupações pessoais extra-escola (Oiticica e Gomes. 2004).

As relações interpessoais no ambiente laboral são difíceis principalmente devido à elevada competitividade, excesso de reuniões, responsabilidades, atividades excessivas e tempo insuficiente para realizá-las. Evidentemente todas estas situações provocam frustração, sacrifícios pessoais, fadiga, estresse e desgastes físico e mental, o que permite entender os achados do presente estudo.

No entanto, sabe-se que é necessário buscar no ambiente acadêmico o conciliamento entre a competição e a cooperação, emergindo acima das singularidades, uma identidade universal. Isso certamente irá propiciar uma visão do mundo em que os valores da competência individual não sufoquem os da solidariedade e equidade (Marcovitch, 1998).

Recorda-se também que o CE determina, em seu artigo 9º, que a posição hierárquica ocupada por servidores docentes ou não docentes não poderá ser utilizada para discriminar subordinados (DOE Resolução 4817/2001), situação esta apontada por alguns dos depoentes.

É importante que nas relações entre os membros haja a garantia do intercâmbio de idéias e opiniões sem discriminação por partes envolvidas. Em relação à manipulação de informações mencionadas pelos docentes, membros da Academia devem abster-se de divulgar informações promocionais; o indivíduo não pode comentar fatos cuja veracidade não foram confirmadas e identificadas (DOE Resolução 4817/2001).

O estresse foi o terceiro RP mais apontado pelos sujeitos desta pesquisa (11,11%).

Ao estresse foram agregados outros descritores tais como: falta de respeito, agressividade, inveja, concorrência, pressão grupo, isolamento social, insônia, alterações do humor e memória, dificuldades para recusar demanda,

excesso de atividades fora da especialidade, exposição diante de alunos e colegas, pouco tempo, falta de reconhecimento e valorização.

O modo como é realizado o trabalho favorece o aparecimento do estresse. As excessivas tarefas, o pouco tempo para realizá-la, a competitividade colabora para existência de agressividade, situações de intransigência entre as pessoas, falta de reconhecimento e de valorização.

Estudo realizado com professores evidenciou que algumas das queixas apresentadas por eles foram esforços físicos e ambientes de trabalho estressante, presença de pó de giz e ritmo acelerado de trabalho. Em decorrência desta situação os docentes sentem-se estressados e apresentam faringites, lombalgias, neuroses, além de doenças do aparelho locomotor e circulatório (Silvany Neto *et al*, 1998).

O estresse no trabalho é o problema de saúde mais comum na União Européia e afeta quase um em cada três trabalhadores. Pode acontecer em qualquer setor e empresas de todas as dimensões e afetar os trabalhadores de diferentes níveis. Quando existe elevada carga de saúde mental ou cognitivo na exigência pelo cumprimento do trabalho, sobre um clima organizacional considerável e sem serem cometidos erros, o estresse é estabelecido (Agência Européia para Segurança no Trabalho, 2003).

A carga de trabalho, o trabalho noturno, os conflitos interpessoais, a falta de influências e competição no trabalho, a insegurança no emprego, o grau de responsabilidades, o horário laboral irregular, a insatisfação, a alienação, a monotonia, a frustração com o trabalho, entre outras, constituem-se nas situações estressoras dos ambientes laborais (Andrade Filho e Santos Júnior, 1995). Em decorrência do estresse o indivíduo pode ser acometido pela síndrome de *burn out* ou estafa (Seligmann-Silva, 1995).

A respeito do estresse sentido e apontado pelos sujeitos, sabe-se que o professor é um educador e responsável pela formação de seus alunos. Tal responsabilidade, conforme entendem Oiticica e Gomes (2004) é uma tarefa de grande relevância, uma vez que se constitui o primeiro passo para a formação das pessoas, que futuramente encontrar-se-ão inseridas no mercado de trabalho. A presença do professor em sala de aula é essencial para a condução do processo de ensino e aprendizagem e para a formação do educando. Considerando as exigências do mundo competitivo em que as escolas estão inseridas, cobra-se deste profissional conhecimento em constante atualização, rápida adaptação aos valores sociais que se renovam a cada dia, entre outros. Além disso, a maioria das escolas não oferece condições suficientes para as práticas educacionais e formacionais exigidas, quer seja em termos de materiais didáticos, recursos audiovisuais e, sobretudo, o ambiente físico.

O salário também costuma não ser condizente com a responsabilidade do educador, contribuindo para a sua insatisfação e possivelmente atuando, também, na intensidade de estresse. Afirma-se então que o professor encontra-se entre os profissionais que mais estão expostos a este tipo de problema.

As relações interpessoais constituíram-se no quarto grupo de RP descritos. À estas relações foram agregados os seguintes descritores: competição, demanda de diversas ordens, conflitos de interesse, atividades e informações excessivas que geram cansaço físico e emocional, divergências de opiniões gerando conflitos, exigências de tempo e tarefas complexas, riscos associados ao grau de responsabilidade das tarefas.

A competitividade foi um dos fatores mais citados até então nos vários RP; este fator colabora para os desgastes das relações interpessoais, divergências de

opiniões e conflitos incluindo os de estresse.

A competição no trabalho é considerada, aliás, um dos agentes estressores dos ambientes laborais (Andrade Filho e Santos Júnior, 1995).

Entre os servidores da Universidade, estabelece o CE que as relações entre os servidores devem ser pautadas pelo respeito recíproco, espírito de colaboração, solidariedade e reconhecimento da igual responsabilidade perante a Universidade (DOE, Resolução 4841/2001).

Acresce-se ainda que o artigo 18 deste Código determina que a relação do docente com os demais profissionais da área deve basear-se no respeito mútuo e independência profissional a cada um, buscando sempre o interesse institucional (DOE, Resolução 4841/2001). Evidentemente, isso significa que não deve haver conflitos de interesse mencionados pelos docentes.

A Tabela 5 mostra ainda que quatro docentes indicaram a presença de outros riscos, tais como: risco emocional (*por inveja e concorrência*), uso abusivo de poder da administração (*as pessoas escutam e enxergam apenas a si mesmos*) e riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais, o que demonstra a desatenção ou desconhecimento ao preencher esta questão do instrumento de coleta de dados, que perguntava apenas sobre os RP.

Ainda em relação ao objetivo de **identificar a existência de Riscos Psicossociais/Pressão no ambiente de trabalho da IES**, foi perguntado aos sujeitos se sofrem pressão no trabalho. Evidenciou-se que: 92,6% admitiram sofrer este tipo de pressão, que não é ocasionada pelos colegas de trabalho (53,7%), nem provocada pelo chefe (55,6%), nem pelos alunos (83,3%) e nem por outros da Universidade (74,1%). Entretanto, (68,5%) dos sujeitos informaram que a pressão é ocasionada pela própria Instituição.

Esses percentuais parecem contradizer os dados apontados em relação às questões anteriores, envolvendo os RP. Apesar dos vários descritores que os sujeitos fizeram apontando as dificuldades relacionadas às relações interpessoais, a discriminação, a falta de respeito, o descumprimento das agendas, a concorrência, a agressividade, a falta de reconhecimento e valorização, os conflitos de interesse, entre outros, quando foram questionados sobre a pressão no trabalho, as respostas convergem para a Instituição; que é um elemento complexo, amplo, abstrato, onde é difícil uma atribuição específica de culpa ou acusação.

Sabe-se que historicamente o trabalho sempre representou uma fonte de pressão na vida do indivíduo; entretanto, no mundo contemporâneo, este problema parece ser mundial. Pesquisa realizada por Ana Maria Rossi, presidente da *Internacional Management Stress Association* no Brasil identificou que vários são os fatores do cotidiano do trabalho associados ao estresse. Dificuldades de lidar com as conseqüências do processo de globalização da economia e a rapidez das mudanças tecnológicas, entre outros, são os fatores que mais estressam os trabalhadores (Tarantino, 2002).

Além disso, há inquietações e cansaço pela ocorrência de jornadas de trabalho prolongadas, principalmente em decorrência do acréscimo das atividades vespertinas e noturnas, assumidas por muitos dos sujeitos do presente estudo. Ou seja, as pressões no trabalho acontecem cotidianamente entre os docentes da referida instituição.

Dos sujeitos entrevistados, 16,7% mencionaram que a pressão é causada por outros na universidade, sendo que apenas sete (12,96%) descreveram as circunstâncias em que se sentem pressionados, que conforme já foi descrito antes são: a ocorrência de pressão por causa dos professores titulares, pelos pares, pela

Comissão que controla os regimes de trabalho, pela Reitoria e Pró-Reitoria, por necessidades de constantemente efetuar pareceres e participar de eventos, porque é difícil ter autonomia em um local construída da forma como esta universidade é.

Considera-se que tanto a comissão que controla os regimes de trabalho, quanto a Reitoria e Pró-Reitorias significam a própria Academia, que com suas exigências, sobrecarregam e pressionam o corpo docente. Os professores titulares também representam figuras centralizadoras de poder, até em função do tempo que demoraram a alcançar esta titulação, do seu consolidado conhecimento, de suas atribuições na gestão da IES, entre outros.

Assim como é nas salas de aula que o professor consegue exercer sua influência direta sobre a formação e o comportamento dos alunos, mostrar a sua postura em relação ao conhecimento específico de sua matéria, em relação aos aspectos do relacionamento professor-aluno, sua atitude em relação à instituição e seus valores (Libâneo, 2005), é nas reuniões entre os docentes (informais e formais) que os professores mais titulados exercem sua influência, expõem suas idéias e as vezes podem intimidar os colegas com menor titulação e tempo de exercício profissional na docência.

Em relação ao terceiro objetivo específico do presente estudo que é **identificar as alterações à saúde dos docentes provocadas pelos Riscos Psicossociais/Pressões no Trabalho**, evidenciou-se que 87,6% dos sujeitos admitiram que os RP/pressão no trabalho afetam a sua saúde.

As manifestações apontadas pelos depoentes e apresentadas na Tabela 7 foram estresse (38,88%), ansiedade (16,66%), insônia/dificuldades do sono (11,11%), cefaléia/gastrite (9,25%) e outras manifestações (14,31%).

Evidenciou-se então que o estresse, que havia sido apontado

anteriormente, como um dos RP presentes no ambiente da IES, agora passou a ser citado como uma das alterações de saúde apresentadas pelo corpo docente.

Os 21 respondentes que enfatizaram o estresse agregaram-lhe as seguintes manifestações: depressão, ansiedade, mau humor, insônia, fadiga, irritabilidade, alteração da glicose, cefaléia, dispnéia, desânimo, desconfiança, cansaço físico e mental, alterações da pressão e taquicardia.

O estresse é admitido como um fator de risco para várias doenças cardiovasculares, como hipertensão arterial, arritmias cardíacas, doença coronariana, infarto do miocárdio e morte súbita (Andrade Filho e Santos Júnior, 1995), o que auxilia no entendimento de alguns dos sintomas descritos pelos entrevistados deste estudo.

A respeito do cansaço, Seligmann-Silva (1995) explica que há a síndrome do esgotamento profissional, também conhecida como estafa ou *burn out*. Há dois grupos de pessoas que estão mais expostas à fadiga/estafa profissional: as que são particularmente dinâmicas e propensas a assumir papéis de liderança ou de grande responsabilidade e as idealistas, que muito se empenham para alcançar metas, às vezes impossíveis de serem atingidas exigindo, demasiadamente, de si mesmas. A estafa tem sido descrita, particularmente, em profissionais que trabalham na prestação de cuidados às pessoas, incluindo-se os enfermos, os grupos sociais carentes e crianças. Vários estudos então foram realizados a este respeito com médicos, enfermeiros, assistentes sociais e professores.

Professores são líderes, formadores de opinião, assumem grande responsabilidade pela formação do alunado, pela orientação dos que realizam atividades científicas, exigem demasiadamente de si mesmos ao prepararem suas aulas, ao apresentarem seus estudos em eventos científicos nacionais e

internacionais, quando se expõem à críticas extensivas, entre outras situações. O modo como até então vem sendo descrito o trabalho dos docentes facilita o entendimento da presença do estresse agregado aos fatores citados anteriormente. A competição, as assessorias, consultorias, atividades de graduação e pós-graduação, os prazos curtos e excesso de atividades facilitam a ocorrência do estresse e manifestações a ele agregadas, o que explica e justifica os achados do presente estudo.

Em investigação feita sobre a prevenção do estresse e esgotamento em professores foi identificado que os docentes são colocados em situação de grandes exigências e que tal situação pode resultar em estresse, ansiedade, pressão e esgotamento entre eles (Agencia Européia, Revista Segurança e Trabalho 2003).

Os RP - pressão no trabalho podem conduzir ao estresse laboral. Os custos sócios econômicos deste problema chegam a 20 milhões de euros aos estados membros da Comunidade Européia e, evidentemente, prejudica o indivíduo e sociedade (Agência Européia, 2003).

Nove dos respondentes (16,66%) apontaram a ansiedade e outros fatores a ela agregados com manifestações a saúde decorrente dos RP – pressão do trabalho. Os fatores agregados à ansiedade foram os seguintes: desmotivação, gastrite, irritabilidade, estresse, insônia, pouca tolerância, nervosismo, cefaléia, tristeza, desânimo, angústia, falta de criatividade, insatisfação, cansaço, falta de concentração, insegurança, indisposição, alterações da memória e hábitos alimentares, pressão, isolamento, diarreia, resfriados freqüentes, taquicardia e dor de estômago.

A ansiedade é uma sensação/sentimento decorrente da excessiva excitação do Sistema Nervoso Central, conseqüente a interpretação de uma

situação perigosa. Distingue-se do medo, pelo fato deste apresentar um fator desencadeante real e palpável enquanto na ansiedade o fator de estímulo teria características mais subjetivas. A ansiedade é o grande sintoma de características psicológicas que mostra a intersecção entre o físico e psíquico. São claros os sintomas físicos (taquicardia, sudorese, tremores, tensão muscular aumento das secreções urinárias e fecais, aumento da motilidade intestinal, cefaléia, entre outros). Quando recorrente e intensa também é chamada de Síndrome do Pânico ou Crise Ansiosa Aguda (Ansiedade, 2007).

Percebe-se que alguns dos sintomas relatados pelos sujeitos são sintomas físicos decorrentes da ansiedade. Além disso, alguns também são semelhantes aos anteriores, associados ao estresse. Como já foi descrito, a sobrecarga de trabalho e a carga mental favoreceram o aparecimento de várias manifestações incluindo a ansiedade. Com excesso de tarefas, atividades simultâneas e pouco tempo para realizá-las, os docentes tendem a se tornar irritados, nervosos, desanimados, insatisfeitos, cansados, desconcentrados, indispostos, apresentando alterações de memória, insônias e dores variadas.

A insônia/dificuldades de sono foram apontadas por seis dos depoentes (11,11%). A estes fatores foram acrescentados, por eles, os seguintes: insatisfação, tristeza, inquietação, desânimo, sensação de ameaças, dor muscular, alterações gastrintestinais, dificuldades para relaxar, irritabilidade, nervosismo, cefaléias, dor no corpo, sedentarismo, aumento de peso e dificuldades para repouso. Percebe-se que estas manifestações também foram associadas pelos sujeitos ao estresse e ansiedade, podendo também ser explicadas pelo modo como é realizado o trabalho dos docentes, já detalhado anteriormente.

Cefaléia e gastrite foram manifestações apontadas por nove sujeitos

(9,25%). A estas manifestações foram também agregadas outras como: dores nas costas, angústias, desânimos, dor epigástrica (que pode ser explicada pela própria presença da gastrite), adoecimentos em geral, depressão, auto estima diminuída, desgaste físico e psicossocial, choro, irritabilidade e dores localizadas. Tais manifestações podem ser consideradas psicossomáticas, pois acontecem no corpo todas as manifestações das alterações psíquicas vivenciadas pelos sujeitos.

Outras manifestações à saúde foram mencionadas por oito sujeitos (14,81%), sendo elas: desânimo, tristeza e depressão ocasional, cansaço mental, mau humor, desconfiança, adoecimento variado físico e mental, problemas de pele, candidíase, infecção urinária, disfunção mandibular e labirintite. Percebe-se que muitas destas manifestações já foram descritas tanto em relação ao estresse, como em relação a ansiedade, insônia e cefaléia.

Em relação ao último dos objetivos específicos propostos no presente estudo (**identificar a existência de Assédio Moral e suas descrições entre docentes da instituição de ensino superior**), as respostas dos sujeitos foram apresentadas na Tabela 8.

Vinte e dois dos sujeitos (40,7%) admitiram terem sido vítimas de Assédio Moral (AM); em contrapartida, igual percentual respondeu negativamente à questão. Dez sujeitos (18,5%) informaram que “talvez” pudessem ter sido vítimas deste problema. Como o assunto é polêmico e, concomitantemente, delicado de ser abordado, acredita-se que estes 18,5% dos sujeitos sentiram-se intimidados, acreditando que poderiam se expor demasiadamente, caso respondessem afirmativamente à questão. Outra possibilidade é que não tivessem apreendido completamente o conceito de AM apresentado no instrumento de coleta de dados e, por isso, optaram pela dúvida.

Quando a questão foi direcionada ao outro (*você tem conhecimento de alguma ocorrência deste tipo de problema entre seus colegas de trabalho?*) os sujeitos, possivelmente, sentiram-se mais confortáveis em respondê-la, admitindo (59,3%) que conheciam, entre os pares, pessoas que haviam sofrido AM no ambiente da IES. Dos 54 dependentes, nesta pergunta em especial, 25,9% informaram desconhecer algum caso deste tipo acontecido com colega e 14,8% dos entrevistados preferiram não responder à questão. Da mesma forma, como o assunto pode ser considerado intimidador, acredita-se que a opção pela não resposta foi em decorrência das pessoas sentirem-se receosas, em opinarem sobre assunto tão polêmico.

No entanto, quando questionados se este problema (do AM) era comum na Universidade, 70,4% dos sujeitos afirmaram que sim. Ou seja, apesar de haver respostas negativas ou dúbias (não foi vítima, desconhece alguém que foi assediado ou, mesmo, talvez/sem resposta), quando a pergunta é remetida à instância mais abstrata/longínqua (a Universidade), as pessoas não se intimidam tanto e respondem afirmativamente.

Escolas e universidades são locais passíveis de ocorrência de AM. Os processos de AM, nos grupos em que os indivíduos podem entrar em rivalidade, existem particularmente nos ambientes escolares. O meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas deste tipo de AM, apesar dos poucos estudos realizados, até então, a este respeito (Hirigoyen, 2000).

Solicitados a descrever os casos de AM acontecidos, pode-se perceber que a maioria das descrições dos sujeitos da presente investigação agrupava-se em uma destas quatro categorias: **colegas**, **professores/docentes/orientadores/ chefes ou superiores** e/ou **situações gerais**.

Se, por exemplo, forem contabilizadas as situações envolvendo **colegas**, soma-se 22 situações (40,74% dos casos). Este colega ora foi assediador (intimidou, ofendeu, gritou, criticou, não foi solidário, uniu-se aos outros colegas para impedir discussão aberta, abordou alunos para ser homenageado, ameaçou o outro com perda de emprego, difamou, desvalorizou ou excluiu o outro por não ter a mesma formação profissional da maioria do corpo docente), ora foi vítima de AM, (foi ridicularizado, desqualificado, chantageado por outros, etc). Pode ser que o medo de ficar mal com os superiores e a disputa entre os pares levam-nos a refletir os atos de violência, de certa maneira “contagiando” o coletivo tornando-os indiferentes ao sofrimento alheio.

O **superior/chefe** aparece em 17 (31,48%) das situações descritas pelos sujeitos deste estudo eminentemente como assediador. Esta pessoa considerou o subordinado incompetente, pressionou docentes para não aderirem à reforma curricular, desvalorizou e ridicularizou os colegas, retirando-os abruptamente de comissões sem consultá-los previamente, etc.

Outro tanto das descrições 15 (27,77%) envolviam declaradamente, os **professores/docentes/orientadores**, ora como vítimas de AM (sofrendo comportamentos ofensivos, sendo pressionados em casos de concursos para ingressos ou alterações na carreira ou nas funções docentes, sendo ameaçado quanto a legitimidade no cargo, sendo obrigado a desistir de concurso por intimidação de membro da banca) ou, ao contrário, assediando os outros (pressionando orientados, impondo cargos e atividades aos menos titulados sem o seu consentimento ou aceitação, comentando particularidades com aspectos negativos de outros, modificando o discurso em grupo, usufruindo do trabalho dos outros para destaque pessoal, entre outras descrições).

Nestas situações, quando referenciados como os **professores/docentes/orientadores** aparentemente estas pessoas estavam mais “distantes” dos sujeitos do estudo, que os **colegas** que foram citados anteriormente. Talvez por isso apareceram mencionados como “**professores**” e não como “**colegas**”, apesar de todos os sujeitos do presente estudo serem professores e, conseqüentemente, todos serem colegas, já que trabalham todos na mesma IES.

Finalmente, uma parte das descrições dos sujeitos, que acabam mesclando-se com as demais envolvendo chefes, professores e colegas referiram-se às **situações gerais** (cartas anônimas desqualificando e ameaçando o trabalho dos docentes, fofocas, maledicências, desqualificação em rodinhas de corredor, desvalorização por não ser profissional da área, entre outras).

Indo além das descrições, tentou-se tipificar alguns dos casos de AM, conforme retrata a literatura consultada. Percebeu-se então que as situações descritas mostraram que aconteceram, na situação estudada, alguns dos tipos de assédio já abordados pela literatura.

Assim tem-se que há o **AM Horizontal (AMH)**, que é aquele que acontece entre os colegas e acaba sendo freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção (Hirigoyen, 2002). Trata-se de AM cometido por colega de serviço, manifestado por: brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, menosprezo, isolamento, entre outras atitudes (Alkimin, 2006).

Dos depoimentos obtidos pelos sujeitos, percebe-se que muitos daqueles acontecidos entre **colegas** enquadram-se neste tipo (**AMH**): houve casos de ofensas, gritos, críticas, ameaças, difamações, entre outros. Incluem-se também neste tipo os casos relatados nas situações gerais, como fofocas, maledicências, desqualificação em rodinhas de corredor, desvalorização, entre outros.

Além desses, no caso anteriormente citado dos depoimentos em que aparecem os **professores/orientadores/docentes**, se os elementos citados forem considerados **colegas**, elevam-se as situações de colegas pressionando/assedando colegas, ou seja, aumentam-se os casos de **AMH** exemplificados como: pressão em casos de concursos para ingressos ou alterações na carreira ou nas funções docentes, ameaças quanto a legitimidade no cargo, desistência de concurso por intimidação de membro da banca, entre outros relatos.

O **AM Vertical Descendente (AMVD)** é aquele proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor, etc) que receba delegação de poder e de comando (Alkimin, 2006). Vindo de um superior hierárquico este tipo de AM tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o AMH, pois a vítima sente-se ainda mais isolada e enfrenta maiores dificuldades para encontrar as soluções do problema (Hirigoyen, 2002).

Nos depoimentos dos sujeitos do presente estudo, constatou-se a presença deste tipo (**AMVD**): o **chefe/superior** considerou o subordinado incompetente, pressionou o docente/subordinado para não aderir à mudança curricular, desvalorizou e ridicularizou colegas, retirou-os abruptamente de comissões sem consultá-los previamente, entre outros.

No caso anteriormente citado dos depoimentos em que aparecem os **professores/orientadores/docentes**, se os elementos citados forem considerados **professores** (significando as pessoas acrescidas de autoridade, em decorrência de maior tempo de trabalho, titulação, poder de mando/decisório), elevam-se os casos de **chefes/superiores** assediando subordinados e, conseqüentemente, do **AMVD**. As descrições a seguir favorecem este entendimento: pressão dos professores aos

orientados, imposição de atividades aos menos titulados sem o seu consentimento, comentários negativos de outros, modificação de discurso, usufruto de trabalho de outrem para o seu destaque pessoal, entre outras.

No presente estudo não foi constatado situações de **AM Vertical Ascendente (AMVA)**. Este tipo de assédio é considerado aquele que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. É praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade ou, até mesmo, cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando (Alkimin, 2006). É o AM de um superior por um ou vários subordinados (Hirigoyen, 2002).

Em um ambiente de medos, competitividades e disputas, em que predomina o individualismo e os laços de camaradagem são frágeis, não há possibilidade de AMVA.

Para que exista o AMVA, é necessário a amizade fraterna, a generosidade, o companheirismo, o respeito mútuo e tolerar as diferenças, façam parte da prática cotidiana. Sem esses aspectos, torna-se difícil qualquer tentativa de união e ação conjunta. Por outro lado, o homem tem o poder de se objetivar pelo trabalho. Se o trabalho docente, de alguma forma, traz realizações, talvez signifique que este mundo do trabalho, criado por ele, é que lhe permite ser livre e se reconhecer enquanto humano e livre. E este mundo pode, deriva da socialidade. Mas, se esta socialidade está fragmentada (colegas humilham colegas; docentes humilham alunos; chefes humilham subordinados), devido às novas demandas, a sobrecarga de tarefas, a pressão e opressão, o trabalho perde o sentido e a individualidade dá lugar ao individualismo, onde só há lugar para o Eu solitário e esvaziado de valores morais. E o homem se isola, em uma solidão brutal, que o

conduz frequentemente a patologia. Torna-se compreensível essa dimensão, quando avaliamos o trabalho hoje como “um mero meio de subsistência e sobrevivência” de milhões. Este aspecto impede aos trabalhadores em geral, de pensar-se como criador de valores, colocando no centro de suas necessidades a liberdade. Alienado do trabalho passa a vê-lo como um objeto, exterior a sua existência, por meio do qual e com muito esforço, adquire o necessário para manter a sua vida individual.

Se o homem não pode contemplar a si mesmo num mundo criado por ele, mas, submetido a um poder exterior e privado de sentido de sua própria atividade, ele inventa um mundo irreal, submete-se a ele, e com isso restringe ainda mais a sua própria liberdade (Meszáros, I., 200: 144).

Hirigoyen (2000) enviou um questionário a pessoas, na França, concluindo que: há mais vítimas de AM entre as mulheres (70%) do que entre os homens (30%), os setores mais atingidos são as administrações públicas (nas quais não se pode demitir facilmente), o comércio e o ensino que são áreas nas quais as tarefas não são bem definidas e os erros podem ser atribuídos a qualquer um; há menos casos de AM nos setores de produção, sobretudo se são exclusivamente técnicos; as áreas em que há mais assédio são gestão, contabilidade e funções administrativas (66%). O chefe foi o responsável por 58% dos casos de AM; um grupo de chefes e colegas foi responsável por 29%; só os colegas, por 12% e os subordinados, por apenas 1%.

Os resultados da presente investigação não coincidem plenamente com os de Hirigoyen (2002), em relação ao AMVD e AMH, que para aquela pesquisadora parece ter sido ao contrário (mais entre chefes do que entre colegas). No entanto, a pesquisa que ela fez foi com 350 pessoas, na França, de profissões diferentes, que a procuraram para se queixar de humilhações no trabalho, sendo que obteve 193

respostas aproveitáveis. Este fato já é um diferenciador do estudo em questão, que foi realizado apenas entre professores de uma IES. A coincidência dos achados refere-se ao fato dos setores franceses mais atingidos terem sido os públicos (o que coincide no presente estudo com o fato da coleta de dados ter sido realizada em uma universidade pública) e relacionados ao ensino (o que aconteceu na presente investigação, realizada entre professores).

Dela Coleta e Miranda (2002) realizaram um estudo com 1132 alunos universitários, sendo 424 homens e 708 mulheres, de seis instituições de educação superior (IES), públicas e privadas, de Minas Gerais, de diferentes períodos e de diversos cursos de graduação. Tais alunos foram abordados em sala de aula e foram-lhes entregues formulários, contendo uma pergunta-estímulo, para que relatassem, por escrito, as situações constrangedoras e humilhantes vivenciadas no ensino superior. Foram recolhidos 1.014 relatos de casos de constrangimento e humilhação, envolvendo alunos e professores, observando-se que alguns sujeitos (alunos) relataram mais de uma situação constrangedora/humilhante.

O que pode ser assemelhado aos dados do presente estudo, colhidos entre docentes de uma universidade pública, é que professores assediam e humilham os alunos. Em ambos os estudos, estes profissionais parecem apresentar a intenção de constranger/humilhar o outro, ou seja, houve tal intencionalidade, o que caracteriza o comportamento do assediador e caracteriza o AM.

Possivelmente, ao constranger e humilhar os alunos, os professores estejam agindo por defesa e os discentes, na posição de vítima, percebiam estes atos como ataque. Por insegurança, os questionamentos feitos pelos alunos aos docentes podem ser considerados como pessoais, sendo que os docentes sentem-

se ameaçados e, respondem atacando seus discípulos (Dela Coleta e Miranda, 2002).

Guardadas as devidas diferenças, tal situação pode ser a que aconteceu com os sujeitos do presente estudo, que se de alguma forma, em algum momento questionaram seus chefes/superiores/colegas mais titulados na condição de sentirem-se professores como eles, foram percebidos como ameaçadores e agredidos das formas que apareceram nos relatos dos sujeitos.

Barreto (*apud* Dela Coleta e Miranda, 2002) realizou alguns de seus estudos com bancários. A pesquisa evidenciou que 42% dos 1.001 entrevistados (452 homens e 549 mulheres, em 886 agências) sentem-se vítimas do autoritarismo e de humilhações nos locais de trabalho, cerca de 70% dos trabalhadores disseram que se sentem sobrecarregados com o trabalho, 66% apresentam frustração com o que fazem e 93% se sentem emocionalmente esgotados. Apontaram tais depoentes que raramente o trabalho que realizam é reconhecido pela chefia, sendo as principais situações de agressão no trabalho, por eles sentidas, a ameaça, a discriminação, o abuso de poder, o insulto, a desmoralização, a desqualificação profissional, a manipulação da comunicação, a interferência na vida pessoal, os danos à saúde mental e o constrangimento.

Percebe-se que muitos dos relatos obtidos por Barreto (*apud* Dela Coleta e Miranda, 2002) aconteceram também no presente estudo. Mais ainda, caso fossem computados as descrições dos sujeitos em relação aos RP, quando ficaram evidentes as dificuldades relacionadas às relações interpessoais, à discriminação, à falta de respeito, ao descumprimento das agendas, à concorrência, à agressividade, à falta de reconhecimento e valorização, aos conflitos de interesse, entre outros, aumentar-se-iam os casos caracterizados como AM.

Pesquisa realizada com 4.718 trabalhadores evidenciou que 68% disseram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana. A maior parte dos entrevistados admitiram que foram intimidados por seus superiores, e a maior incidência de assédio é constatada na região Sudeste seguida pela região Sul do Brasil. Na pesquisa, as situações mais freqüentes que os entrevistados informaram de AM foram: dar instruções confusas e imprecisas, bloquear o andamento do trabalho alheio, atribuir erros imaginários, ignorar a presença do funcionário na frente dos outros, pedir trabalhos urgentes sem necessidade, pedir execução de tarefas sem interesse, fazer críticas em público, encher o funcionário de trabalho, não o cumprimentar e não dirigir mais a palavra a ele, impor horários injustificados, fazer circular maldades e calúnias sobre a pessoa, forçar a demissão, insinuar que o funcionário tem problema mental ou familiar, transferi-lo de setor para isolá-lo, não passar tarefas, retirar instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador, agredir somente quando está a sós com o assediado, impedir os colegas de falar/almoçar com a pessoa, mandar cartas de advertência protocoladas, (Dela Coleta e Miranda, 2002).

Assim, percebe-se que algumas das situações apresentadas nos relatos da literatura confirmam a presença de AM no ambiente laboral dos sujeitos do presente estudo. O fenômeno é sério, universal e parece acometer vários tipos de pessoas em várias situações laborais.

No entanto sabe-se que a ética é o valor essencial nas relações humanas. Deve ser incluída, obrigatoriamente, na pauta da conduta humana institucional; deve ser o parâmetro superior de todas as atividades universitárias, incluindo a pesquisa científica (Marcovitch, 1998).

Corrobora-se com a opinião de Dela Coleta e Miranda (2002), que possivelmente tais situações eclodam como resultado de pequenos atritos anteriores entre as pessoas, que não geram necessariamente humilhação e constrangimento, mas que, devido a sua não solução e incorreta gestão, acabam culminando em situações mais graves.

Algumas limitações do presente estudo devem ser registradas: foi uma investigação transversal e, portanto avaliou os dados existentes apenas no momento da coleta. Outra observação é que esta coleta de dados aconteceu nos meses finais do ano de 2006, o que significou que os sujeitos (docentes), possivelmente estavam cansados com todas as atividades já realizadas durante o ano, o que pode ter influenciado as suas respostas.

No entanto, acredita-se que a Academia, construída da forma como foi descrita anteriormente, com competitividade por cargos, publicações e pesquisas financiadas, é um local propício à ocorrência de situações relativas ao AM, tais como as encontradas no presente estudo.

Finalizando, cita-se Marcovitch (1998) que insiste no fato de na Universidade haver a necessidade de se buscar conciliar a competição com a cooperação. A identidade universal deve sempre suplantar as singularidades. É necessário que os docentes não sufoquem os valores de equidade e de solidariedade e guardem os limites éticos fixados para a sua vida acadêmica.

7 CONCLUSÕES

O Assédio Moral é uma situação indesejável, agressiva e que acontece no mundo contemporâneo. A presente investigação foi realizada em uma instituição pública de ensino superior, tendo por objetivos Identificar a existência de Riscos Psicossociais e de Assédio Moral e suas repercussões entre os docentes desta instituição. Como objetivo específico pretendeu-se: identificar características do trabalho dos docentes na IES investigada; identificar a existência de riscos psicossociais/pressão no ambiente de trabalho na instituição, identificar as alterações à saúde dos docentes provocadas pelos riscos psicossociais/pressão no trabalho e identificar a existência de Assédio Moral e suas descrições entre docentes desta instituição.

O estudo foi transversal, descritivo e com abordagem quantitativa. Foi desenvolvido em uma faculdade voltada ao ensino da área da saúde. Constituíram-se sujeitos 54 docentes da referida IES, 62,79% em relação ao total. A coleta de dados ocorreu entre os meses de outubro a dezembro de 2006. O projeto recebeu a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição. Para a coleta de dados deste estudo, utilizou-se de um questionário com dados sócio demográficos, com intenção de caracterização dos sujeitos, acrescido de questões que abordam as condições de trabalho dos docentes e questões baseadas na literatura sobre os riscos psicossociais, condições de trabalho e Assédio Moral. A coleta de dados foi realizada pela própria pesquisadora. Após a codificação apropriada de cada uma das variáveis, elaborou-se um dicionário (*codebook*) bem como um banco de dados, empregando-se um aplicativo MS Excel-XP. O processo de validação por dupla alimentação (digitação) foi realizado pela pesquisadora, mediante duas digitações independentes, em duas planilhas. A análise estatística uni e bivariada foi executada utilizando-se o Programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão

14.0. Os dados obtidos foram comparados e discutidos com a literatura existente. Os sujeitos da pesquisa são, em sua maioria, do sexo feminino, casados, graduados entre as décadas de 1970 a 1980, ocupando o cargo de Professor Doutor, em Regime de Dedicção Exclusiva, recebendo de 12 a 14 salários mínimos vigentes. Realizam atividades de assessorias e consultorias e 50% dos sujeitos também executam atividades administrativas. A maioria informou que a sua opção pela Academia foi em decorrência da realização pessoal e do fato de trabalhar com pesquisa; informou também que a sua maior realização profissional é ministrar aulas e a menor é realizar trabalhos administrativos. Grande parte dos sujeitos admitiram a existência de Riscos Psicossociais em seu ambiente de trabalho, sendo os principais citados: a sobrecarga de trabalho, carga mental intensa, estresse, pressão no trabalho, tempo, relações interpessoais, responsabilidade/falta de planejamento. A maioria admitiu sofrer pressão no trabalho pela instituição. Questionados se esta pressão afeta a saúde, a maioria admitiu que sim e citou as seguintes alterações de saúde: estresse, ansiedade, insônia/dificuldades de sono e cefaléia/gastrite. Questionados sobre a existência de Assédio Moral no trabalho, a maioria dos sujeitos afirmou que é um problema comum no ambiente universitário. Este assédio acontece majoritariamente entre colegas (Assédio Moral Horizontal) e do chefe/superior em relação ao subordinado (Assédio Moral Descendente). Foram descritos vários casos deste problema, que são coincidentes com a literatura consultada. O ambiente das universidades e instituições de ensino superior são locais passíveis de ocorrência deste tipo de assédio, pois neles acontecem competitividade e rivalidades entre as pessoas, grupos de pesquisas, onde as pessoas empenham-se em indicadores superiores aos seus colegas, porque isto pode significar desempates ao se tentar obter fomentos, entre outros motivos.

Possivelmente tais situações eclodem como resultado de atritos anteriores entre as pessoas que, devido a sua não solução e gestão inadequada, resultam em situações mais graves.

Finalmente, vale ressaltar que da análise dos dados e do encontrado na literatura internacional, pode-se afirmar que toda a prática de Assédio Moral tem em comum: a repetitividade dos atos que humilham, desqualificam, constrangem e discriminam. Estes atos não são únicos, prolongam-se no tempo. No assédio, os atos de violência nunca são isolados. Quebra as redes de amizade e causam prejuízos psíquicos, independente do tempo de duração destes atos. Em todo Assédio Moral existe intencionalidade e direcionalidade. Há violação dos direitos fundamentais como a saúde, ao trabalho, a dignidade, a igualdade, a integridade pessoal, a não discriminação (direito de não ser objeto de humilhações). O presente estudo, evidenciou um ambiente laboral em que existem atos de violência que variam da sutiliza ao explícito, o que impõe pensar práticas efetivas de combate a tais atos, que segundo os docentes pesquisados, admitiram a existência de fatores estressores e pressão no trabalho, o que por si, constitui um caminho, se não interrompido, para dar início e até naturalizar, as práticas de Assédio Moral na academia.

Para combater o assédio moral nas diferentes instituições, as legislações e normas constituem excelentes ferramentas, porém, não são suficientes. É necessário dar visibilidade social ampla aos atos de violência e compreender, que a violência moral se insere e intensifica no contexto das novas políticas de administração e reformas, associada a precarização do trabalho, constituindo por isso, aspectos relevantes que não devem ser menosprezados.

É necessário que a IES em particular, considere ações práticas de forma

simples, inicialmente, difundindo o tema, fomentando programas antiviolaência nos diferentes espaços da Academia e que estas ações, possam ser convertidas em estratégias organizadas visando o combate a todo tipo e manifestação de violêcia no meio ambiente do trabalho.

Lutar contra todas as manifestações e conexões da violêcia no meio ambiente do trabalho, quer visível ou não visível, só pode contribuir para o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais e direitos individuais como igualdade, dignidade e justiça (Barreto, 2000).

8 REFERÊNCIAS

8 REFERÊNCIAS§

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE DO TRABALHO. Como enfrentar riscos psossociais e reduzir o estresse no trabalho, cartilha informativa, v.3, Espanha, 2003.

ALESP. Pesquisa em Legislação Estadual do Estado de São Paulo: assédio Moral no âmbito da administração pública, Lei:12250, de 09.02.2006, disponível em www.al.sp.gov.br, consulta em:10/02/2007.

ALKIMIN, M.A. Assédio Moral na relação de emprego. 2ª ed, Curitiba:Juruá, 2006.

ALVES, G. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo no Brasil. Tese de Doutorado, IFCH/UNICAMP/Campinas, 2005.

ANGERAMI, E.L. 40 Anos. A Maturidade Conquistada. Rev. Latino-americana de Enfermagem V.2. n.1 p. 05. 20. julho, 1993.

ANSIEDADE, site disponível: www.ansiedade.com.br.consulta consulta em: 02/02/2007.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. São Paulo, 4ª edição, Biotempo editorial, 1999.

ARENDT, H. Sobre a Violência. 3ª ed. São Paulo, Relume, 2001.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Legislação. Disponível no site: www.Assediomoral.org.br// Acesso em :10 julho, 2005

ASSUNÇÃO, A.A. Uma Contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. Ciência & Saúde Coletiva. Belo Horizonte, v.8, p.1005-1018, 2003.

AZEVEDO, M.A. Guerra, V de Azevedo. A Violência doméstica na infância e na adolescência. São Paulo, Robel editora 1995.

§ De acordo com: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação; referências: elaboração. Rio de janeiro. 2002.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Lisboa. Edições 70 .Brasil, 1977.

BARRETO, M. Assédio Moral: A violência sutil, 2005. 198p. Tese Doutorado, Departamento de psicologia Social/PUC/SP, 2005

BARRETO, M. Homens e Mulheres. Até onde podem ser flexíveis. In: Caderno de Saúde do Trabalhador. V.10. São Paulo: INST-CUT, 2000.

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações, 273f. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social/PUC/SP, 2000.

BARRETO, M.M.S Pressão é uma coisa já opressão... In: Melhor. Gestão de Pessoas. Terzian, Françoise. ed.Segmento. p. 19. São Paulo, 2004.

BARRETO, M.M.S. Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

BAYEH, SCJ O Professor e o Assédio Moral. Rev. PUC.Viva, v.22, 2005. Disponível em WWW.apropucsp.org.br. Consulta em 14/12/2005.

BEGUOCI, L. Pressão Cotidiana, ou pressão continuada. Folha de São Paulo, São Paulo 26 de junho 2005

BERNADINA, L.D; MARZIALE, M.H.P; CARVALHO, E.C.C. Postura corporal adotada pelos membros da equipe de enfermagem durante os procedimentos de colheita de sangue, administração de medicação endovenosa e soroterapia, Rev.ESc.Enfermagem USP, v.29, n.3, p.317-30, dez. 1995.

BINICK, Y. Psychosocial Predidictors of Sudden Death: a Reveew and critique. Social Science and Medicine(7): p. 667-680 1985

BOLETIN INFORMATIVO. Acoso Psicológico En EL Trabajo Mobbing, nº78, nov.2002.

BRASIL Diário Oficial da União, Portaria nº202, de 22 de dezembro de 2006.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Senado Federal. Centro Gráfico. 1988.

BULHÕES Riscos do trabalho da enfermagem, Rio de Janeiro, 1998.

CAMPOS, A.; IN: Mendes, 2003. Patologia do Trabalho. Violência e Trabalho. V.40. Ed. São Paulo.

CÉLIA, R.C.R.S. Distúrbios osteomusculares e qualidade de vida em trabalhadores envolvidos com transporte de pacientes. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília-DF, v.56, n.5, p.494-498, 2003.

CÉLIA, R.C.R.S; ALEXANDRE, N.M.C. Sintomas ergonômicos osteomusculares em um setor de transporte de pacientes. Revista Gaúcha de Enfermagem, v.25, n.1, p.33-43, 2004.

CHAPPELL, D.& DI MARTINO, V.(1999). Violence at work. Asian-pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, 6(1),132-153.

CHAUÍ, M. Escritos sobre a universidade. São Paulo: ed.Unesp,1985.

CODO, W. SAMPAIO, J.J.; HITOMI, JC. Indivíduo Trabalho e Sofrimento: uma abordagem interdisciplinar/Rio de Janeiro, Vozes, 1993.

CONSELHO PARTICIPAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE NEGRA, cartilha informativa da comunidade negra do Estado de São Paulo, 2.ed, 2003.

CONSOLARO, A. O ser professor arte e ciência no ensinar e aprender.2 ed. Maringá:Dental Press Internacional, 2000.

COSTA, M.P. Assédio Moral e seus impactos na saúde dos trabalhadores da UERJ - uma discussão acerca da intervenção do serviço social na saúde do Trabalhador in: Revista Agora: Políticas Públicas e Serviço Social. Ano3. nº5, dezembro de 2006.

COUTO, H.A. Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte. Ergo, 1995, v.1, 353p.

DAL, R.I.;N.M. Universidade e Sociedade in: Carrara, K (org). Educação, Universidade e Pesquisa. São Paulo: Fapesp, 2001.

DEJOURS, C. Estudo de Psicopatologia do Trabalho: a loucura do trabalho, Oboré Editorial, São Paulo, 1987.

DELA COLETA, JA; MIRANDA NETO, H.C. Assédio moral, constrangimento e humilhação em instituições de Educação Superior, 2002 (Relatório de Pesquisa).

DÍARIO OFICIAL DO ESTADO. Código de Ética da USP, resolução nº4871, de 22 de outubro de 2001, retificada em 24.10.2001. Disponível em: <http://leginf.uspnet.usp.br>

ESCOLA DE ENFERMAGEM DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Aspectos gerais da Unidade. Disponível no site: www.eerp.com.br//Acesso em: 23. julho. 2005.

FACCHINI, L.A. Porque a doença? a interferência causal e os marcos teóricos de análise. In: J. Tarcísio, P. BUSCHINELIM, L.E, ROCCHA, R.M, RIGOTO (org). Isto é trabalho de gente? Vida e Doença e Trabalho no Brasil. São Paulo, Vozes,1993.

FAGUNDES, J. Universidade e compromisso social: extensão, limites e perspectiva. 2 ed. Campinas:Ed.da Unicamp,1993.

FERNANDES, J. A questão da USP. São Paulo: ed: Brasiliense, 1984

FERREIRA, A.B.H. Minidicionário da Língua Portuguesa; equipe ELLZA Tavares Ferreira, et al.3.ed. Rio de Janeiro:Nova Fronteira, 2000.

GALLACHI, C.H; ALEXANDRE, N.M.C. Avaliação dos riscos ergonômicos durante a movimentação e transporte de pacientes. Revista de Enfermagem da UERJ. Rio de Janeiro, v.11, n.3, p.252-260, 2003.

GLINA, DMR; Saúde Mental e Trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK/CIPA 2000.

GUIMARÃES, L.A.M.; RIMOLI, A . O.Mobbing (Assédio Psicológico) no trabalho:uma síndrome psicossocial multidimensional,.Psicologia :Teoria e Pesquisa, v.22 n.2, p183-192, maio-ago 2006.

HIRIGOYEN, M.F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 6. ed. R.J: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, M.F. Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. RJ. Bertrand. Brasil, 2002.

HOEL, C; FARAGHER, B (2001).The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status.European Journal of work and Organizational Psychology,10, 443-466.

HORENSTEIN, V.- At Al. Les pratiques du harcèlement en milieu édcatif, Coleção MGen, dez.1998.

LEYMANN (1996), The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-84.

LEYMANN (1997), H.The Definition of Mobbing at Wokplaces.The Mobbing Encyclopaedia.Bullying, retirado em :24/02/07,de www.leymann.se

LIBÂNEO, JC. O ensino de graduação nas universidade - A aula universitária, 2005. Disponível no site: www.ucq.br/docente consulta em :24/02/07.

LIEFOOGHE, A.P.D & OLAFSSON, R. (1999). Scientist and amateurs: mapping the bullying domain.International Journal of Manpower, 20(1/2), 32-43.

LINO, T.A. Assédio Na Relação Clínica .Psicologia Social, Lisboa, 2004.

MARCOVITCH, J.. A Universidade Impossível. São Paulo: Futura, 1998.

MARTINS, J.T. O cotidiano acadêmico de enfermeiras docentes da Universidade Estadual de Londrina-PR: Um estudo sobre os sentimentos de prazer e sofrimento frente às mudanças curricular radical. Dissertação de Mestrado, Ribeirão Preto, 2002.

MARTINS, M.C.A (s/d). Fatores de risco psicossociais para a saúde mental. Revista Educação, Ciência e Tecnologia. consulta em www.esenfviseu.pt/ficheiros/artigos/fatores-risco.pdf. em:14 /11/2007.

MARZIALE, M.H.P; CARVALHO, E.C de. Condições ergonômicas do trabalho da equipe de enfermagem em unidade de internação de cardiologia. Revista Latino-americana de enfermagem, jan.1998, vol.6, nº1, p.99-117.

MARZIALE, M.H.P; NISHIMURA, K.Y.N; FERREIRA, M.M. Riscos de contaminação ocasionados por acidentes de trabalho com material perfuro-cortante entre trabalhadores de enfermagem. Revista Latino-americana de Enfermagem, jan/fev. 2004, vol.12, nº1, p.36-42.

MARZIALE, M.H.P; ROBAZZI, M.L.C.C. O trabalho de enfermagem e a ergonomia. Revista Latino-Americana de Enfermagem vol.8, nº6, Ribeirão Preto, dez, 2000.

MARZIALE, M.H.P; RODRIGUES, C.M. A produção científica sobre os acidentes de trabalho com material perfurocortante entre trabalhadores de enfermagem. Revista Latino-americana de Enfermagem, jul/ago.2002, vol.10, nº4, p.571-577.

MATRAJT, M. Estudios em Salud Mental ocupacional. México: Taller Abierto, 1994.

MATTHIESEN, S.B.Y.; EINARSEN, S. (2001) MMPI 2 Configurations among victims of bullying at work. European Journal of work and organizational Psychology, 10, 467-484.

MEADOWS, A.J. A comunicação científica, Brasília-DF, Ed. Briquet ,1998.

MEDINA, F;J; DORADO, M.A; MUNDUADE, L.; ARÉVALO, A.; & CISNERO, I (2002). Secuencias conductuales em la efectividad de la gestión del conflicto.Psicothema, 10, 79-88.

MENDES, R. Patologia do Trabalho. Rio de Janeiro, Atheneu, 2003.

MENEZES, L.C. Universidade Sitiada:A ameaça de liquidação da universidade brasileira, São Paulo, editora Abramo, 2000.

MÉSZÁROS, I. A teoria da Alienação em Marx. São Paulo: Boi Tempo, 2006

MICHAELIS: Minidicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Companhia

Melhoramentos, 2000.

MINAYO, M.C.S. A violência social sob a perspectiva da saúde pública. Caderno Saúde Pública, 1994; 10 (Supl.1):7-18.

MONTEIRO, A.B.C; NICOLETE, M.G.P; MARZIALE, M.H.P; ROBAZZI, M.L.C.C. Manuseio e Preparo de Quimioterápicos:uma colaboração ao processo reflexivo da conduta da enfermagem. Revista Latino-americana de Enfermagem. v.7, n.5, Ribeirão Preto, dezembro, 1999.

MORENO, L. Violência e capacidade para o trabalho entre os trabalhadores de enfermagem. 2004. 220p. Tese (Mestrado-Enfermagem). Faculdade de Ciências Médicas, da Universidade de Campinas-SP.

MUNDUATE, L. GANAZA, J; PEIRÓ, J.M. & EUWEMA, M. Profiles of conflict handling Styles na Efectiveness.International Journal of Conflict Management, 10(1), 1-98, 1999.

NAMIE, G. The Bully at Work:What you can do to sop the hurt and reclaim your dignity on the job.Naperville, Sourcebooks,2000.

NAPOLEÃO, A.A. Causa de subnotificação de acidente de trabalho: visão dos trabalhadores de enfermagem de um hospital do interior paulista, 1999. 115f. Dissertação de Mestrado em Enfermagem Fundamental/ Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1999.

NASCIMENTO, V.L.S. Base Legal Para Ação De Vigilância em Saúde do Trabalhador na questão Assédio Moral Fiocruz. dez. 2003.

NAVARRO, V.L; ALESSI, N.P e LIMA, M.G. A violência no trabalho e a saúde do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva no Brasil, In: Violência e Trabalho no Brasil, organizadores: SILVA, J.F; LIMA, R.B; ROSSO, S.D. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília, 2001.

NEFA, J.C. .Que son lãs condiciones y médio ambiente de trabalho? Argentina, Editorial Hvmanitas, 1988

NICOLETE, M.G.P.de. Acidentes de trabalho: um estudo de conhecimento e ocorrência acidentária entre trabalhadoras de enfermagem de um Hospital do Rio Grande do Norte. 2001. 169f. Dissertação de Doutorado em Enfermagem

Fundamental. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2001.

ODALIA, N. O que é a violência? Ed. Brasiliense. São Paulo, 1983.

ODDONE, I.; MARRI, G.; GLORIA, S.; BRIANTE, G.; CHIATTELA, M. Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo, Hucitec, 1986.

OITICICA, M.L.G.da R; GOMES. O stress do professor acentuado pelas condições acústicas em sala de aula.Revista Produção On Line, Florianópolis-Santa Catarina, v.4, n.4, p.1-8, 2004.

OLIVEIRA, S.G. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 2 ed. São Paulo, 1996.
PACHANE, G.G. A importância da formação de professores universitários e a experiência da UNICAMP. Educação, 196f. UNICAMP, 2003.

PASQUALE, L. QSG Questionário de Saúde Geral de Goldberg. Adaptação Brasileira. São Paulo, Casa do Psicólogo, 1999.

PINHO, J.G.T. Cozinhando a geometria de redes de pesquisa com apropriações em ciência conexões apetitosas para candidatos a gourmet. Disponível em www.cienciasecognição.org. acesso em 17/02/06.

PIÑUEL, y Zabal, Inake. Mobbing: Cómo sobrevivir al aquoso psicológico em el trabajo. Santander: Sal e Terra, 2001.

RAYNER, A. Bulling at work, 1997. Disponível em www.pople.bath.htm , em 20/02/2007.

REIS, E.J.F.B; CARVALHO, F.M; ARAÚJO T.M, PORTO, L.A; SILVANY NETO A.M. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. Cad Saúde Pública. 2005; 21 (5):1480-90.

REZENDE, M.P. Agravos à saúde de auxiliares de enfermagem resultantes da exposição ocupacional aos riscos físicos. 2003 114f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.

RIBEIRÃO PRETO, 2007. site consultado: www.ribeiraopreto.gov. acesso em:

03/02/2007. 3p

ROBAZZI, M.L.C.C; SILVEIRA, C.A.S; MARZIALE, M.H.P; DALRI, M.C.B; HAAS, V.J; ALVES, L.A. O prontuário hospitalar auxiliando na identificação da violência no trabalho. Revista Enfermagem UERJ Rio de Janeiro, v.14, n.4, 168p, outubro/dezembro, 2006.

ROCHA, F.L.R; MARZIALE, M.H.P; ROBAZZI, M.L.C.C. Perigos potenciais a que estão expostos os trabalhadores de enfermagem na manipulação de quimioterápicos antineoplásicos: conhecê-los para preveni-los. Revista Latino-americana de Enfermagem, maio/jun. 2004, vol.12, nº3, p.511-517.

RODRIGUES. Ilustrado da Língua Portuguesa. Coordenação editorial Diego Rodrigues, et al. São Paulo: Larousse do Brasil, 2004.

ROSSATO, R. Universidade :nove séculos de História.Passo Fundo Ediupe,1998.

ROSSO, F; FREITAS C.E.S. A violência na história brasileira do trabalho. In:Violência e trabalho no Brasil/organizadores:Silva, J.F; LIMA, S.D.R. Goiânia: Ed.da UFG; Brasília, 2001.

SALVADOR L. Assédio Moral. Doença Profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte. Jus Navigandi, Teresina, a.6, n.59, out.2002. Disponível em; //JUS2.UOL.COM.BR/DOCTRINA/TEXT0.ASP, Acesso em 14 fev. 2006.

SANTOS J;C. DIAS. Violência no Trabalho: Uma Revisão da Literatura. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Belo Horizonte. Vol.2. Nº1. p.36-54. jan-mar, 2004.

SANTOS, M.C.L. Universidade de São Paulo: Alma Mater Paulista/63anos (organizadora). São Paulo/Imprensa Oficial, 1998.

SELIGMANN SILVA, E, Psicopatologia e Psicodinâmica no Trabalho,In:Patologia do trabalho/organizador René Mendes, Rio de Janeiro.Ed.Atheneu,1995,p.207-307.

SELIGMANN SILVA, E, Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho. In: Patologia do Trabalho/organizador René Mendes, Rio de Janeiro. Ed.Atheneu, 2003, p.1141-1179.

SELIGMANN SILVA, E. Uma história de crise de nervos: saúde mental e trabalho.cap.29.IN:Isto é trabalho de gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil/Lys Esther Rocha, et al (organizadores) - São Paulo: Vozes, 1994.

SILVA, J.L.O.. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro, Editora jurídica, 2005.

SILVA, J.L.O.. Ética E Assédio Moral: Uma Visão Filosófica. Disponível em www.sociologia.org.br/acesso em 17/02/06.

SILVANY NETO A.et al. Condições de trabalho e saúde em professores da rede particular de ensino na Bahia: estudo piloto. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.24, nº91/92, p.115-124, 1998.

SILVEIRA, C.A; ROBAZZI, M.L.C.C; DALRI; M.C.B.Acidentes entre trabalhadores rurais e da agropecuária identificados através de registro hospitalares.Rev.Ciência Cuidado e Saúde. v.4, nº2, maio/ago, 2005.

SUPLEMENTO 3 .Informe Epidemiológico do SUS, coord. Brasília: Fundação Nacional de Saúde, 1996. 70p.

TAKEDA, E. Tuberculose :um estudo de sua situação entre pacientes internados e equipe de enfermagem de um Hospital Escola de Ribeirão Preto/Dissertação de Mestrado, Ribeirão Preto,1996.

TARANTINO, M. Fabrica de stress. Revista Isto É edição nº 1708. 2002.

TRINDADE, H. Universidade em ruínas: na república dos professores. Petrópolis, Vozes,1999.

UBIRATAN, R. Dicionário da Língua Portuguesa. Ed.Rideel. 2000.

USP, site oficial: www.usp.br Regimento Geral; Plano de Metas; resolução 4.940, consulta em:13 /02/2007.

VARTIA, (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying.Scandinavian Journal of Work and Environment and Health, 27(1), 63-69.

VIANA, S. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil. In: Sússekind, A. Instituição do Direito do Trabalho, 21. Ed. São Paulo: LTR, 2001

XELEGATI, R; ROBAZZI, M.L.C.C; MARZIALE, M.H.P; HAAS, V.J. Riesgos ocupacionales químicos identificados por enfermeiros que trabajan em Ambiente hospitalario. Revista Latino-americana de Enfermagem. Ribeirão Preto, março/abril, 2006, 14 (2): 214-9.

ZAPF, D & GROSS, C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. European Journal of and Organizational Psychology, 10, 497-522.

APÊNDICES

Apêndice 1 - Questionário para coleta de dados Sociodemográficos e Ocupacionais

1-Sexo: feminino () masculino ()	11- Você possui outro emprego remunerado além deste? () Sim () Não
2-Idade: anos	12-Quantas horas/dia realiza atividade neste outro emprego? _____(horas)
3- Estado civil: Solteiro () Casado () Divorciado () Outros ()	13- Exerce atividades de: () Consultoria.Exemplifique: _____ _____ () Assessoria.Exemplifique: _____ () outros Qual? _____
4- Filhos Sim () Não ()	14) Exerce cargo de chefia? () Sim () Não
5- Número de filhos: _____ Idades: _____	15) Qual tipo de cargo exercido? () Presidência de colegiado () Diretoria () Chefia de departamento () outros: especifique: _____ _____
6- Graduado em: _____ Tempo (anos): _____	16) Você realiza: a) Atividades físicas: () Sim () Diariamente () Semanalmente () Horas / Minutos por dia () Não Quais: _____ b) Atividades domésticas: () Sim () Não Quais? Especificar () Compra em Mercearias/ mercados/ outros () Arrumar casa () Cozinhar () Levar filhos à escola () Outras Quais? _____
7- Cargo: () Auxiliar de Ensino () Assistente	17) Dentro do ambiente de trabalho na IES, você acredita que está submetido a fatores agentes de riscos ocupacionais?

<p>() Professor Doutor (...) Professor Associado () Professor Titular</p>	<p>Quais? Químicos () Sim Não ()</p> <p>Exemplifique _____</p> <hr/> <p>Físicos () Sim Não () Exemplifique _____</p> <p>Situações Anti Ergonômicas () Sim Não () Exemplifique _____</p> <p>Biológicos () Sim Não () Exemplifique _____</p> <p>Psicológicos/Psicossociais () Sim Não () Exemplifique _____</p> <p>Outros? Exemplifique _____</p>
<p>8- Regime de Trabalho () Dedicção Exclusiva () Turno Completo () Turno Parcial () Outro Qual? _____</p>	<p>18) Em relação aos Riscos Psicossociais assinale os mais comuns que você enfrenta? Rotina de trabalho:</p> <p>a () Lenta demais b () rápida demais c () Nenhuma das alternativas d. Descreva a sua rotina de trabalho: _____</p>
<p>9- Há quantos anos trabalha nesta IES () menos de 1 () de um a cinco () de seis a dez () de onze a quinze () de dezesseis a vinte () de vinte a vinte e cinco anos () de vinte e seis a trinta anos () outros</p>	<p>19) Já ocorreu situações de hostilidade e conflitos no trabalho : a () Sim () Não</p> <p>Quais: _</p> <p>() Agressão verbal () Ameaças () Intimidação () Ostracismo () Mensagens Agressivas () Posturas Agressivas () Interferência no Trabalho () Comportamento Hostil () Gritos () Silêncio deliberado () Enredamento () Recusa de comunicação Direta () Deformação da Linguagem () Mentira () Manejo do sarcasmo e desprezo () Uso de Paradoxo () Desqualificação</p>

	<p>() Divisão para melhor dominar () Imposição do próprio poder () .Agressão Física Outros.Exemplifique:</p>
<p>10) Assinale a sua faixa salarial () 1 a 3 salários mínimos () 4 a 5 salários mínimos () 6 a 8 salários mínimo () 9 a 11 salários mínimos () 12 a 14 salários mínimos () > 14 salários mínimos</p>	<p>20) Você já presenciou alguma situação de assédio moral durante o seu trabalho nesta instituição? () Sim () Não</p> <p>Caso a alternativa seja (Sim) Descreva:</p>

Apêndice 2 - Questionário para coleta de dados Sociodemográficos e Ocupacionais.

<p>1 – Sexo <input type="checkbox"/> feminino <input type="checkbox"/> masculino</p>	<p>14 – Qual tipo de cargo exercido? <input type="checkbox"/> Presidência e/ou Coordenação de Colegiado; Coordenação de Programa de Pós-Graduação; Coordenação de Curso de graduação <input type="checkbox"/> Diretora <input type="checkbox"/> Chefia de Departamento <input type="checkbox"/> Outros. Expecifique: _____</p>
<p>2 – Data Nasc: _____ (ano)</p>	<p>15 – O que determinou sua opção pela vida acadêmica? (Pode assinalar mais de uma resposta) <input type="checkbox"/> salário <input type="checkbox"/> facilidade de inscrição no mercado de trabalho <input type="checkbox"/> realização pessoal <input type="checkbox"/> possibilidade de trabalhar com pesquisa <input type="checkbox"/> outra. Exemplifique _____</p>
<p>3 – Estado Civil: <input type="checkbox"/> solteiro <input type="checkbox"/> casado <input type="checkbox"/> divorciado <input type="checkbox"/> outros</p>	<p>16 – Na universidade em quais atividades sente-se mais realizado(a) <input type="checkbox"/> ministrando aulas <input type="checkbox"/> realizando trabalhos administrativos <input type="checkbox"/> realizando pesquisa <input type="checkbox"/> supervisionando estágios <input type="checkbox"/> orientado trabalhos (monografia, mestrado, doutorado) <input type="checkbox"/> outra. Exemplifique _____</p>
<p>4 – Graduado em: Curso: _____ Ano: _____</p>	<p>17 – Em quais atividades, sente-se menos realizado(a): <input type="checkbox"/> ministrando aulas <input type="checkbox"/> realizando trabalhos administrativos <input type="checkbox"/> realizando pesquisa <input type="checkbox"/> supervisionado estágios <input type="checkbox"/> orientado trabalhos (monografias, mestrado, doutorado) <input type="checkbox"/> outra. Exemplifique: _____</p>
<p>5 – Cargo que ocupa como docente da IES: <input type="checkbox"/> Auxiliar de Ensino <input type="checkbox"/> Professor Assistente <input type="checkbox"/> Professor Doutor <input type="checkbox"/> Professor Associado <input type="checkbox"/> Professor Titular</p>	<p>18 – O trabalho pode agredir a saúde e a vida dos trabalhadores, porque gera condições de risco (inexistentes fora do trabalho) e exige posturas/movimentos/ Gestos/ritmos introduzidos em algumas das condições em que é realizado (mendes, 2003). Entre os diversos riscos</p>

	<p>ocupacionais existentes, há os riscos psicossociais que se relacionam à vários fatores, tais como a atividade realizada, a intensidade da carga mental, a identificação e o reconhecimento das informações percebidas pelo trabalhador, as exigências do tempo, a complexidade da tarefa, da tarefa, o elevado grau de responsabilidade, entre outros (Nefa, 1988). Diante do exposto, você acredita que há riscos psicossociais no seu ambiente de trabalho:</p> <p>() Sim () Não</p> <p>Se Sim. Quais? _____</p>
<p>6 – Regime de Trabalho</p> <p>() Dedicção Exclusiva () Turno Completo () Turno Parcial () Outro Qual? _____</p>	<p>19 – Você sofre pressões no seu trabalho?</p> <p>() Sim () Não</p>
<p>7 – Tempo de trabalho na IES</p> <p>() menos de 1 ano () de 1 a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 15 anos () 16 a 20 anos () 21 a 25 anos () 26 a 30 anos () Outro: Qual _____</p>	<p>20 - Se Sim, por quem é mais pressionada(o):</p> <p>() pelos próprio colega de trabalho () por colegas que ocupam cargo de chefia () pelos alunos () pela instituição de uma maneira geral () por outros na Universidade. Quem? Em quais circunstâncias? _____</p>
<p>8 – Qual a sua faixa salarial</p> <p>() de 1 a 3 salários mínimos () de 4 a 5 salários mínimos () de 6 a 8 salários mínimos () de 9 a 11 salários mínimos () de 12 a 14 salários mínimos () > 14 salários mínimos</p>	<p>21 – Caso tenha respondido afirmativamente as questões 19 e 20, você acredita que a pressão sofrida no trabalho pode afetar sua saúde?</p> <p>() Sim () Não</p>
	<p>22 – Que tipos de manifestações à saúde que você sente que podem estar relacionadas às pressões sofridas no seu trabalho? _____</p>
<p>9 – Você possui outro vínculo empregatício além da IES?</p> <p>() Sim () Não</p>	<p>23 – O Assédio Moral pode ser entendido como: “uso intencional de poder, contra pessoa que pode resultar em malefício para o desenvolvimento</p>

Qual? _____	físico, mental, e moral caracterizado pelo comportamento ofensivo, que desqualifica e objetiva rebaixar o indivíduo (Hirigoyen, 2002)". Considerando esta definição, você, acredita que já tenha sido vítima deste problema, na Universidade? () Sim () Não () Talvez
10 – Você é remunerado neste outro vínculo? () Sim () Não	24 – Você tem conhecimento de alguma ocorrência deste tipo de problema entre seus colegas de trabalho? () sim () Não () prefiro não responder
11 – Quantas horas/dia realiza atividade neste outro emprego? _____ horas	25 – Em sua opinião este tipo de problema é comum no ambiente de trabalho universitário? () Sim () Não () prefiro não responder
12 – Na IES, além das atividades de ensino, pesquisa e extensão, você exerce atividades de: () consultoria. Exemplifique: _____ () assessoria. Exemplifique: _____	26 – Poderia descrever algum caso, que tenha ocorrido no seu ambiente de trabalho, que possa ser considerado como assédio moral? _____ _____
13- Exerce cargo administrativo? () Sim () Não	

Apêndice 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está convidado (a) a participar de uma pesquisa que será realizada nesta Instituição de Ensino Superior. Este trabalho está sendo desenvolvido por mim, Vânia Cláudia Spoti Caran, que sou pós-graduanda, assistente social, com orientação da Profa. Dra. Maria Lúcia Cruz Robazzi, e tem o objetivo geral identificar a existência do Assédio Moral nesta Organização.

Para isso, nós precisaremos nos encontrar uma única vez para entrega do instrumento de pesquisa e orientação, sendo um questionário de duas folhas com 26 perguntas (fechadas e abertas), que será entregue em envelope lacrado em seu horário de trabalho conforme sua sugestão de horário.

A entrega do questionário preenchido também ficará a critério de sua agenda no qual estarei a disposição para qualquer esclarecimento no endereço e local indicado abaixo.

Informo que o que você relatar será utilizado apenas para essa pesquisa, o resultado final poderá ser publicado em revistas e/ou apresentados em encontros científicos. Sua participação é completamente voluntária e não haverá custo para você por estar participando da mesma. Você também poderá deixar de participar a qualquer momento, sem que seja prejudicado(a) por isso.

Através deste estudo, esperamos identificar as condições de trabalho dos docentes da instituição pesquisada, no intuito de sugerir estratégias de melhoria do ambiente de trabalho.

Obrigada pela colaboração,

Ribeirão Preto, ___ de _____ de 2006..

Vânia Claudia Spoti Caran
Tel.: 16-39841307
E-mail: vccaran@yahoo.com.br
Endereço: R. Cláudio Marino Cândia, 183
São Simão SP Cep 14200-000

Após ter conhecimento sobre como poderei colaborar com esta pesquisa, concordo com minha participação, não tendo sofrido nenhuma pressão para tanto.

Eu, _____, concordo com minha participação no estudo e estou ciente de que estou livre para qualquer momento desistir de colaborar, sem nenhuma espécie de prejuízo. Recebi uma cópia deste documento e tive oportunidade de discuti-lo com a pesquisadora.

Pesquisadora

Profissional