



DIVULGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

THIAGO SOARES NUNES
SUZANA DA ROSA TOLFO
CINARA INVITTI
JOANA SOARES CUGNIER

RESUMO

O assédio moral pode ser definido como repetidos comportamentos, ações e práticas hostis, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que pode trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho. Apesar do destaque na mídia, os trabalhadores ainda desconhecem o tema, sua definição e características. Neste sentido, o estudo tem como objetivo descrever a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina sobre a divulgação do assédio moral no trabalho. A pesquisa é classificada como descritiva, qualitativa, quantitativa e estudo de caso. Os dados da pesquisa foram coletados por meio da aplicação de questionários a 279 servidores da instituição. As conclusões desta pesquisa permitiram identificar que apenas 25% da população pesquisada viu e/ou ouviu sobre a divulgação do tema na instituição. Destes, 28% partiram de mídias internas da UFSC e 28% foram promovidos pelos sindicatos (APUFSC e/ou SINTUFSC). Contatou-se que as informações contidas nos sites analisados são escassas e há a necessidade de ampliar os conteúdos abordados, de modo que os servidores sejam esclarecidos sobre o conceito, características, como identificar e como denunciar o assédio moral na instituição.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Moral no Trabalho. Bullying. Servidores. UFSC.

1 INTRODUÇÃO

As grandes transformações econômicas, sociais, políticas, tecnológicas e culturais ocorridas nas últimas décadas e a elevação do valor econômico à categoria de “valor supremo” tem causado sérios impactos nas sociedades modernas, cujos estudos sinalizam a existência de uma forte crise de identidade (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Ramos (1989) afirma que os resultados da modernização, tais como a insegurança psicológica, a degradação da qualidade de vida, a poluição, o desperdício à exaustão dos limitados recursos do planeta, mal disfarçam o caráter enganador das sociedades contemporâneas.

As organizações não são neuróticas, nem paranoicas ou perversas, porém, o seu mecanismo de funcionamento pode provocar aos empregados comportamentos neuróticos e perversos (GAULEJAC, 2006). Ou seja, as formas de gestão da organização podem servir de fatores propiciadores para violências ao trabalhador, e se transformarem em situações características de assédio moral.

O assédio moral pode ser definido como repetidos comportamentos, ações e práticas hostis, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que pode trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho (EINARSEN; HOEL; ZAPF; COOPER, 2005). No entanto, quando há a ocorrência destas práticas no ambiente organizacional, cabe à gestão da empresa a resolução e combate. Pois, o assédio moral não pode ser visto como uma situação interpessoal apenas, mas como um conjunto de situações que envolvem necessariamente a organização, seus valores e práticas. Doravante, não podemos negar a presença dos elementos característicos do assédio moral e abuso de poder nas organizações, pois na maioria destas a racionalidade instrumental prevalece como lógica subjacente às ações. Assim, determina um padrão, norteado pelas leis de mercado e conduz o indivíduo a uma disputa frequente, gerando resultados, lucros e também ansiedades e patologias psíquicas.

Apesar do tema estar em destaque na mídia e na sociedade, há ainda um desconhecimento de sua definição e características, bem como procedimentos de como e onde denunciar. O que é o caso da Universidade Federal de Santa Catarina, uma instituição que completou 50 anos de existência, que necessita de medidas de prevenção, combate e divulgação ao assédio moral no trabalho na instituição e setores internos.

Diante do contexto apresentado acima, esta pesquisa visa descrever a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina sobre a divulgação do assédio moral, bem como a análise das informações contidas e divulgadas pelos seus sindicatos e setores da instituição “responsáveis” pela saúde e bem-estar do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL

O alemão Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos empíricos sobre assédio moral no trabalho, iniciados em 1980 quando pesquisou em várias organizações na Suécia sobre o assédio moral, e encontrou o fenômeno psicoterror ou *mobbing* (LEYMANN, 1990; 1996). Os estudos de Leymann remetiam a investigação do sofrimento no trabalho, chegando a resultados que o estimularam a ampliar em nível nacional as suas pesquisas – estendidas, posteriormente, para a região escandinava e aos países de origem alemã. O objetivo, portanto, era sensibilizar os assalariados, sindicatos, gestores, médicos e juristas para a gravidade desta situação, deste modo, incentivando-os ao combate e prevenção do assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). A conscientização da sociedade e dos acadêmicos cresceu gradualmente nos países europeus nos anos noventa. Dentre um período

curto de tempo o interesse popular acerca do fenômeno cresceu rapidamente e as mídias de vários países europeus informaram histórias quase inacreditáveis de como as pessoas eram maltratadas no seu ambiente de trabalho (EINARSEN et al. 2003; 2005).

Há uma diversidade de terminologias usadas para descrever este fenômeno, entre algumas destas são: *bullying*, *mobbing*, assédio, assédio moral, terror psicológico, psicoterror, abuso emocional, comportamentos hostis, agressão no local de trabalho, comportamentos aversivos (BESWICK; GORE; PALFERMAN, 2006). Em diferentes localidades há uma terminologia utilizada, “*whistleblower*”, “*harcèlement moral*” na França, “*ijime*” no Japão, “*mobbing*” nos Estados Unidos, “*bullying*” na Inglaterra e em países nórdicos, no Brasil é denominado como assédio moral (HIRIGOYEN, 2006).

A francesa Marie-France Hirigoyen popularizou o tema com o lançamento do seu livro “*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”, um best-seller que proporcionou a discussão deste tema no âmbito do trabalho e na estrutura familiar (HELOANI, 2005). Encontra-se nas palavras de Hirigoyen (2008, p. 65), a definição para o tema:

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

No artigo “Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações” Freitas (2001) relata que as situações de assédio moral podem ser consideradas como verdadeiros assassinatos psíquicos. O assédio moral, para Barreto (2005), acontece quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Heloani (2005, p. 104) caracteriza o assédio moral “pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder.” Este enfraquecimento psíquico segundo o autor pode levar o alvo a uma despersonalização. Trata-se, portanto, de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, pode se apresentar como ameaça.

As definições/conceitos do assédio moral no trabalho são similares e complementares. Entretanto, há determinadas características essenciais para a caracterização do fenômeno, tais como: intencionalidade, direcionalidade, repetitividade, duração e regularidade dos comportamentos hostis, caráter processual (BESWICK; GORE; PALFERMAN, 2006; EINARSEN, 2005; SOBOLL, 2006). Ressalta-se que não há um consenso entre os autores sobre os aspectos definidores do assédio moral. Quando a característica intencionalidade é mencionada, há dois elementos importantes a discutir: “[...] consciente (tenho vontade de fazer o mal) ou inconsciente” (HIRIGOYEN, 2006, p. 64). Autores como Leymann, Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, Raknes, e muitos outros apresentam em seus trabalhos e definições a essência da direcionalidade das atitudes hostis a um ou mais indivíduos. Sobre a orientação ao coletivo, Hirigoyen (2006) apresenta a “gestão por injúria” que consiste em um comportamento “injurioso coletivo” que visa a submeter os empregados a uma pressão e/ou tratando-os com violência, injuriando-os e insultando-os. A maior diferença entre conflito e o assédio moral não é necessariamente o que é e como é feito, mas a frequência e a duração do que é feito (SALIN, 2003). Em outras palavras, o assédio não está ligado a eventos isolados, mas a comportamentos repetidos e persistentes, direcionados a um ou mais empregados (EINARSEN et al., 2003; 2005). Leymann (1996) estabelece que para uma situação ser caracterizada como assédio moral deve apresentar uma frequência de no mínimo uma vez por semana e um período de duração de no mínimo seis meses. Todavia, por causa da alta frequência e da longa duração dos comportamentos hostis, estes maus-tratos resultam em consideráveis sofrimentos mentais, psicossomáticos e sociais.

Pesquisas empíricas indicam que o assédio moral não é um “fenômeno”, no sentido de um fato pontual, mas um processo que evolui gradativamente (EINARSEN et al., 2003; 2005). Durante as fases iniciais, prevalecem os tipos de comportamento indiretos e discretos, posteriormente, acontecem atos mais diretos e agressivos. As vítimas são isoladas e evitadas, humilhadas em público, sendo alvos de risos no setor/departamento e assim por diante. Nas fases finais do processo, formas físicas e psicológicas de violência podem ser usadas, ocasionando no afastamento da vítima do trabalho (EINARSEN, 2005).

Hirigoyen (2006) classificou os comportamentos hostis em quatro categorias, da mais difícil de identificar até a mais evidente.

a) Deterioração proposital das condições de trabalho: agir de maneira a colocar o alvo parecer incompetente, como: contestar sistematicamente as decisões por ela tomadas, críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, atribuir sistematicamente tarefas superiores a suas competências, instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras. Segundo a autora, tais atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio vem do superior hierárquico (de cima para baixo);

b) Isolamento e recusa de comunicação: comportamentos com intuito de constranger e maltratar o outro, tais como: deixar alguém de fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), e outros. Tal conduta pode provir tanto de colegas de cargo equivalente quanto superiores;

c) Atentado contra a dignidade: são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, que são geralmente reparadas por todos, entretanto, a vítima é considerada responsável. Neste caso o agressor utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, zombando de suas originais, nacionalidades e outros. Estas atitudes frequentemente são proferidas por colegas invejosos.

d) Violência verbal, física ou sexual: aparece quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta etapa, a vítima tende a estigmatizar-se no grupo devido ao não atendimento de suas queixas ou da omissão das testemunhas. Bem como, acontecem as ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que se prolonga também para fora do ambiente organizacional, com telefonemas noturnos e cartas anônimas por exemplo.

Uma pesquisa realizada por Nunes, Duarte e Moretto (2010) com 139 profissionais graduados em cursos de ensino superior, constatou que a população pesquisada reconhece as formas de assédio moral com o mesmo grau de destaque que Hirigoyen (2006) descreve, da mais difícil de verificar (mais sutil) para a mais evidente. A Deterioração proposital das condições de trabalho foi reconhecida como assédio moral por apenas 43% da população, Isolamento e recusa de comunicação por 49%, Atentado contra a dignidade com 68% e por fim, mais facilmente reconhecida com 70%, Violência verbal, física ou sexual.

Em relação às formas de assédio moral, pode acontecer em diversas direções, vertical descendente (superior hierárquico ao subordinado), horizontal (colegas), misto e vertical ascendente (subordinado ao superior). Um levantamento de uma pesquisa na França apresentou que 58% dos casos de assédio moral advêm da hierarquia, 29% dos casos o assédio vem de diversas pessoas (colegas e superiores), com 12% o assédio vem de colegas e 1% dos casos de um subordinado (HIRIGOYEN, 2006).

O assédio moral é um fenômeno multidimensional, ou seja, não existe apenas a relação entre assediado e assediador (assédio moral interpessoal), há também fatores organizacionais que predisõem à ocorrência do assédio moral. É inegável que o assédio moral é também um problema de nível organizacional, pois acontece dentro ou em decorrência do âmbito organizacional. Desta forma, a organização torna-se corresponsável

pela sua prática ou pela isenção destes comportamentos e ações. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 38) afirmam que nas organizações “as pessoas se pautam mais pelo aspecto legal que pelo moral, porém, a convivência social prolongada não pode subsistir sem que a instância moral também exerça a sua parte no controle de comportamentos e de atitudes dos indivíduos”. Questões como a mudança na natureza e organização do trabalho, cultura e clima organizacional, e o aspecto da liderança, são fatores organizacionais que podem levar a prática da violência moral no ambiente de trabalho (HOEL; SALIN, 2003; SALIN, 2003). Para os autores, o assédio moral é um processo complexo e dinâmico, onde a ação e reação devem ser compreendidas dentro do contexto social onde ocorrem, doravante, os fatores situacionais podem aumentar a vulnerabilidade dos alvos e contribuir para sua reação ao comportamento hostil.

As consequências do assédio moral são elevadas e severas, embora muitas vezes não possam ser precisamente mensuradas. A abrangência da consequência do assédio não está apenas ligada a saúde física e mental do indivíduo assediado, mas também para as organizações. Primeiramente, no aspecto individual Hoel, Sparks e Cooper (2001), Keashly e Jagatic (2003) e Barreto (2006) apresentam diversos sintomas tanto de ordem física quanto psíquica: dores generalizadas e esporádicas, aumento de pressão arterial, tensões musculares, dispnéia, falta de apetite, cefaleia, distúrbios digestivos, consumo excessivo de álcool e outras drogas, diminuição de energia, dificuldade de se concentrar, deterioração e/ou abandono de relações pessoais, sensação de inutilidade, vontade de chorar por tudo, irritabilidade e raiva, alteração do sono, manifestações depressivas, insegurança, paranoia, suicídio. É possível constatar que as implicações do assédio moral para o indivíduo assediado podem e são severas. Não são apenas diagnósticos simples que são tratados de uma hora para outra. São sim, complicações que duram em longo prazo e atinge a vítima e pode influenciar outros a seu redor, como familiares e colegas de trabalho. Os “custos” individuais oriundos da ocorrência de assédio são difíceis de mensurar, são aspectos subjetivos e conseqüentemente impossíveis de calcular, por exemplo, a perda da saúde física e/ou psíquica, desestruturação da família e da carreira, ou até mesmo o valor de uma vida no caso da vítima chegar ao extremo – suicídio.

Já em relação às implicações organizacionais do assédio, Hoel, Sparks e Cooper (2001) listam diversas situações de ordem organizacional: absentéismo, *turnover* e custos de reposição, redução da produtividade e desempenho, perda de equipamento e produção, queda na qualidade de trabalho, erros e acidentes, perda de habilidade, enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, aumento dos custos devido ao absentéismo, aposentadoria prematura, redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização, eventual redução do valor da marca, e outros. Como identificado, as consequências das situações de assédio não são exclusivas para a vítima, as organizações são seriamente afetadas e muitas vezes devido a sutileza das consequências não percebem que essas situações podem trazer prejuízos econômicos em curto e/ou longo prazo. O comportamento do mercado exige cada vez mais dos seus funcionários, cobrando resultados e comportamentos que muitas vezes extrapolam o limite da ética e dos valores individuais. Neste contexto, as organizações seguem esta lei do mercado. Não questionando métodos e ações utilizadas por seus funcionários para alcançar os objetivos finais, predominando uma racionalidade instrumental de conduta. Ao se depararem com situações de assédio, tendem a contornar de forma enganosa o problema, analisando apenas as consequências, e deixando as causas de lado. Quando “resolvido” politicamente a organização segue seu rumo até que novas ocorrências apareçam.

Em relação às ocorrências de assédio moral, Hirigoyen (2006) advoga que há o predomínio dos setores terciário, da medicina social e na educação/ensino. Ressalta-se que as formas de assédio moral são diferentes de um setor privado para o público. Hirigoyen (2006)

expõe que no setor privado é mais evidente, dura menos e termina em geral com a saída da vítima. Já no setor público o assédio pode durar anos, pois a rigor, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, pois têm estabilidade profissional, a não ser devido a uma falta muito grave. No campo de ensino/educação, Hirigoyen (2006) afirma que o meio acadêmico é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral. Entretanto, poucos estudos são realizados nesta área, mesmo este sendo um dos mais afetados. É importante ressaltar que as Instituições de Ensino Superior são relacionadas por serem centros de ensino, de pesquisa e de extensão, também tendem a ser ambientes nos quais há situações perversas entre as pessoas e grupos que podem ser entendidas como assédio moral.

Por fim, apesar das consequências listadas, é possível prevenir e eliminar as situações de assédio, todavia, é necessário não apenas vontade, mais coragem de reconhecer a ocorrência deste fenômeno por meio de instrumentos de controle e tratando todos de forma justa e igualitária. Bem como, faz-se necessário a divulgação de informações como o conceito, características, como identificar e denunciar. Questões simples que fazem muita diferença na prevenção e conhecimento deste fenômeno no ambiente organizacional.

3 MÉTODO

Quanto ao método, a pesquisa classifica-se como descritiva, quantitativa, qualitativa e estudo de caso. A pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, além disso, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2007). Ela procura conhecer a realidade estudada, bem como suas características e problemas. Nesse sentido, o presente trabalho descreveu a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina sobre a divulgação do assédio moral, bem como a análise de informações acerca do mesmo em setores nesta instituição.

A pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa e qualitativa. Os métodos quantitativo e qualitativo não se diferenciam somente pela sistemática pertinente a cada um deles, mas, sobretudo pela forma de abordagem do problema (RICHARDSON et al., 2008). Portanto, a pesquisa divide-se em duas fases, a primeira delas quantitativa e a segunda qualitativa. Na primeira etapa, quantitativa, a pesquisa procurou descrever a percepção dos servidores da UFSC sobre a divulgação de informações sobre o assédio moral na instituição. Já na segunda etapa, qualitativa, procurou analisar as informações sobre o fenômeno nos sites dos sindicatos dos servidores e na Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho. A pesquisa caracteriza-se também como estudo de caso, de modo que pra Triviños (1992) têm por objetivo aprofundar a descrição de determinada realidade, no caso a da UFSC, e fornecer conhecimento aprofundado da realidade do ambiente estudado, onde os resultados atingidos podem ocasionar na formulação de proposições e teorias para o estudo em outras localidades.

Os dados desta pesquisa foram obtidos por meio da aplicação de um questionário em formato online e disponibilizado aos servidores da UFSC. A divulgação deste instrumento ocorreu em alguns momentos e por agentes diferentes, primeiramente a divulgação por parte do Núcleo de Desenvolvimento de Dados (NPD) o qual divulgou a todos os servidores, posteriormente o Sindicato dos Trabalhadores da UFSC (SINTUFSC) e Sindicato dos Professores das Universidades Federais de SC (APUFSC), além de e-mails encaminhados pelos pesquisadores aos servidores da instituição pesquisada. A pesquisa alcançou 279 respondentes do instrumento. Paralelo a esta etapa, ocorreu a análise das informações contidas nos sites acima mencionados. Uma vez manipulados os dados, o passo seguinte é a análise e interpretação dos mesmos. Após a coleta, filtragem e categorização dos dados, partiu-se para a interpretação e análise dos mesmos por meio das informações obtidas nos questionários aplicados, correlacionando estes com a teoria.

Por fim, como um aspecto de limitação da pesquisa, identificou-se o acesso a população da pesquisa. De modo que nem toda população de servidores docentes e técnico-administrativos, se disponibilizou a responder ao questionário online. Assim, uma maior abrangência da pesquisa poderia ter sido alcançada.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi instituída em dezembro de 1960 reunindo as Faculdades de Direito, Ciências Econômicas, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Serviço Social, Medicina e a Escola de Engenharia Industrial. A instituição foi oficialmente instalada no atual campus, localizado no bairro da Trindade em Florianópolis/SC, em março de 1962 (UFSC, 2010). Com a reforma universitária ocorrida em 1969, as faculdades deram lugar às unidades universitárias, denominadas centros de ensino, os quais agregam os departamentos. Deste modo, a Universidade adquiriu a atual estrutura administrativa. Atualmente, a instituição está organizada em 11 centros de ensino, com mais de 80 cursos de graduação ofertados na modalidade a distância e presencial, e mais 57 cursos de pós-graduação (mestrado e/ou doutorado) (UFSC, 2010). Totalizando até 2009 com uma comunidade aproximada de 35 mil alunos de graduação e pós-graduação, 2138 servidores docentes atuando no ensino superior e 2080 servidores técnico-administrativos (UFSC, 2009). Possui ainda uma infraestrutura que inclui dezenas de laboratórios, bibliotecas, editora, fórum, centro esportivo, centro de cultura e ventos, museus, planetários, além de pró-reitorias e secretarias que dão suporte a estrutura desta instituição (UFSC, 2010).

Apesar da história da instituição ser vencedora em diversos aspectos, como a criação de cursos de graduação e pós-graduação, ser referência em publicações científicas e de pesquisas, reconhecimento nacional e internacional dos seus cursos, e demais, há questões que a instituição necessita uma especial atenção. Entre elas, destacasse um fenômeno muito discutido na atualidade, o assédio moral no trabalho. Este referido assunto, como já explanado anteriormente, pode acarretar, principalmente ao corpo funcional da instituição, composto por servidores docentes e técnico-administrativos, um adoecimento de ordem psíquica e/ou física, o que, conseqüentemente, diminui a produção e o ambiente de trabalho se torna “insalubre”.

As causas do assédio moral são diversas, desde questões pessoais como inveja e desgosto de outrem, até situações promovidas por uma cultura que favorece e/ou beneficia o agressor unicamente voltado ao atingimento de determinado objetivo/meta. Contudo, um dos maiores problemas da causa do assédio moral é o desconhecimento e a sua não identificação prévia. Isso ocorre, em muitos casos, devido à sutileza das agressões que vão eliminando aos poucos a vítima dos ataques. De modo a parecer que os atos negativos são brincadeiras corriqueiras. Assim, o conhecimento prévio do conceito e suas características são essenciais para o início da prevenção e conhecimento deste fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho.

A pesquisa foi respondida por 279 participantes, destes 61% são servidores docentes e 39% são servidores técnico-administrativos, 56% mulheres e 44% homens, os pesquisados possuem uma média de idade de 45 anos. São, em sua maioria de etnia branca (88%), casados ou com união estável (64%) e 55% tem formação de pós-graduação em nível de doutorado. Cerca de 26% trabalham a mais de 25 anos na instituição, 16% trabalham de 1 a 5 anos, e apenas 8% trabalha a menos de um ano. Sobre o regime de trabalho, 54% têm Dedicção Exclusiva e 41% com regime de 40 horas, tendo como uma renda mensal entre 10 a 14 salários mínimos (R\$ 5.101 a R\$ 7.140) 24% dos pesquisados. Apenas 19% dos respondentes possuem cargo de direção ou tem função gratificada. Em relação ao local onde o servidor está vinculado/lotado, 71% estão vinculados a um Centro de Ensino (11% no Centro Tecnológico, 10% no Centro de Ciências da Saúde, e demais), 9% em Pró-Reitorias, 4% em Secretarias e

4% na Reitoria (incluídos aqui os órgãos suplementares, como o Hospital Universitário e a Agência de Comunicação).

Parte-se agora para a análise da questão principal desta pesquisa, a identificação entre os pesquisados sobre a divulgação (se viu e/ou ouviu) do tema Assédio Moral dentro da instituição (o que é, como combater, onde denunciar, e outras informações). A figura a seguir apresenta a porcentagem de pesquisados que respondeu ou não a questão.

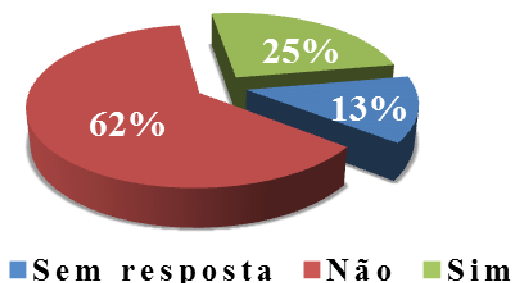


Figura 1: Divulgação do Assédio Moral no trabalho na instituição

Fonte: dados primários

Verifica-se que grande maioria (173 pesquisados) não tem conhecimento (ouviu e/ou viu) sobre a divulgação da temática na instituição. Para uma IES cujo objetivo é a geração e disseminação do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão, esse número elevado torna-se um grande problema para a prevenção da ocorrência desta violência. Ao partir do pressuposto que o indivíduo não tem conhecimento da temática (ou das próprias situações assediadoras), o mesmo torna-se incapaz de identificar se frequentemente é alvo de algumas situações. Pois, pode pensar que determinados atos negativos não passam de brincadeiras do agressor, ou até mesmo que é o modo “normal” dele de agir com os outros. Assim, pelo assédio moral ser um mal “contemporâneo”, discutido no ambiente acadêmico e na mídia, é extremamente prudente a instituição tomar medidas pelo menos na divulgação do que é o assédio moral e suas características principais.

Apesar deste elevado índice de não conhecimento do fenômeno, 69 respondentes afirmaram ter conhecimento da divulgação da temática na instituição. Para uma melhor análise, foram classificadas e agrupadas as respostas em algumas categorias, conforme pode ser visualizado na tabela a seguir.

Tabela 1: Locais de divulgação do tema Assédio Moral no trabalho na instituição

Local de Divulgação	Frequência	Porcentagem
Não especificado	7	10%
Colegas	4	6%
Cursos, Capacitações, Eventos, Palestras e Congressos	5	7%
Departamentos, Pró-Reitorias, Secretarias ou outros setores	9	13%
Mídias Internas da UFSC	19	28%
Sindicatos (APUFSC e/ou SINTUFSC)	19	28%
Outros	6	9%

Fonte: dados primários

A predominância dos locais de divulgação consiste nas mídias internas e os sindicatos. O primeiro remete a questões como jornais, cartilhas, cartazes, listas de discussão e o próprio site da instituição. Todavia, é um número pequeno para uma instituição que tem como missão produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão

crítica, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida. Há diversos trabalhos, como seminários, palestras e projetos na organização que discutem a questão da violência e a prevenção ao assédio moral, entretanto, não parecem ainda muito focados.

Os sindicatos de classe representam um papel muito importante na defesa do profissional em questões como o trabalho, condições de trabalho, saúde mental e física do trabalhador, e demais. Logo, cabe aos sindicatos também o papel de divulgar e lutar por medidas contra a ocorrência do assédio moral. Bem como, auxiliar seus trabalhadores assediados, orientando-os nos aspectos legais além do suporte psicológico e físico quando necessário. Assim, na pesquisa constatou-se que os sindicatos, de modo geral, divulgam informativos ou proferem palestras sobre o tema em questão.

Ao focar não na instituição de forma geral, mas nos departamentos, pró-reitorias e outros setores internos, 13% dos pesquisados afirmaram que um ou outro setor divulgou alguma informação sobre o tema. Quatro dos nove pesquisados, afirmaram que ouviram ou viram informações sobre assédio moral na Ouvidoria da instituição, setor este que recebe críticas, reclamações e sugestões da comunidade universitária.

A categoria cursos, capacitações, eventos, palestras e congressos foi mencionada por 7% dos pesquisados. É de conhecimento que os servidores, sejam eles docentes ou técnico-administrativos, necessitam realizar cursos e capacitações durante determinados períodos. Logo, tais cursos necessitam, dependendo da temática, incluir aspectos ligados à qualidade de vida no ambiente de trabalho, conflito, assédio moral e outros assuntos que remetem a saúde física e psíquica do trabalhador. É importante também, que os diretores de unidades, cursos, departamentos, centros participem de cursos que tenham esse enfoque, o de gestão de pessoas, pois grande parte dos casos de assédio advém da hierárquica imediata.

Ressalta-se que a instituição deve desenvolver um mecanismo de controle, prevenção e combate ao assédio moral e as práticas de violência no ambiente de trabalho. Como passo inicial precisa trabalhar na questão da divulgação do assédio moral. O caráter informativo é o primeiro passo para o combate e prevenção desta violência nas organizações. Neste sentido, esta pesquisa procurou analisar as informações acerca da temática trabalhada e que estão contidas em três sites: APUFSC (Sindicato dos Professores das Universidades Federais de Santa Catarina), SINTUFSC (Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina) e a DSST (Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho).

A DSST está vinculada ao Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS), e tem como objetivo a promoção da saúde e segurança do trabalho. Conforme já explanado na teoria, o assédio moral pode promover danos à saúde física e psíquica da vítima, logo, justifica-se a análise das informações do fenômeno neste setor. Assim, ao entrar no site do DSST há uma página que remete as informações do assédio moral retirados de um dos sites brasileiros gerenciados pelos pesquisadores com maior renome no Brasil (Margarida Barreto, Roberto Heloani e Maria Ester de Freitas). O conteúdo é um recorte de alguns trechos do texto encontrado na página gerenciada por esses pesquisadores, que apresenta informações básicas a respeito do fenômeno. Todavia, um elemento chave que não consta: consequências físicas e psíquicas à saúde do trabalhador, aspecto este de grande importância para o referido departamento, bem como há necessidade de melhorar a caracterização com inclusão de informações, como por exemplo, descrição de algumas situações que são características do assédio moral.

No site do Sindicato dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina (APUFSC), as informações acerca do assédio moral não são visíveis e facilmente acessadas. Apesar dos pesquisados identificarem a divulgação da temática nos boletins deste sindicato, não há um sistema de busca que permite ao usuário coletar estes dados. Constata-se que o site

carece de um sistema de busca, caso contrário, o usuário que necessite pesquisar sobre a temática (informações ou casos) deverá abrir cada boletim e procurar. Bem como, foi identificado a falta de conceitos e características básicas que permitam ao sindicalista ou usuário ter conhecimento acerca do fenômeno.

Já no site da SINTUFSC (Sindicato dos Trabalhadores da UFSC) há um sistema de busca que permite localizar informações, medidas adotadas e até casos de assédio moral divulgados por este referido sindicato. Bem como, identificou-se uma página dedicada ao assédio moral que contem situações reais identificadas, informações de como denunciar (baseada no site dos pesquisadores brasileiros mencionado anteriormente). Porém, ainda falta a descrição do fenômeno em si, suas principais características e situações características. Os pesquisados informaram que a SINTUFSC já promoveu palestras, cursos, cartazes, além das informações no site sobre a temática, o que é um importante passo para o combate e prevenção deste fenômeno.

Por fim, ressalta-se que a análise das informações dos sites desses três setores não necessariamente implica que os mesmos não tenham ou realizem medidas de orientação ou de informação aos trabalhadores que buscam esses locais. A análise consistiu apenas na busca por informações da temática no site (virtual), e não no internamente no setor (presencial).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Por ser constituído de algumas estratégias bastante sutis, e assim, pouco caracterizado como agressivo, o assédio moral precisa ser estudado a fim de ser produzido conhecimento a respeito de como esta violência se caracteriza no meio ambiente de trabalho” (NUNES, INVITTI, TOLFO, 2010, p. 2). O conhecimento acerca do fenômeno é um dos fatores que pode se diferenciar no seu combate e prevenção. Através de informações sobre o conceito e suas características, por meio da divulgação em mídias de comunicação, cursos, palestras, é possível aumentar a clareza sobre o assédio moral e facilitar a identificação da ocorrência antes que o mesmo possa trazer severos danos aos vitimas e a própria organização.

Deste modo, o presente artigo, parte de uma dissertação de mestrado em Administração que visa caracterizar as ocorrências de assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina, teve como objetivo descrever a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC sobre a divulgação do assédio moral no trabalho. Utilizou-se autores como Heinz Leymann, Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper, Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto, Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e muitos outros que orientaram a elaboração do estado da arte.

A população respondente da pesquisa em sua maioria são servidores docentes (61%) de etnia branca, casados ou com união estável, possuem pós-graduação completa em nível de doutorado, trabalham em regime de dedicação exclusiva nos centros de ensino e trabalham a mais de 25 anos na instituição.

Dos 279 pesquisados, apenas 25% deles (69 respondentes) afirmaram ter conhecimento da divulgação do assédio moral na instituição, um percentual baixo para um fenômeno amplamente divulgado pela mídia nos dias atuais. A partir deste índice, procurou-se identificar em qual local o pesquisado ouviu ou viu sobre o tema. Devido as respostas serem muito amplas, os pesquisadores agruparam as respostas em determinados grupos para uma melhor visualização e análise das informações. Portanto, os locais de divulgação identificados foram: por colegas (6%); em cursos, capacitações, eventos, palestras e congressos (7%); outros (9%); não especificado (10%); nos Departamentos, Pró-Reitorias, Secretarias ou outros setores da UFSC (13%); em Mídias Internas da UFSC (jornais, cartilhas, cartaz, site da UFSC, listas de discussão) – 28%; e nos Sindicatos (APUFSC e/ou SINTUFSC) – 28%.

Após a identificação da origem da divulgação do assédio moral na instituição, partiu-se para a análise das informações contidas em três sites: Sindicato dos Professores das Universidades Federais de Santa Catarina (APUFSC), Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (SINTUFSC) e a Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST). Dos três, apenas o SINTUFSC contém informações de como a vítima deve fazer tanto para reportar o caso como para se proteger, procedimento este baseado em uma página que trata do fenômeno coordenada por três pesquisadores referências do tema no Brasil. Contudo, nos três há a falta de informações que possam melhor detalhar informações importantes do fenômeno.

Por fim, não cabe apenas a estes setores a promoção de informações sobre o assédio moral no trabalho. Esse é um problema de nível organizacional, portanto a própria organização deve construir medidas preventivas e de combate, além da divulgação, para que este mal “contemporâneo” possa ser controlado na instituição. Pois, constatou-se que muitos dos pesquisados sofrem de assédio moral e não tem conhecimento do que estão passando e das consequências oriundas dessas agressões psíquicas e físicas.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 188f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BESWICK, Johanna; GORE, Joanne; PALFERMAN, David. Bullying at work: A review of the literature. **Health and Safety Laboratory**, 2006.

EINARSEN, Ståle. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. **Pistes**, vol. 7, nº 3, 2005.

EINARSEN et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 1, p. 3-30.

EINARSEN, et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In BOWIE, Vaughan; FISCHER, Bonnie S.; COOPER, Cary L. (Eds.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005. Cap. 12, p. 229-247.

FREITAS, Maria Ester de. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, v.41, nº 2, (abr./jun. 2001), p. 8-19, 2001.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

GAULEJAC, Vincent de. Do Assédio Moral ao Assédio Social. In: SEIXAS, Jacy; BRESCIANI, Maria Stella (Orgs.). **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais**,

incertezas jurídicas. Minas Gerais, EDUFU - Ed. da Universidade Federal de Uberlândia, 2006, p. 71-92.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**. dez. 2005, nº. 22, p.101-108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HOEL, Helge; SPARKS, Kate; COOPER, Cary L. **The cost of Violence/Stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment**. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2001.

HOEL, Helge; SALIN, Denise. Organisational antecedents of workplace bullying. In: EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 10, p. 203-218.

KEASHLY, Loreleigh; JAGATIC, Karen. By any other name: American perspectives on workplace bullying. In: EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 2, p. 31-61.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Encyclopaedia**. 1996. Disponível em: < <http://www.leymann.se/English/frame.html> >. Acesso em: 25 jun. 2010.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, 1990. Vol. 5, nº 2, p. 119-126.

NUNES, Thiago Soares; DUARTE, Bernadete Quadro; MORETTO NETO, Luís. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: compreender para combater. In: 10º Congresso de Stress da ISMA-BR, 12º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública e 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público, 2010, Porto Alegre. **Trabalho, Stress e Saúde: equilibrando esforço e recompensa - da teoria à ação**. Porto Alegre, 2010.

NUNES, Thiago Soares; INVITTI, Cinara; TOLFO, Suzana da Rosa. **ASSÉDIO MORAL: uma questão a ser tratada**. In: 10º Congresso de Stress da ISMA-BR, 12º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública e 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público, 2010, Porto Alegre. **Trabalho, Stress e Saúde: equilibrando esforço e recompensa - da teoria à ação**. Porto Alegre, 2010.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SALIN, Denise. **Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences**. Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, nº 117. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, 2003.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário**. 2006. 214f. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) – Programa de Pós-Graduação em Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1992.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. Secretaria de Planejamento e Finanças. **UFSC EM NÚMEROS - 2000-2009**. Florianópolis, 2009. Disponível em: < http://www.pip.ufsc.br/arquivos/UFSC_NUMEROS_00_09.pdf >. Acesso em: 01 nov. 2010.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI**. Disponível em: < www.pdi.ufsc.br >. Acesso em: 01 nov. 2010.