



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE MENTAL
E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

Maria Esther Souza Baibich

***BERLIM E O MURO:*
estudo de caso da vivência de assédio moral no trabalhado docente**

Dissertação submetida ao Programa de Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Universidade Federal de Santa Catarina em cumprimento ao requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Saúde Mental.

Área de concentração: Atenção e Reabilitação Psicossocial.

Linha de Pesquisa: Estresse, violências e saúde.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Marta Inez Machado Verdi

Baibich, Maria Esther Souza

Berlim e o Muro: estudo de caso da vivência de assédio moral no trabalho docente / Maria Esther Souza Baibich ; orientadora, Marta Inez Machado Verdi - Florianópolis, SC, 2013.

119 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial.

Inclui referências

1. Saúde Mental e Atenção Psicossocial. 2. Assédio Moral no Trabalho. 3. Saúde Mental e trabalho. 4. Ética e cultura organizacional. 5. Saúde do trabalhador docente. I. Verdi, Marta Inez Machado. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial. III. Título.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
**MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE MENTAL E
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

**“Berlin e o Muro: estudo de caso da vivência de assédio moral no
trabalho docente”**

Maria Esther Souza Baibich

ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA A
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE: **MESTRE PROFISSIONAL EM
SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO:
Atenção e Reabilitação Psicossocial

Prof. Dr. Walter Ferreira de Oliveira

Coordenador do Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção
Psicossocial

Banca Examinadora:



Profa. Dra. Marta I. M. Verdi
(Presidente)



Profa. Dra. Fátima Büchelle
(Membro)



Profa. Dra. Sandra Caponi
(Membro)



Profa. Dra. Mirelle Finkler
(Membro)

À minha mãe Bebé, meu maior exemplo de amor, integridade e solidariedade humana.

Ao meu filho Martin, amor maior de muitas vidas, que com suas manhas e artimanhas, soube sobreviver bravamente à minha ausência e “TPM”, como ele apelidou estes últimos meses de dissertação.

Ao meu companheiro Nelson, eterno parceiro de todas as horas e obras.

E às centenas de vítimas que encontrei na minha caminhada que pude acolher e com quem muito aprendi. E às outras tantas, milhares, milhões, que sofrem diariamente.

O Muro-mundo:

*Entrei para dentro de um muro
que se tornou meu mundo
Lá dentro cresci
aprendi, vivi, sonhei*

*Um dia
me choquei com o muro
E o meu muro-mundo
começou a ruir*

*O muro caiu sobre mim
me machucou
Fez meu mundo
também se quebrar*

*Passei para o outro lado do muro
mas a dor ainda permaneceu
Eu olhava
e ainda me enxergava naquele mundo.*

*Um dia
vou conseguir derrubar esse
e todos os outros muros
Que aprisionam os mundos.*

M^a Esther S. Baibich,
novembro de 2013.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Profa. Dra. Marta Verdi, amiga-educadora-bioeticista-profissional e pessoa de primeira grandeza, que com sua calma e sabedoria soube me conduzir pelos caminhos que levaram a esta construção.

À querida Berlim, por sua franqueza e por sua disposição em abrir seu coração e expor sua vida e sentimentos. Espero que nosso “caso” não termine aqui e que sirva para promovermos o respeito e a dignidade no mundo do trabalho.

À professora Mirelle por sua disponibilidade em me ajudar na organização do material e por participar da banca.

Às professoras Fátima Büchelle e Daniela Schnieder por contribuírem na construção do projeto por ocasião de sua qualificação.

Aos professores Sandra Caponi, Fabrício Menegon e novamente professora Fátima por aceitarem participar da banca e me ajudarem a desconstruir este “muro”.

Aos amigos e colegas “decentes” de docência com quem convivi durante tanto tempo dentro do Muro e de quem guardo grande afeto.

Aos colegas de NUPEBISC, do mestrado profissionalizante e das disciplinas de Bioética no programa de Saúde Coletiva que não se cansaram de assistir e contribuir com o percurso desta dissertação.

Enfim, à todos e todas que direta ou indiretamente encontrei trilhando o mesmo caminho em busca da promoção da saúde e do respeito à vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

RESUMO

O trabalho passou a ocupar papel central na sociedade capitalista vigente e a pressão produtivista para o trabalhador conseguir se manter no “mercado” tem resultado na precarização e deterioração do ambiente e das relações de trabalho, facilitando emergir a humilhação, as intimidações e os assédios, risco sutil e invisível, porém cada vez mais concretizado no mundo do trabalho e na sociedade. O assédio moral revela uma das formas mais poderosas de violência psicológica nas relações organizacionais. Para deciframos um pouco mais sobre esse fenômeno, delineamos esta pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso, cujos objetivos foram compreender como o assédio moral tem ocorrido no trabalho de docência de ensino superior e quais as implicações de sua vivência sobre a saúde e a vida do assediado. Conduzidos pela narrativa da história de vida profissional de Berlim, uma mulher trabalhadora de 55 anos que durante 22 anos construiu vínculos profissionais e afetivos junto a uma instituição de ensino superior privada, buscamos desvelar o processo que foi edificando os muros, os quais refletem como se estabelecem as interações, propiciando o aparecimento do assédio moral no trabalho. Para tanto, como metodologia de análise foram construídas três unidades narrativas, sendo que a primeira apresenta uma breve história dos principais acontecimentos de sua vida até o ingresso na docência na instituição em que foi assediada. A segunda discute algumas situações expressas em comportamentos, atitudes e nas relações instituídas que revelam conflitos de valores e interesses da cultura organizacional. Por último, são narradas as duas situações típicas do assédio ao qual foi submetida, analisadas tanto em relação à caracterização e aos mecanismos e ações utilizados, como também aos sentimentos e às emoções, assim como as repercussões que trouxeram à sua saúde mental, vida pessoal, familiar, social e profissional. Verificou-se que foi vítima de assédios mistos (vertical, horizontal, interpessoal, organizacional e processual) sendo que o último assédio sofrido provocou deliberadamente seu isolamento, conflitos com pares e superiores, a retirada de seu trabalho e atentado contra sua moral e dignidade, e que continuaram repercutindo mesmo após sua saída. Predominaram sentimentos de dúvida, incerteza, autodesvalorização, culpa e vergonha, os quais provocaram angústia, crises de ansiedade e um quadro de depressão para o qual faz acompanhamento psicoterapêutico e medicamentoso até o presente momento. Teve sua identidade pessoal-social-profissional abalada e como não vislumbrava a possibilidade de reinserção profissional na

cidade, obrigou-se a mudar da cidade onde residia por mais de 23 anos. Concluimos que a organização, as condições e as relações de trabalho, condicionam a saúde e a vida dos trabalhadores. Compreender o que acontece entre os muros das organizações de trabalho é fundamental para a promoção de relações éticas, a garantia direitos dos trabalhadores e em prol da sociedade.

Palavras-chave: 1. Saúde do trabalhador. 2. Saúde mental. 3. Assédio moral no trabalho. 4. Ética. 5. Cultura organizacional. 6. Trabalho docente

ABSTRACT

Working has occupied a central role in the current capitalist society and the productivist pressure on the worker to keep himself in the “market” has resulted in precarious and deteriorated work environments and relations, which make easier the emergence of humiliation, intimidations and harassments, invisible and subtle risk, but more and more realized in workplace and society. Mobbing/harassment/bullying reveals one of the most powerful ways of psychological violence in organizational relations. In order to understand a bit more about this phenomenon, we have developed this case study qualitative research, whose aims are to understand how mobbing has happened in college teaching work and what are the implication of it on the harassed’s health and life. Guided by the narrative of the history of the professional life of Berlim, a woman worker of 55 years old who for 22 has built professional and affective bounds to a private university, we try to discover the process that raised the walls which reflect how are established the interactions, making possible the emergence of mobbing in workplace. In order to do it, as methodology of analysis were built three narrative unities. The first one presents a brief history of the main moments of Berlim’s life until she arrived in the teaching institution in which she was harassed. The second narrative unity discuss some occasions expressed in instituted behaviors, attitudes and relations that reveal conflicts of values and interests of organizational culture. In the last narrative unity are told two typical situations of harassment in which Berlim was subjected. These situations are analyzed in relation to mechanisms and actions used against her, but also in relation to her feelings and emotions, and to the implications to her mental health, personal, familiar, social and professional life. It was verified that the victim of mixed harassment (vertical, horizontal, interpersonal, organizational and of process), and the last harassment suffered deliberated provoked her isolation, conflicts with colleagues and superiors, the withdrawing from her job and the attempt on her moral and dignity, which kept implicating even after she left. And so predominated feeling of doubt, uncertainty, self-depreciation, guilty, and shame, which led to angst, anxiety crisis, and depression to which is made psychotherapical treatment and medications until de present moment. She had her personal-social-professional identity shacked and as she did not see any possibility of professional reinsertion, Berlim moved from the city she had lived for more than 23 years. We concluded that work organization, conditions and relations are

determinant to worker's health and life. Understanding what happens among the walls of work organizations is fundamental to promotion of ethical relations and guarantee of workers right in favour of society.

Keywords: 1. Occupational health. 2. Mental health. 3. Mobbing/harassment/bullying in workplace. 4. Ethics. 5. Organizational culture. 6. Teaching work.

LISTA DE QUADRO

Quadro 1: Quadro Comparativo das principais abordagens psicológicas em Saúde Mental e Trabalho.....	33
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
1.1 A ESCOLHA DO TEMA DE ESTUDO	19
1.2 APRESENTAÇÃO DO TEMA	21
2 OBJETIVOS	27
2.1 OBJETIVO GERAL:	27
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	27
3 MARCO TEÓRICO	29
3.1 O TRABALHO: SAÚDE, SOFRIMENTO E PRAZER	29
3.2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	34
3.2.1 Caracterização e Tipificação	37
3.2.2 Legislação sobre Assédio Moral no Trabalho	40
3.2.3 Precarização e Assédio Moral no Trabalho Docente	44
3.3 CULTURA E ÉTICA ORGANIZACIONAL	48
3.3.1 A Cultura Organizacional	48
3.3.2 Ética nas Organizações de Trabalho	50
4 METODOLOGIA	55
4.1 TIPO DE ESTUDO	55
4.2 SELEÇÃO DO SUJEITO-PARTICIPANTE DA PESQUISA	56
4.2.1 Critérios e seleção do participante	56
4.3 COLETA E REGISTRO DOS DADOS	58
4.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	59
4.5 CUIDADOS ÉTICOS	61
5. NARRATIVAS DE UMA HISTÓRIA DE ASSÉDIO MORAL	65
5.1 BERLIM E SEU MUNDO - História de vida	65
5.2 O MURO – Relações e Valores na Cultura Organizacional	68
5.3 A QUEDA DO MURO - A VIVÊNCIA DO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	72
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS	87
APÊNDICES	97
ANEXOS	101

1 INTRODUÇÃO

1.1 A ESCOLHA DO TEMA DE ESTUDO

Durante quase 30 anos, berlinenses viveram em uma Alemanha dividida por um muro. Conhecido como o Muro de Berlim, foi construído para separar os setores oriental e ocidental. Na Alemanha, o muro foi construído derrubando casas, separando bairros e famílias. Com cercas de arame e valas ao redor, era vigiado noite e dia por mais de 300 torres, soldados e guardas preparados para impedir e até matar quem tentasse passar para o outro lado. Finalmente, em novembro de 1989, cidadãos alemães derrubaram o muro. A Queda do Muro de Berlim, como ficou conhecida, foi um gesto simbólico representando a reunificação da Alemanha e a retomada de sua liberdade.

Berlim, a personagem real, caso deste estudo, durante 22 anos viveu e trabalhou entre um muro imaginário, onde se sentia acolhida, protegida e realizada. Um dia, sua presença passou a não ser mais desejada entre aqueles muros. Passou então, por um processo longo e sofrido até iniciar a derrubada deste muro-mundo.

“Quando nos tiram de lugares onde há muito fazíamos parte, nos sentimos perdidos, injustiçados ficamos tentando achar culpados. Vem uma mistura de sentimentos e principalmente a sensação de que não sabemos fazer nada, além daquilo que realizávamos[...]. Começam a surgir novas ideias até que, em uma a gente acredita que "aquela" pode dar certo. [...] Neste momento então, a gente descobre: que há vida além daqueles muros e que ela é mais pura, mas colorida e mais verdadeira!” (Berlim, 2013. Anexo IV).

Assim, teceu-se uma teia entre as duas histórias acima entrelaçando-as com uma terceira, a minha própria. Na verdade, considero que minha motivação pessoal-acadêmica na escolha do tema se iniciou há quase trinta anos, quando escolhi traçar minha trajetória profissional como psicóloga numa área conhecida como Psicologia Organizacional e do Trabalho. Desde esse início profissional muitas vezes me percebia em conflito em “ter” que atender os interesses de organizações que na maioria das vezes buscavam, através do meu

trabalho, tão somente aumentar o desempenho eficiente de seus trabalhadores. Fui amadurecendo e com o tempo, ficou muito claro para mim que era necessário mudar: focar no sujeito para inverter a ação. Tornou-se convicção que a prioridade deveria estar na promoção da saúde e do desenvolvimento humano dos trabalhadores, e que isto, poderia também levar aos resultados de produtividade e lucratividade tão almejados pelas organizações.

Neste percurso, quinze anos atrás também tive a felicidade de me tornar educadora no ensino superior, onde pude compartilhar e aprender novos *saberes e fazeres*. Nesta atividade pude colocar em prática a integração entre ensino, pesquisa e extensão, por meio de um programa interdisciplinar para saúde e o bem-estar do trabalhador que idealizei, e foi através dele que me aproximei desta questão do assédio moral no trabalho. Primeiro apenas na orientação de pesquisas, para depois implantar e orientar estágios, nos quais desenvolvíamos tanto ações de prevenção (como palestras, oficinas, treinamento de líderes, elaboração de manual de conduta) como de atenção e reabilitação profissional, entre elas o atendimento psicológico emergencial de vítimas que faziam denúncia formal em uma instituição governamental. Atendemos inúmeros trabalhadores, mulheres em sua maioria, em situação de extremo sofrimento psicossocial, alguns envolvendo risco de suicídio, todos causados pela vivência de humilhações, constrangimentos e outras condutas utilizadas no seu cotidiano de trabalho.

Lamentavelmente, após sete anos o projeto (e muitos outros) foi extinto pela instituição em que trabalhava como docente, como resultado de uma política econômica arbitrária de redução de gastos para readequação ao mercado. Deu-se início a outra época, muito triste, onde tudo passou a ser “justificado” como meio de pressionar e livrar-se dos “indesejáveis”, entre eles o colega concorrente por cargos ou horas-aula, os mais idosos ou aposentados, os mais onerosos (com maiores salários e vantagens acumuladas), os que não eram afiliados ao poder, os que reivindicavam seus direitos e não se conformavam com as arbitrariedades, dentre tantos.

E assim como aconteceu com *Berlim*, também me transformei em mais uma vítima, e durante dois longos anos, até conseguir ser desligada, vivenciei muito daquilo que tão bem conhecia pela palavra do outro. Optei então, por não permanecer apenas na indignação e no papel de vitimizada. Minha trajetória de vida não me permitiria fazer de outra forma. Mesmo porque como membro de um grupo de pesquisa em Bioética - NUPEBISC (Núcleo de Pesquisa em Bioética e Saúde

Coletiva) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) entendome implicada moralmente em promover a valorização dos direitos humanos, equidade, dignidade e respeito ao ser humano também neste contexto em que o trabalhador hoje se vê inserido.

Por todos esses motivos, agora no papel de estudante e pesquisadora, busquei neste retorno à academia dar minha contribuição na produção de conhecimento e compreensão sobre a problemática do assédio moral no trabalho, que tantos prejuízos têm provocado sobre a saúde mental e na vida da população trabalhadora.

1.2 APRESENTAÇÃO DO TEMA

O trabalho constitui e é constituinte do sujeito humano, uma vez que o homem se torna realmente humano com o desenvolvimento da linguagem, da consciência e a utilização de instrumentos de trabalho, distinguindo-se desta forma, do fazer puramente instintivo. É o que assevera Silva (2008), apoiado na teoria marxista.

Todavia, este trabalho que humaniza o homem pode ser causador tanto de imenso prazer quanto de sofrimento e fonte de adoecimento. Historicamente, esta concepção dualista da divisão do trabalho entre braçal e sofrido *versus* intelectual e prazeroso podia ser encontrada entre os gregos que dividiam o trabalho entre *Ergon*, o trabalho braçal e dos escravos e *Ponus*, o trabalho desejável e criativo dos intelectuais e artistas. A etimologia da palavra trabalho também traz na sua origem esta associação entre trabalho e o sofrimento que o ato de trabalhar pode significar. De origem do latim *tri* e *palus* (três paus) era um instrumento de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, usado pelos romanos para supliciar os escravos. Desta forma, o verbo trabalhar, derivou-se do *tripaliare* (ou *trepaliare*), cujo significado era torturar alguém no *tripalium*.

Na nossa recente história do Brasil Colonial do século XIX os escravos eram *tripaliados* publicamente por seus senhores sendo torturados e açoitados publicamente no pelourinho. E perversamente, como forma de atenuar todo esforço despendido em um trabalho extenuante e uma condição de vida degradante e humilhante, à noite homens, mulheres e crianças eram “recompensados” com a farta distribuição de cachaça, que ironicamente era produzida com o sangue e suor de seu próprio trabalho. Assim, entorpeciam seus corpos e mentes para que não pensassem em sua miséria humana e tamanha injustiça social (CODO, 2004). Alguns estudiosos da área da saúde alegam que esta prática resultou em uma amarga herança, associando-a como um

dos motivos dos elevados índices de alcoolismo entre a população brasileira.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho que se apoia nos pressupostos da Psicanálise e é uma das principais abordagens no estudo da relação entre saúde mental e trabalho, o trabalho se transforma em sofrimento quando o indivíduo tem suas aspirações e satisfações concretas e simbólicas ignoradas pelas organizações de trabalho. Para Dejours (1994), o trabalho é apenas um fator desencadeante, e toda doença do trabalho seria decorrente da relação inadequada do indivíduo e as condições e ambiente em que realiza seu trabalho.

“A exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. (...) as descompensações psicóticas e neuróticas dependem da estrutura (FREUD, 1932) das personalidades prévias à entrada na produção” (DEJOURS, 2000, p. 206).

Em outra perspectiva, chamada Subjetividade e Trabalho - abordagem mais recente que se fundamenta na Psicologia Social Histórico-Crítica, o trabalho não é essencialmente patogênico, mas tem caráter constitutivo e ocupa lugar de destaque na constituição do psiquismo.

Entretanto, os dados de saúde do trabalhador apontam para um grave desequilíbrio nesta relação entre indivíduo e seu trabalho, como levantado em um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e referido por Moreno (2011). Publicado em 2006, o estudo mostrou que 160 milhões de pessoas sofreram de males associados ao trabalho em todo mundo e que entre as doenças do trabalho há uma prevalência de 50 % para os transtornos psíquicos relacionados à depressão, ansiedade e transtorno do pânico. Atualmente, a depressão é apontada como a principal causa de incapacidade laboral entre a faixa etária de 15 a 44 anos, justamente entre a população trabalhadora jovem e que deveria estar economicamente ativa ou potencialmente ativa. Em segundo lugar, 35% entre as doenças do trabalho estão a LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e as DORT (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho) de gênese multicausal e não apenas física com muitos supõem. Os 25% restantes estão relacionados a males decorrentes de cardiopatias, dores crônicas e problemas circulatórios. Este mesmo estudo alerta que 2,2 milhões de trabalhadores no mundo morrem por ano em decorrência de doenças laborais e acidentes provocados pelas más condições de trabalho (MORENO, 2011).

No Brasil, de acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AET) do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), em

2011 ocorreram 731 mil acidentes de trabalho, incluindo-se nesta categoria os acidentes típicos e de percurso, as doenças profissionais e do trabalho, e os óbitos. Deste total, 15 mil foram afastados por incapacidade permanente e 3 mil vieram à óbito, o que equivale a índices assustadores de 8 mortes por dia, 1 a cada 3 horas de trabalho (BRASIL, 2012).

Outros registros no anuário supracitado e classificados de acordo com os códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID 10), informam que no ano de 2006 houve 3.037 acidentes de trabalho por reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, 558 por transtornos ansiosos e 389 por episódios depressivos. Além disso, foram registrados 981 acidentes por transtorno depressivo recorrente, 413 por transtorno afetivo bipolar e 379 por transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool. A partir desses dados, constata-se que cada vez mais os trabalhadores estão adoecendo e, conseqüentemente se afastando do trabalho por transtornos mentais.

No entanto, acredita-se que a realidade sobre a saúde dos trabalhadores brasileiros seja ainda mais grave, e que os dados estejam muito subestimados, já que contabilizam apenas os registros de trabalhadores empregados e com vínculo formal de emprego, os quais representam apenas 35% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, excluindo-se os funcionários públicos e militares. Além disso, existe um elevado número de subnotificação dos acidentes de trabalho (incluindo-se neste conceito as doenças e o óbito) em virtude da omissão de muitos empregadores na emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), que é de caráter obrigatório.

Para tentar fazer frente à subnotificação da CAT e em busca de transparência e da corresponsabilização das organizações de trabalho que são lenientes com a doença ou que promovem a saúde de seus trabalhadores, em 2006 o governo brasileiro reforçou sua política em Saúde e Segurança do Trabalhador, regulamentando o NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário). O NTEP é uma nova metodologia de avaliação dos acidentes e doenças no trabalho que se utiliza da epidemiologia para estabelecer os riscos que atingem a saúde do trabalhador, estabelecendo onexo causal entre a atividade profissional e a doença de trabalho, possibilitando ao Estado saber o quê, onde e quando acontece.

Ainda que se deva lançar um olhar crítico sobre a utilização deste instrumento, já que nunca abrangerá toda singularidade envolvida nesta relação entre trabalhador e trabalho, é importante observar que somente entre os anos de 2006 e 2008, durante a implantação do

NETEP, verificou-se um extraordinário aumento de 2.000 % nos registros de transtornos mentais e comportamentais (BRASIL, 2012).

Conforme Zanelli (2010), transtornos causados principalmente pelo estresse, pelo assédio moral, ritmo exacerbado e um clima organizacional ruim no ambiente de trabalho, estão também relacionados às péssimas condições de trabalho, falta de segurança e autonomia e uma exposição frequente a situações de extremo desgaste físico e mental relacionada à necessidade de cumprir metas, na maioria das vezes. Ainda sobre os dados da pesquisa OIT de 2006 (apud MORENO, 2011), indicaram que os professores junto com bancários, profissionais da saúde, operadores de telemarketing, vendedores, motoristas de ônibus e controladores de voo, são as categorias profissionais mais afetadas pelos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. São atividades que se caracterizam em sua maioria, pela grande necessidade de estabelecer relações interpessoais.

Ao partirmos do pressuposto de que os adoecimentos e as doenças são fatos sociais, é imprescindível compreendermos a sociedade em que vivemos para buscar as raízes do crescente adoecimento da classe trabalhadora. Barreto (2003) e Gondim (2008) explicam que desde o século passado nossa sociedade vem sendo alimentada pelo fervor materialista e consumista que foi agravado pelo início das privatizações e pelo crescente processo de globalização. Suas consequências foram a desnacionalização, a terceirização, a precarização das relações de trabalho, o desemprego estrutural e o fim da empregabilidade. Estas são as marcas da atual crise econômica mundial.

De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), o prognóstico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para as próximas décadas é preocupante:

[...] predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados às novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e a adoção de medidas concretas, especialmente visando à prevenção do problema e à reversão dessas expectativas (p. 5).

Para Nascimento (2004, p.14), caso mantido este modelo hegemônico neoliberal de sociedade capitalista em que estamos aprisionados, as perspectivas para os próximos 20 anos com relação à saúde mental dos trabalhadores revelam-se péssimas e assustadoras.

Segundo o autor, vários estudos preveem que os trabalhadores sofrerão com “depressões, estresse, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos”, causados pelo aumento da violência psicológica e a degradação do ambiente e das relações de trabalho, condições propícias, portanto, para o assédio moral no trabalho.

Ainda que não seja um fenômeno novo, este é um tema bastante recente no meio científico, verificando-se que no Brasil as primeiras produções acadêmicas iniciaram há apenas cerca de dez anos (ELGENNENI; VERCESI, 2009). Apesar da diversidade de definições na literatura, a maioria dos autores abarcam a concepção de que o assédio moral no trabalho ocorre por meio de humilhações e atitudes constrangedoras contra um indivíduo no seu ambiente de trabalho de forma frequente e intencional gerando danos para o assediado. É o que encontramos num conjunto de autores como Barreto (2000), Hirigoyen (2000), Heloani (2004), Guimarães e Rimoli (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Mussi e Oliveira (2010).

Na sua caracterização devem ser levados em consideração vários aspectos, tais como: as atitudes que são realizadas contra a vítima, onde o assédio acontece, a frequência com que ele acontece, a intencionalidade e as consequências geradas acerca desse acontecimento. As repercussões do assédio moral não só interferem diretamente na saúde e na vida do trabalhador assediado, como também trazem inúmeros prejuízos econômicos e sociais para a organização de trabalho, a sociedade e a União.

[...] potencial perda de trabalhadores produtivos, aumento de custos médicos e possíveis hospitalizações, aumento de custos com benefícios e bem estar para aposentadorias precoces, aumento de custos com invalidez e com o desemprego, bem como aumento no número de suicídios (ELGENNENI E VERCESI, 2009, p. 77).

De acordo com estudo da OIT citado estima-se que 42% dos trabalhadores brasileiros já sofreram de assédio moral no seu ambiente de trabalho e “[...] calcula-se que 1 entre cada 4 trabalhadores corre o risco de sofrer violência moral em algum momento de sua trajetória profissional, com a duração de pelo menos seis meses.” (MACIEL *et al.*, 2007, p.119). Muitos trabalhadores são vítimas do assédio moral,

porém, a maioria sequer sabe do que se trata, sofrendo calados sem compreender o que lhes acontece.

Diante do contexto até aqui apresentado, percebe-se que o assédio moral no trabalho está totalmente imbrincado na relação entre trabalho e saúde, esta última entendida como um processo construído e produzido socialmente, constituindo grave problema para a vida e saúde dos indivíduos, para as organizações de trabalho, para União e para toda sociedade.

Desta forma, este estudo procurou desenvolver e aprofundar conhecimento teórico-científico sobre a ocorrência do assédio moral no trabalho docente, já que parece existir estreita ligação entre esse fenômeno e o fato de que esta é uma das profissões que mais tem adoecido no trabalho.

Para tanto, formulou-se o seguinte problema de pesquisa:

Como ocorre e é vivenciado o assédio moral no trabalho docente de ensino superior e quais suas implicações sobre a saúde e a vida do trabalhador assediado?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL:

- Compreender como ocorre o assédio moral no trabalho de ensino superior, como é vivenciado e quais suas implicações na saúde e na vida do trabalhador docente assediado, a partir de um estudo de caso.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analisar como o processo de assédio moral no trabalho foi vivenciado pelo trabalhador docente;
- Levantar os mecanismos e estratégias que caracterizam as ações do assédio moral no trabalho, na literatura e no estudo de caso;
- Identificar as repercussões que o assédio moral no trabalho provocou na vida cotidiana do docente.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 O TRABALHO: SAÚDE, SOFRIMENTO E PRAZER

Na conjuntura societária vigente, o trabalho coloca-se como expectativa social desde que os sujeitos nascem, na medida em que se espera deles que, no momento oportuno, ocupem um lugar no mundo do trabalho e, deste modo, contribuam para a manutenção do processo produtivo. O ato de trabalhar sob esta ótica, funciona como um quadro de referência que fornece aos indivíduos uma certa ancoragem na cena societária, sendo, inclusive, legitimador de relações sociais.

No processo de construção da identidade, ao lado dos fatores de ordem social ou cultural, as pessoas assumem esta inserção em um processo produtivo, a qual, nas atuais circunstâncias históricas, concretiza-se pelo trabalho, na medida em que o modo de organização da produção social atual pauta-se pelas atividades laborativas, figuradas então como um modo de relação social por excelência. Por este motivo, o trabalho tem sido considerado pelos estudiosos como uma instituição social, instituída e instituinte, a qual é inerente o caráter transformador, numa perspectiva dialética segundo a qual, ao trabalhar, os sujeitos transformam algo e, do mesmo modo, são transformados como resultado deste ato.

Nas últimas décadas, muitos são os estudos cujo foco busca a compreensão dos efeitos do trabalho na saúde do trabalhador, especialmente no que diz respeito a sua saúde mental. Uma vez que são variadas as denominações e contribuições teóricas no trato da temática, consideramos que o problema inicial e principal reside em dimensionar o papel que o trabalho desempenha no processo de saúde e doença mental.

Procuramos focar este problema buscando compreender o trabalho não apenas a partir da dimensão econômica que particularmente o caracteriza, mas visando reconhecer papéis que o ato de trabalhar desempenha em outras dimensões. Para Codo e Sampaio (1995), este ato pode assentar-se em fatores subjetivos e produtores de afetos, por exemplo, nas relações indivíduo/indivíduo, indivíduo/família, grupos etc., ainda que a dimensão econômica no atual arranjo societário esteja inevitavelmente tramada nas demais. Ressaltando o papel do trabalho na subjetividade, estes autores afirmam que não apenas o modo como o trabalho é executado (a atividade e seu processo de realização) mas também o que resulta deste trabalho (o produto) são importantes na

construção da identidade humana e ambos os fatores dizem respeito à questão do seu significado e da satisfação obtida por seu intermédio.

Nossa construção como indivíduos e como elementos sociais, através do trabalho, mostra-se particularmente clara na moderna sociedade industrial e liberal. Ser médico, secretária, professor, comerciante, motorista de ônibus ou bancário faz parte indissolúvel de nossa identidade social (CODO e SAMPAIO, 1995p. 317).

Portanto, além de atender a necessidades de ordem objetiva, advindas do mundo externo, o trabalho humano possui um caráter subjetivo, que desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturante da identidade social.

Os atuais modelos de comando e relações de poder, as desigualdades de oportunidade e de tratamento no mercado e nas relações de trabalho que geram ou permitem o preconceito e a discriminação, as práticas de dominação e jogos de poder, são alguns exemplos de como o trabalho se apresenta e está organizado na atualidade. Assim como o produtivismo, o aumento no ritmo de produção, acelerado e controlado eletronicamente, os horários irregulares e em turnos, o trabalho estendido para fora do espaço empresarial e do horário formal de trabalho quando alcança o trabalhador dentro de seus lares, bem como o fenômeno do presenteísmo somando-se ou em substituição ao absenteísmo.

Esta predominância do econômico, associada ao modelo taylorista de organizá-lo, paulatinamente fez com que a maioria dos trabalhadores passasse a ignorar o sentido do trabalho e o destino de sua tarefa. Ao que Dejours (2000) complementa:

A falta de sentido da tarefa individual e o desconhecimento do sentido da tarefa coletiva só tomam a sua verdadeira dimensão psicológica na divisão e na separação dos homens (...) a individualização conduz, paradoxalmente, a uma diferenciação do sofrimento de um trabalhador e de outro. Por causa do fracionamento da coletividade operária, o sofrimento que a organização do trabalho engendra exige respostas defensivas fortemente personalizadas. Não há

mais lugar praticamente para as defesas coletivas.
(p. 40).

O tema da relação saúde mental-trabalho emerge, portanto, primeiro como tema de reflexão das organizações operárias, e posteriormente, como objeto de trabalhos científicos, a exemplo das ações da medicina do trabalho e da ergonomia acerca das condições de trabalho. Desvendar o sofrimento operário, de acordo com o seu entendimento, constitui um projeto temerário, uma vez que este sofrimento é "não somente desconhecido fora da fábrica, mas também mal conhecido pelos próprios operários, ocupados que estão em seus esforços para garantir a produção" (Id ibd, p. 26).

Em obra mais recente ao refazer sua teoria sobre a psicopatologia do trabalho, renomeando-a de psicodinâmica do trabalho, Dejours (2000: 27-8) assim se manifesta:

Querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar espontaneamente, que o sofrimento no trabalho foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e a robotização, que teriam abolido as obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizam as atividades industriais. (...) Por trás da vitrina, há o sofrimento dos que trabalham (...) e que assumem inúmeras tarefas arriscadas para a saúde, em condições pouco diferentes daquelas de antigamente... Tais malefícios, que são relativamente recentes na história do trabalho, vão se agravando e multiplicando, provocando não só o sofrimento do corpo, mas também apreensão e até angústia nos que trabalham. (...) há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à "cultura" ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado (...).

Com estas colocações, localiza e caracteriza claramente a gênese do sofrimento no trabalho, dispensando adendos. No que se refere ao prazer que pode ser encontrado no ato de trabalhar, o autor é sucinto, deixando evidente sua ênfase de produção teórico-empírica na área da psicopatologia do trabalho.

Codo (2004) sustenta que a Clínica e a Psicologia do Trabalho, duas grandes áreas que poderiam contribuir sobremaneira acerca destas questões no campo da Saúde Mental e Trabalho, lamentavelmente não conversam entre si e têm seguido caminhos diferentes. No que aquiesce Moura (1999), para quem muitos modelos usuais de intervenção clínica com foco individualizado apenas, apresentam discutíveis efeitos éticos, "desrespeitando e desqualificando as formas pelas quais os sujeitos constroem seus modos peculiares de significar o mundo e suas experiências". (op cit: 13).

Nesta mesma direção, temos na fala de Espinosa (1992) que: "quando homens e mulheres procuram diferentes espaços sociais, ora para se submeterem a tratamentos, ora para obterem "forças para lutar", revelam o esforço para agir e preservar seu ser, numa tentativa de harmonizar a "ideia do corpo existente em ato".

Nos últimos anos, vários estudiosos têm apontado equívocos das formulações teóricas da psicologia. Dentre tais contribuições, destacamos a de Moura op cit (1999), que assinala a quase total ausência da dimensão social na concepção da Psicologia acerca de seu objeto de estudo, a qual derivou dos esforços em se desvincular da filosofia e se firmar como ciência, o que fez à luz dos métodos experimentais característicos das ciências naturais. Assim, ainda pautada por um modelo biomédico de atuação, convive hoje com uma fragmentação do conhecimento psicológico e do seu objeto de estudo, propugnando uma prática adaptacionista e a-crítica derivada da matriz individualizante que lhe embasa.

A ênfase que recai no psicopatológico em detrimento de uma concepção de homem que busca saúde e bem-estar completa ainda é muito grande. E esta matriz também se aplica às principais abordagens psicológicas que fundamentam este campo da Saúde Mental e Trabalho, conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Quadro 1: Quadro Comparativo das principais abordagens psicológicas em Saúde Mental e Trabalho.

ABORDAGEM	PRESSUPOSTO	METODOLOGIA	SAÚDE /DOENÇA	TRABALHO
ESTRESSE	Ps. Social científica	Quantitativa	Quadros psicopatológicos/ comportamentais	Fator desencadeante
PSICODINÂMICA	Psicodinâmica Social histórico crítica	Qualitativa	Ausência de ênfase na patologia	Fator desencadeante
EPIDEMIO/ DIAGNÓSTICO	Ps.Social histórico crítica (T. Marxista)	Quali-Quantitativa	Quadros psicopatológicos	Caráter Constitutivo
SUBJETIVIDADE	Ps.Social histórico crítica (T. Marxista)	Qualitativa	Ausência de ênfase na patologia	Caráter Constitutivo

Fonte: elaboração da autora, 2012.

Ao se procurar focar o olhar no trabalho, talvez se resgate uma visão micro-social, mas a partir de uma outra ênfase: a de se buscar a significação individual e/ou coletiva do trabalho para os atores organizacionais, sem que se perca de vista a sua contextualização e como foram construídas as relações de trabalho, traduzindo-se, portanto, na dimensão macro-social preconizada.

A ênfase que recai não no trabalho em si - mas na relação que os sujeitos estabelecem com o ato de trabalhar, experiência que inclui a possibilidade de vivenciar prazer e sofrimento - efetivamente resgata a vivência subjetiva inerente a este ato. E é esta dimensão que precisa ser urgentemente contemplada e alcançar a complementaridade no mundo do trabalho. (ZANELLI, SILVA & TOLFO, 2011)

Quando estivermos no exercício de uma profissão e nos papéis sociais que representarmos, sempre estaremos vinculados a uma instituição, seja nossa família, a escola, o hospital, a igreja e também as organizações de trabalho. As instituições representam o alicerce e determinam o modo como se organiza nossa sociedade e operam sobre a divisão entre os que têm ou não têm poder. E é nesta divisão que são produzidas as relações desiguais de opressão e violência, que se transformam em exclusão, sofrimento e adoecimento, tal como observado no fenômeno do assédio moral no trabalho a seguir abordado.

3.2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Diversos autores como Nakamura e Fernández (2004), Jacoby *et al.* (2009) e Mallmann (2010), afirmam que assim como o trabalho, também o assédio moral é um fenômeno socialmente antigo. Para Mussi e Oliveira (2010), esse é um fenômeno que ocorre indistintamente em todas as instituições nas quais existem relações e interações humanas.

Apesar de se tratar de um fenômeno tão antigo, foi apenas nos anos 1980 que Heinz Leymann, Doutor em Psicologia, passou a estudar o tema com profundidade em sua manifestação no mundo do trabalho. Seus estudos sobre o sofrimento no trabalho apontaram resultados preocupantes e inéditos e a partir de então, ampliou suas pesquisas em nível nacional com o objetivo de sensibilizar trabalhadores, administradores, sindicalistas e médicos do trabalho, para a gravidade da situação destas atitudes destruidoras dentro das empresas. Em 1993, escreveu um livro sobre o tema, no qual lançou dois termos em inglês: *mobbing e psicoterror* para designar o assédio moral no ambiente de trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

O assédio moral no trabalho tem inúmeras denominações em diferentes países. No Brasil, é conhecido como assédio psicológico, assédio moral ou *mobbing*; no Japão como *Murahachibu e ijime*; na Itália é chamado de *molestie psicologiche*; nos Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e da Europa Central, de *mobbing*. Já na França é conhecido como *harcèlement moral*; em Portugal como *coacção moral*; na Inglaterra, Austrália e Irlanda *harassment, bullying e bossing* e na Espanha de *acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral ou psicoterrorismo*.

Freitas, Heloani e Barreto (op. cit, p. 23) afirmam que no Reino Unido e na Austrália, o assédio moral é chamado de *bullying* para mencionar as seguintes atitudes:

Comportamento ofensivo contra um indivíduo ou grupo de trabalhadores; ataques que são imprescindíveis, desleais, irracionais e dificilmente notados pelos outros; abuso de poder que mina aos poucos a confiança e autoestima da pessoa em foco; ao fenômeno que é visto como usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio do medo, da perseguição, da

força ou de ameaças.

Segundo Palácios e Rego (2006), no Brasil, o termo *bullying* é mais comumente utilizado para designar a exposição de crianças e adolescentes às humilhações no contexto escolar, não sendo aplicado para as situações do trabalho.

O termo assédio moral surgiu apenas em 1998, com a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, quando publicou o livro “Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano” (2006). No Brasil, o tema passou a ser mais conhecido muito recentemente, há pouco mais de uma década, a partir da publicação em 2000 da dissertação de mestrado de Margarida Barreto intitulada “Jornada de Humilhações” (2003).

Como matriz do fenômeno, Barreto (2000) explica que novas formas de gestão foram congregadas com vistas a aumentar a produtividade e qualidade do serviço ou produto e por consequência a intensificação do ritmo do trabalho e aumento de metas de qualidade e produtividade. Essa cadeia gerou uma necessidade do aumento de horas extras e da jornada de trabalho, que se estendeu para além dos muros organizacionais, levando a uma ausência maior dos trabalhadores em relação ao seu convívio social e familiar. Para a autora, no interior dessas mudanças se encontram a sobrecarga de trabalho por conta da alta competitividade a flexibilização, que busca um trabalhador sem necessidades e sem desejos.

Barreto (op.cit: 10) salienta ainda que:

Na tentativa de adaptar-se à flexibilização exigida pelo capital, homens e mulheres passam a viver um caos interior: com a afetividade colonizada, a saúde mental fica seriamente comprometida, a família prejudicada e às vezes abandonada, os filhos esquecidos pelo tempo consumido em jornadas extenuantes, caracterizadas pela exigência de responsabilidades extras no posto de trabalho. E é nessa relação desigual do indivíduo com a organização que a doença acontece.

Santiago (2009) em sua pesquisa intitulada “Identificação de condutas abusivas, frequência e alterações comportamentais em vítimas de assédio moral no trabalho”, assinala que os participantes informaram terem sido vítimas de desvalorização no ambiente de

trabalho, além de sofrerem críticas em relação ao seu trabalho e serem induzidos ao erro e à sobrecarga. Além disso, a autora assinala que foram relatadas vivências de violência/gritos por parte dos agressores, além de serem vítimas de difamação, boatos, sofrerem isolamento e ridicularização constantemente, além de exposição pública às críticas no seu local de trabalho.

Em um serviço de Plantão Psicológico para atendimento às vítimas de assédio moral no trabalho também no Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), foram relatadas por Baibich (2011) diversas situações as quais geraram muito sofrimento e danos à saúde das vítimas. Entre elas, destaca-se o caso de uma trabalhadora cega, operadora de telemarketing em uma empresa de *call center* que sofreu um aborto como consequência do assédio constante e violento a que era submetida por parte de seus superiores.

Este, porém, não é um caso isolado, pois encontramos na literatura que para as mulheres o assédio moral pode ocasionar partos prematuros, abortos espontâneos, alterações na menstruação, aumento da tensão pré-menstrual e infecções gênitó-urinárias, neste último caso, quando submetidas a regimes cruéis de controle de tempo para satisfação das necessidades biológicas (como por exemplo, com uso de cartões eletrônicos - apelidados de “cartão ponto do xixi” - ou até uso de fraldas geriátricas para não parar a produção).

Um estudo recente de Damiani (2010) com uma amostra de 124 policiais militares no Estado de Santa Catarina (os chamados Praças) verificou que entre os policiais entrevistados, seu dia-a-dia apresentavam um nível preocupante de transtorno ou sofrimento psíquico e total desmotivação para o trabalho. 74% dos entrevistados apresentaram ideação suicida em algum momento de sua carreira na polícia, enquanto 6,45% tentaram de fato se suicidar. Além disso, 97,58% dos policiais entrevistados sentem-se injustiçados por conta dos regulamentos disciplinares da instituição.

Muitas vezes, as situações de assédio iniciam-se de formas sutis causando sentimentos que se tornam confusos para o trabalhador, gerando dúvidas sobre o que lhe está ocorrendo e tal situação persistente pode provocar estresse, ansiedade, transtorno do pânico. Paradoxalmente, sentimentos de culpa pela inadequação e vergonha pela humilhação, sempre estão presentes e associados entre si, conforme constatado por Garcia e Tolfo (2011) em uma pesquisa qualitativa que analisou 43 processos de denúncia junto ao MTE, dos quais 27 foram consideradas ocorrências efetivas e desses, 9 denunciadores foram entrevistados.

Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), o primeiro relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência no trabalho de 1996 já apresentava uma representação alarmante, indicando que o assédio moral no trabalho é um problema mundial.

3.2.1 Caracterização e Tipificação

O assédio moral não pode ser associado apenas a um ato de violência, pois se constitui por práticas extremas de violência predominantemente psicológicas no trabalho, determinadas por variáveis individuais, grupais, organizacionais e sociais, afirmam Garcia e Tolfo (2011).

Para que se caracterize como assédio moral, é necessário que sempre se considere tanto a sua intencionalidade como a sua processualidade, como explica Sobol (2008, p.21) “o assédio moral é marcado por comportamentos ou omissões, repetitivos ou duradouros, caracterizado por sua natureza processual, pessoal e mal-intencionada”. Existem basicamente três tipos de assédio moral relacionados ao trabalho, mas que não são modelos estanques podendo se manifestar de forma combinada:

- Vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado;
- Vertical ascendente, que ocorre de subordinado para superior hierárquico;
- Horizontal, que acontece entre sujeitos do mesmo nível hierárquico e que não possuem subordinação entre si.

De acordo com Rufino (2007), o tipo vertical descendente é o caso mais frequente e o vertical ascendente é o caso mais raro de acontecer. Hirigoyen (2000) acrescenta que o tipo vertical descendente pode ocorrer como uma atitude perversa do superior hierárquico que para se prevalecer, precisa desqualificar seu subordinado.

Em relação ao tipo de assédio horizontal, Rufino (2007) assinala que esse ocorre por conta das relações de competição entre os iguais em busca de uma maior produtividade e melhores salários (gerada pela pressão da própria chefia), que excluem e humilham os colegas vistos como improdutivos.

Para Hirigoyen (2000) esse tipo de assédio também ocorre muitas vezes porque, comumente, os grupos têm dificuldade de lidar com o diferente, que é o caso de homossexuais ou uma mulher em um grupo de homens, ou vice-versa. Assim, a forma que encontram de lidar

com essas diferenças se expressa em brincadeiras vexatórias e na desqualificação.

Outra questão que surgiu muito recentemente no Brasil, foi a necessidade de se estabelecer uma distinção entre o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional. Para Garcia e Tolfo (2011) enquanto que o objetivo do assédio moral interpessoal é o de prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com o(s) outro(s), no assédio moral organizacional, o propósito é atingir o trabalhador para se alcançar metas e objetivos organizacionais de melhoria da produtividade e lucratividade, e para reforçar o controle. Para isso, utilizam-se de estratégias organizacionais de gestão disciplinar como o constrangimento ou opressão, interpretadas e justificadas como meios para alcançar seus objetivos. Cabe aqui estabelecer uma diferenciação entre a “estratégia de gestão organizacional” por assédio moral e a gestão por estresse, a qual objetiva a melhoria da eficiência e desempenho no trabalho e não destruir o trabalhador.

Para Sobol (2008) o assédio moral organizacional ocorre por meio de práticas abusivas, tais como: cobranças exageradas e persistentes, metas abusivas e crescentes, geralmente por parte de gestores ou representantes da organização com o intuito de alcançar objetivos organizacionais. Em alguns casos o assédio moral organizacional tem como objetivo forçar o trabalhador a pedir demissão, o que evita custos à organização, como por exemplo, não pagar multas rescisórias.

O assédio sexual no ambiente de trabalho também se configura como assédio moral tratando-se caracterizando-se por atitudes que visam o constrangimento da vítima por meio de intimidações, insinuações e cantadas, de forma constante e com o intuito de favorecimento sexual.

Encontramos em Hirigoyen (2006), Barreto (2003), Garcia e Tolfo (2011) que as práticas de assédio moral se expressam de diferentes formas e podem ser reunidas em alguns grupos de ação, conforme os mecanismos e as estratégias mais utilizados contra a vítima, conforme exemplos a seguir:

- **Isolamento e recusa da comunicação:** negar informação necessária ao desempenho da atividade; comunicação hostil explícita (com críticas e ameaças públicas); comunicação hostil implícita (não dirigir a palavra ou negar cumprimento); isolamento (separação dos demais); barreira na comunicação

(comunicação somente por escrito ou recusa da gestão em receber o trabalhador);

- **Deterioração proposital das condições de trabalho:** sobrecarregar excessivamente; atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos, rotineiros; indução ao erro; atribuir permanentemente novas tarefas; não atribuir tarefa alguma (retirar seu trabalho); causar conflito com colegas, subordinados ou superiores;
- **Atentado contra a dignidade e reputação:** fazer comentários injuriosos contra sua reputação; insinuações ou ridicularização pública preconceituosa ou discriminatória; criticar sua vida privada; espalhar boatos a seu respeito; críticas/desqualificação sobre seu profissionalismo; atribuir demandas contrárias aos padrões éticos e morais da vítima;
- **Violência:** ameaçar de violência física; agredir fisicamente; causar danos ao patrimônio; falar aos gritos; invadir a vida privada com ligações telefônicas; perseguição e espionagem; assediar ou agredir sexualmente;
- **Manipulação das contrapartidas laborais:** discriminação ou manipulação no salário, turnos ou outros direitos trabalhistas; pressão para que não faça valer seus direitos.

Embora as emoções sejam constitutivas do ser humano, independentemente do sexo, algumas manifestações de emoções e sentimentos no processo de assédio moral podem ser distinguidas pelo gênero. As mulheres geralmente expressam sua indignação e sofrimento com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificavam como seu. Os homens, têm reações mais agressivas e sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de se vingar. Pela representação social do papel que ocupam na sociedade, sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, desenvolvendo um sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.

Como consequência, homens e mulheres, tendem a se isolar da família e do convívio social, passando a conviver com a depressão, angústia e ansiedade, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, aumento e abuso no uso de álcool e drogas (lícitas e ilícitas), alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídio.

As organizações de trabalho também sofrem prejuízos com o absenteísmo e a alta rotatividade pelo clima degradado, a queda de produtividade e as ações trabalhistas indenizatórias. E a União tem que arcar com o aumentado de gastos na Saúde, Previdência e Assistência Social, decorrente de afastamentos, licenças de saúde e aposentadorias prematuras.

Então, como se pode perceber até aqui, esse cotidiano sofrido decorrente do processo de assédio moral no trabalho, traz consequências não só para a vida do indivíduo, mas para toda sociedade.

3.2.2 Legislação sobre Assédio Moral no Trabalho

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.77) tipificar e caracterizar o assédio moral no trabalho a fim de enquadrá-lo na lei é um trabalho complexo e difícil, pois:

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Ainda de acordo com os autores supracitados, apesar dessa dificuldade, alguns países da Europa, Chile e Uruguai já possuem legislação específica para o assédio moral. No Brasil não existe uma lei federal específica que enquadre o assédio moral como crime, apenas leis estaduais e municipais que tratam desse assunto. Rufino (2007) corrobora com esse dado e salienta que existem alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, com intenção de alterar o Código Penal Brasileiro.

Segundo a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), os projetos de lei que tramitam na Câmara Federal (Congresso Nacional) procuram regulamentar a questão para sua aplicação tanto em instituições privadas como públicas, como o Projeto de Lei 2.369/03 do ex-deputado Mauro Passos (PT-SC), que discorre sobre a ocorrência do

assédio moral no trabalho no setor privado, propondo o direito à vítima de ressarcimento por meio de multa. Esse projeto define e caracteriza o que é assédio moral no trabalho, e dispõe ainda, que para ser assim considerado, as atitudes devem ser dirigidas contra a dignidade da vítima ou comprometer sua trajetória profissional, sua saúde mental e/ou física.

Assim como o projeto supracitado, há em tramitação no Congresso Nacional, o Projeto de Lei 2.593/03, da deputada Maria do Rosário (PT-RS), que pretende alterar a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com o intuito de impedir o assédio moral no trabalho dentro das organizações. E o Projeto de Lei 4.742/01, do ex-deputado Marcos de Jesus (PL-PE) pretende acrescentar o assédio moral no trabalho como crime no Código Penal Brasileiro. Esse projeto conceitua o assédio moral no trabalho e prevê ao assediador além de multa, pena de detenção de três meses a dois anos.

De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), o Projeto de Lei 1.060/07, da deputada Janete Rocha Pietá (PT-SP), prevê a aplicação de penas ao exercício do assédio moral no trabalho contra servidores públicos federais.

Conforme Nascimento (2009) na esfera do serviço público federal, o Projeto de Lei 4.591/01, da deputada Rita Camata (PMDB-ES), propõe a alteração da Lei 8.112/90 e pretende aplicar penalidades para as atitudes que forem consideradas assédio moral no trabalho por servidores públicos federais contra seus subordinados.

Segundo Quadros e outros (2010), ainda encontra-se o Projeto de Lei 80/09, que altera dispositivos da Lei 8.666/93, regulamentando o inciso XXI do art.37 da Constituição Federal.

Embora não haja no Código Penal uma lei específica para o assédio moral no trabalho, em relação aos direitos humanos e de cidadania, há sim a proteção legal por meio do Código Civil.

Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil. Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (BRASIL, 2010a, p. 24).

Além disso, em relação aos crimes contra a liberdade pessoal, está previsto no Código Penal pena de detenção de três meses a um ano,

ou multa como punição para aquele que constranger ilegalmente outra pessoa:

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda (BRASIL, 2008a, p. 304).

Ressalta-se que o Projeto de Lei 4.742/01 da deputada Dra. Rosinha (PT- PR), que está concluído e aguarda ser aprovado, pretende incluir o art. 146-A no Código Penal:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral (NASCIMENTO, 2009, p. 13).

No que se refere ainda aos crimes contra a liberdade pessoal, está previsto no Código Penal o crime de ameaça com pena de detenção de um a seis meses ou multa:

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico de causar-lhe mal injusto e grave (BRASIL, 2008a, p. 304).

Em relação aos crimes contra a honra, o Código Penal prevê a calúnia, a difamação e a injúria.

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena- detenção de 6(seis) meses a 2(dois) anos, e multa.

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena- detenção de 3 (três) meses a 1(um) ano, e multa.

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena- detenção de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa (BRASIL, 2008a, p.302-303).

O dano moral está previsto no inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988, e assegura o respeito e a dignidade a qualquer ser humano:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à prioridade, nos termos seguintes: [...] V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 2008a, p. 10).

Além disso, segundo BRASIL (2005, p. 180) e também a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (2007), existe a possibilidade de enquadramento de casos de assédio moral no trabalho na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Conforme o artigo 483 da CLT, se o trabalhador ou seu familiar sofrer dano moral no ambiente de trabalho, o empregador será penalizado a pagar indenização.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor expressivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo esse por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ainda de acordo com a fonte supracitada, além de ser responsável por reincidir indiretamente o contrato de trabalho, o empregador poderá indenizar a vítima por danos morais e materiais, de acordo com a Lei Civil garantido no artigo 114, parágrafo VI da Constituição Federal de 1988: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (BRASIL, 2008a, p.65).

Finalmente, conforme Paes (2010) e a Revista Proteção (2010b) tramita na Câmara dos deputados, importante Projeto de Lei 7.202/10, que solicita a inclusão do assédio moral como acidente de trabalho. O projeto visa a alteração da resolução do artigo 21, inciso II, alínea *b* da Lei 8.213/91 e, em suma, assinala que a violência moral cada vez mais está sendo reconhecida como um risco nos ambientes de trabalho. A partir dessa alteração, os peritos do Nexo Técnico Epidemiológico da Previdência Social- NTEP serão responsáveis por estabelecer o nexo entre a situação de assédio e as consequências para a saúde do trabalhador. Com isso, caberá a empresa a contestação da denúncia realizada pelo trabalhador assediado e a comprovação da não efetividade do ato contra o mesmo.

3.2.3 Precarização e Assédio Moral no Trabalho Docente

De acordo com Zanin, Freitas e Künzle (2012) inúmeros estudos têm sido realizados sobre os diversos problemas de saúde na atividade docente, como por exemplo, relacionados a voz, coluna e *Burnout*, dentre outros. Todavia, estudos sobre a saúde do docente especificamente no ensino superior, ainda são muito recentes e escassos. Entre os estudos encontrados neste seguimento específico de ensino superior, a maioria está relacionada à questões particulares dessa categoria como à expansão precarizada do ensino superior, conforme verificaram em 2007 as pesquisas de Bosi; Bianchetti e Machado Bosi e posteriormente em 2009, Léda e Mancebo, e Sguissardi e Silva Júnior.

Lisboa (2013) tece algumas considerações sobre o que considera efeitos produzidos de algumas recentes políticas educacionais no Brasil, que ao provocar a expansão quantitativa de instituições de

ensino superior Brasil, a nosso ver, transformaram a educação de um direito social a uma mercadoria. Neste cenário, a autora afirma que o resultado produzido para garantir o sucesso do produto do momento, o diploma de nível superior, afetou de forma direta a educação levando a precarização das condições de trabalho do docente no país. Sua constatação é de que o processo de expansão maciça do ensino privado, que hoje corresponde à maioria (mais de 80%) dos estabelecimentos do ensino superior no Brasil, acabou fortalecendo uma lógica de mercado (produtivista) e produzindo uma Universidade gerencial, tanto na esfera pública como na privada.

A reestruturação da Universidade e o sistema nacional de avaliação, além de desrespeitarem a autonomia da Universidade, puseram sob suspeita o trabalho do professor e a produção na Universidade. Por um lado os mecanismos propostos na Reforma Universitária, mesmo sem que tivessem sido formalmente aprovados, foram sendo, pouco a pouco, implantados na direção de uma universidade gerencial, da produção a qualquer custo, da competição individual, enfim, na direção de uma universidade de resultados” (LISBOA, 2013, p.61).

Neste sentido, a autora supracitada destaca alguns programas governamentais, como o PROUNI (Programa Universidade para Todos) e a propagação do EaD (Ensino à Distância), que se caracterizaram como um arsenal de sustentação de empresas educacionais privadas em dificuldades financeiras. Ainda para Lisboa, na esfera das universidades públicas, a estratégia governamental visou o aumento acelerado na oferta de cursos que foi consolidada através do REUNI (Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais).

Corroborando com a ideia acima, Schuch (2013, p.103) acrescenta que grande leva de recursos públicos foram utilizados para a expansão do mercado privado de instituições de ensino superior através do FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) e PROUNI, que se caracterizou “como um programa baseado em isenção fiscal [...]um dos maiores de que se tem notícia”. Na esfera das Universidades Federais, o autor acredita que as imposições do governo para obtenção de metas pré-definidas, somadas ao rebaixamento de padrões curriculares, reforçadas a partir de 2005 através do REUNI, contribuíram para a

precarização do ensino e do trabalho docente. Como exemplo, cita a inoperância governamental na reposição do quadro de professores, que já vinha sendo esvaziado nos últimos 30 anos. Esta carência e renovação precária de quadros docentes, o contato dos antigos e dos novos professores com essa realidade, o estresse dominante pela sobrecarga de trabalho, levam o autor a crer que o projeto governamental parece ter se transformado num projeto de ajuste com o “mercado”.

E transformar a educação em mercadoria, contrária totalmente o *ethos* da educação superior, conforme elucidado abaixo:

“(…) o paradigma curricular (significado humano e da qualidade socialmente referenciada de cada diploma de nível superior) *versus* a massificação de ofertas de diplomas vazios (resultantes de cursos aligeirados e superficiais) e o paradigma do trabalho docente (estímulo para que os professores concentrem dedicação integral a projetos acadêmicos de fôlego, que exigem formação continuada, empenho de trabalho tipo artesanal e longos prazos de maturação *versus* intensificação mediante exigências de curto prazo, precarização das condições de trabalho e instabilidade nas relações)”. (LISBOA, 2013:89).

As mudanças acabaram enfraquecendo o “padrão unitário” de qualidade no qual a educação superior deve ser considerada como um processo de construção do conhecimento indissociável entre ensino, pesquisa e extensão, necessitando de dedicação integral dos professores e de projetos acadêmicos que proporcionem conhecimento e prática nos seus diversos campos de atuação.

Na esfera federal, cursos tradicionais com base curricular sólida e razoável número de professores, geralmente organizados em departamentos, com laboratórios, linhas de pesquisa e programas de pós-graduação consolidados foram “espremidos” pela necessidade de expansão de novos cursos e *campi*, muitos dos quais criados em situação de grave insuficiência tanto de infraestrutura física como funcional. Professores e técnicos administrativos, quase todos contratados recentemente e ainda cumprindo estágio probatório, sem estrutura departamental, “portanto expostos a todo tipo de assédio moral para que assumam um grande número de turmas, muitas vezes um leque temático que excede, em muito, as obrigações que todo o seu regime de trabalho e a área para qual prestaram concurso” (SCHUCH, 2013, p.100).

E foi justamente a existência de uma “normalização” do assédio moral no cotidiano de trabalho dos docentes em uma instituição de ensino superior que indicaram os resultados de uma pesquisa realizada por Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010) na Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – USP – Ribeirão Preto (SP), em um estudo do tipo quantitativo e descritivo de corte transversal que teve como objetivo identificar a existência de assédio moral entre os docentes. Para tal, abrangeu uma amostra de 54 professores de ensino superior constituída em sua quase totalidade por mulheres (92,6%), na faixa etária de 40 a 59 anos (72,2%) e com tempo de trabalho institucional inferior a 15 anos (61,1%).

Questionados sobre a existência do fenômeno no ambiente de trabalho, uma maioria expressiva (70,4%) dos sujeitos afirmou ser uma problema comum na universidade, sendo que 40,7% admitiam já ter sido vítimas e 59,3 % que conheciam colegas que haviam sofrido assédio moral no trabalho. Majoritariamente, os assédios ocorreram entre colegas e chefe/superior em relação ao subordinado, mas também foram identificados outros tipos de assédio: direto, indireto, vertical ascendente (de subordinado para superior hierárquico), vertical descendente (de superior hierárquico para subordinado) e horizontal (entre colegas), envolvendo chefes/superiores, colegas e professores/docentes/orientadores e discentes. Os principais motivos apontados pelos docentes foram a competição por cargos e recursos para pesquisas e publicações.

No entanto, Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010), acreditam que as verdadeiras causas são bem mais amplas e complexas do que aquelas apontadas pelos docentes e o que está por trás do crescente adoecimento físico e moral do quadro docente, e que motiva o assédio moral no trabalho, está intrinsicamente relacionado ao atual cenário em que se encontra a educação de ensino superior:

- Precarização das condições de trabalho;
- Lógica produtivista (o trabalho intenso e os parâmetros de avaliação dos cursos, programas e professores);
- Imposição do tempo da economia ao tempo da produção e criação do conhecimento;
- Paradoxo: Alta produção de Novas Tecnologias X Baixa produção de Tecnologia Social (prevalecem práticas universitárias voltadas às ordens e problemas do crescimento e rentabilidade econômicos sobre aquelas dirigidas aos problemas sociais);

- Relações de trabalho marcadas pelo individualismo e competitividade.

Os pesquisadores concluem que é preciso que o individualismo seja superado e substituído por valores como equidade e solidariedade e reverter as condições em que se encontra a educação superior, evitando que se amplie esse tipo de degradação das relações, como tem sido o caso do assédio moral no trabalho.

3.3 CULTURA E ÉTICA ORGANIZACIONAL

3.3.1 A Cultura Organizacional

Os valores estão entre as características mais estáveis e duradouras dos indivíduos e têm lugar central na moral juntamente ao seu sistema de crenças. A partir dela, da moral, são tomadas as atitudes e formados os critérios ou objetivos transituacionais, que ordenados por importância, serão os princípios orientadores da vida.

Valores compõem a base das normas culturais e definem o padrão de comportamento apropriado para situações específicas, sendo considerados não apenas pelos indivíduos, mas pelas nações, países, instituições, organizações e outras categorias sociais. Os valores culturais se manifestam em duas áreas principais: o coletivismo e o individualismo, infelizmente este último é classificado de forma extremamente elevada no nosso pensamento ocidental.

A organização de trabalho também exhibe valores institucionais, através de seus perfis e prioridades de valor, expressando-os através da cultura organizacional e do comportamento humano nas organizações de trabalho. Assim sendo, a cultura organizacional é um importante aspecto a ser analisado quando se trata de compreender a estrutura organizacional e os processos e relações interacionais, de acordo com Silva e Zanelli (2004).

Desenvolvida a partir dos estudos antropológicos sobre cultura, a cultura organizacional engloba aspectos tanto materiais (como a infraestrutura), quanto simbólicos tal como a moral com seus valores e crenças e a partir da qual derivam os deveres (normas). Os deveres podem ser legais ou “perfeitos” (aquilo que deve ser feito) ou éticos, “imperfeitos” (aquilo que deveria fazer).

Entretanto, por comportar interpretações oriundas de diversas áreas de conhecimento, como Antropologia, Psicologia, Sociologia, Ciência Política, Economia, Administração, torna-se difícil estabelecer

um modelo teórico preciso para a conceituação e caracterização da cultura organizacional.

Donato (apud Costa, 1999) atribui esta inexistência de um consenso conceitual por duas razões: a primeira por somente a partir da década de 80 os estudos terem se intensificado; a segunda, porque seus fundamentos se apoiam primariamente na antropologia, ciência na qual a cultura é analisada a partir de diversas escolas de pensamento.

Robbins (1999) ao tratar da relação entre a cultura de uma empresa multinacional e a cultura de um país, relata imposição da cultura nacional sobre a cultura organizacional. Já Fleury e Fischer (1996) relatam justamente o contrário, ou seja, que empresas multinacionais tendem a disseminar sua cultura, homogeneizando a cultura do país onde atua, mais do que absorver e adaptar-se a cultura do país onde estão atuando. A divergência entre os dois autores pode ser tomada como um indicativo de como o fenômeno da cultura organizacional comporta diferentes interpretações.

Silva e Zanelli (2004) relatam que os primeiros estudos sobre cultura organizacional foram motivados pela busca de explicações para o aumento do desempenho dos produtos japoneses em relação aos norte-americanos. Entre vários motivos, os principais foram atribuídos ao valor cultural de coletividade do povo japonês, que segundo os autores, é caracterizado por um sentimento comum de cooperação.

Assim como com pesquisas sobre a cultura dos diversos tipos de sociedades, o mesmo ocorre com a cultura organizacional onde se tem a mesma diversidade conceitual e interpretativa, ainda que exista consenso de que, as características de uma organização se darão de acordo com a cultura predominante, somente se os conjuntos de significados difundidos forem partilhados.

De acordo com Fleury e Fischer (1996, p.20), Edgar Schein (2001) é um dos autores que mais se aprofundou na questão da cultura, tanto conceitual quanto metodologicamente, despontando como o principal teórico e o mais citado na atualidade.

Na análise de Schein (2001), a cultura organizacional é compreendida como um conjunto de significados inventados pelo próprio grupo, cuja expressão se dá a partir de três níveis distintos. Partindo de um referencial analítico, propõe uma interpretação da cultura organizacional que vai dos fatores mais claramente percebidos e manifestos aqueles encobertos, inconscientes e de difícil percepção. O primeiro nível diz respeito aos artefatos visíveis como documentos, comportamentos manifestos das pessoas, layout da empresa e outros. O segundo nível se refere aos valores que governam o comportamento das

pessoas de uma organização e que são expressos como consequência de racionalizações e idealizações, mas as razões latentes para os comportamentos se encontram escondidos ou inconscientes. O terceiro e último nível é o dos pressupostos básicos, ou seja, as crenças, percepções, sentimentos e pensamentos dos membros de um grupo.

Wagner III e Hollenbeck (2003), os quais também se utilizaram do modelo teórico desenvolvido por Schein (2001), definem a cultura organizacional a partir de alguns elementos, como cerimônias, ritos, rituais, histórias, mitos, heróis, símbolos e linguagem. Formulam sua definição sintética de cultura organizacional como sendo a percepção informal e compartilhada que os membros nutrem sobre a vida e suas participações na organização. De acordo com os autores, esta mesma percepção influencia o que os membros pensam a respeito de si mesmos e de seus trabalhos.

Acrescentando ao leque de autores que propõem uma definição baseado nas contribuições de outros autores, Quintella (2005) define cultura organizacional como:

(...) sendo a estrutura completa de ideias, crenças, moral, leis, língua, tecnologia (objetos, armas, máquinas) e outros dispositivos que um grupo humano emprega para resolver problemas ligados à sua vida em geral (em especial tudo que permite que ele adquira produtos e serviços para sua alimentação, abrigo, saúde, segurança, diversão e conhecimento) e que é transmitido e aprendido sistematicamente de geração em geração como forma confiável de ação bem sucedida, adaptável e mutável no tempo (2005, p 02).

De modo geral, as definições apresentadas até aqui sugerem que o fenômeno da cultura organizacional seja compreendido a partir da relação entre uma série de variáveis presentes na organização como normas, valores, crenças, padrões de interação, leis, infraestrutura e produtos ou serviços desenvolvidos.

3.3.2 Ética nas Organizações de Trabalho

Os valores e normas manifestos na cultura organizacional através dos comportamentos humanos sempre estão pautados por padrões morais e de condutas éticas minimamente orientadas. Mas de qual ética estaríamos falando, já que existe diferentes maneiras de se

referir a ela dependendo do contexto de análise, como por exemplo: a ética religiosa, a ética moral, ética do poder, ética política, ética cristã, ética do pensamento, ética da ciência, ética profissional, ética do trabalho etc.

Rothmann e Cooper (2009), psicólogos estudiosos da psicologia organizacional e saúde, em uma visão orientada por sua inserção profissional afirmam que “‘ética’ é a disciplina que lida com as responsabilidades e obrigações morais, as regras básicas ou os primeiros princípios propostos para assegurar uma ‘boa sociedade’, uma sociedade na qual as pessoas desejem cooperar para o benefício e o bem de todos”. (p.23). Este entendimento sobre ética envolveria a análise dos valores que ajudam a determinar o que é mais adequado diante de um conflito de valores, quando estão em jogo princípios de comportamentos complexos e muitas vezes conflitantes.

Siqueira (2008) entende que é função da ética questionar, regular e dialogar com o conjunto de obrigações e direitos nos quais nossa atual sociedade está fundada. Conforme o autor, os homens são construídos por meio de múltiplas ações entre a vida, o mundo, as leis e o trabalho, expressos em sua amplitude de homem enquanto humano e não apenas na singularidade laboral. Uma ética do gênero humano a partir da qual o homem possa ser considerado dignamente em qualquer situação, cultura, tempo, além da condição profissional, e por isso, não defende a concepção de uma *ética do trabalho* mas de uma *ética e trabalho*, onde este entrelaçamento deveria resultar no fato de que o trabalho deve passar a ser uma melhor forma do homem melhorar a sua humanidade.

Ainda para Siqueira (2008, p 41), “falar em ética e relações de trabalho só faz sentido se for em direção ou em busca de um novo caminho de relacionamento humano, de entendimento e contrato societário”, concluindo que diante dos novos desafios do mundo contemporâneo, os códigos, as relações profissionais e pessoais, acadêmicas e cotidianas precisam ser reinterpretadas, precisam de uma ética fundamental que resista à degradação dos valores fundamentais, ao excesso de tecnologias, de mecanicismos, de materialidades. Uma ética da condição humana, onde mais do que se pensar em novas relações de trabalho, em mais direitos humanos ou em ética, é preciso construir um novo saber sobre o ser para compreender aquilo que ele é capaz de fazer.

Pessini, Siqueira e Hossne (2010) afirmam que é consenso na bioética, enquanto ética aplicada, que a irreflexão nos momentos de crise aguda como a que atualmente vivenciamos em nossa sociedade pode ser fatal para a sobrevivência humana e do próprio planeta, numa

visão (quase apocalíptica) de que estaríamos próximos ao precipício (inferno), subjugados pela tirania imposta pelas regras do mercado do consumo. Visão com que concorda outro bioeticista, Alípio Casali (2010), para quem apesar de todo desenvolvimento notável nas ciências, nas tecnologias e nos processos produtivos, seu custo foram as perdas irreparáveis decorrentes do colonialismo, da escravidão, da exploração degradante do trabalho, da exclusão de massas e do processo produtivo, como do negro, do índio e da mulher. Entende o autor, que a “ética nas organizações” também pode ser considerada como um capítulo da bioética se considerarmos que o sistema-vida humana sempre é mediado e não se realiza ou desenvolve fora de instituições ou organizações.

Diante desta crise emergente de um modelo político e econômico que se tornou insustentável e afetou à todos, também o mercado tem se esforçado para reagir e sobreviver.

Quando a empresa realiza a ética empresarial ela sinaliza para seus trabalhadores, assim como para todas “as partes interessadas” em seu negócio (que, amplamente falando, é toda a sociedade), uma disposição à manutenção e desenvolvimento de um vínculo que tende à perenidade. (Casali, 2010, p.322).

Portanto, devido ao importante valor instrumental e estratégico que assumiu na sociedade atual, a ética empresarial pode aparecer como aliada neste cenário desolador, em um tempo de incertezas. Por isso, revela-se como um tema polêmico e ideológico e por suscitar debates tão apaixonados, acaba correndo o risco de se tornar reducionista, conforme adverte Casali (2010). De um lado, encontram-se os que acusam que o lado empresarial busca na ética apenas uma estratégia de competitividade, reduzindo-a a uma etiqueta (no sentido de uma ética pequena e diminuída), um rótulo (um selo a mais) ou um clichê de boas maneiras (do politicamente correto). No outro lado, alguns setores acadêmicos que criticam a instrumentalização da ética como mera estratégia de mercado e argumentam que é indispensável a distinção entre ética e moral, já que a ética não caberia em códigos e normas, sendo portanto, inadequado seu uso na nomenclatura “Código de Ética”, comumente utilizada pelo mercado.

Não obstante, Casali (2010) lembra-nos que enquanto estas discussões são fomentadas, os problemas e as soluções nem sempre

adequadas acontecem no cotidiano das instituições e das organizações, mantendo um abismo entre estes dois mundos.

Concordamos que a distinção entre ética e moral, sem dúvidas é pertinente, contudo, se considerarmos que alguns princípios éticos (considerados “universais” por algumas correntes de pensamento) podem fundamentar os Códigos de Ética e Conduta das organizações para que a gestão das condutas morais não descambe num perigoso moralismo, então a aplicação do vocábulo ética não seria inapropriada.

Um ponto importante desta discussão sobre a adequação da colocação da ética no mundo das organizações de mercado recai sobre a questão dos valores de *uso* e *troca* implicados na relação contratual de trabalho. Para Casali (2010, p.319), “servir como instrumento a outro justifica-se, ainda que contingencialmente, quando isso se dá numa relação livre e ética, que gera bens que em troca, mantêm e desenvolvem a vida do indivíduo”, como o direito de ter reconhecidos tanto seus valores instrumentais quanto intrínsecos.

Outra controvérsia acerca da chamada ética empresarial decorre da competitividade, (inerente desta economia que regula o mercado) e que parece colocar as empresas diante de um falso dilema, como se de um lado estivesse a “perda” e do outro, o levar vantagem. Como se não houvesse entre eles a possibilidade de um desenvolvimento saudável e favorável a todos. Neste sentido Pessini (2012) crê que a competição não é por si mesma destrutiva, mas se torna destrutiva quando um projeta valer mais que o outro, causando seu rebaixamento e sua destruição.

4 METODOLOGIA

Para Luna (2001) a ciência se faz por meio de pesquisa, como uma atividade de investigação capaz de produzir conhecimento novo a respeito de uma área ou fenômeno de estudo. Toda pesquisa científica requer sistematização e rigor metodológico. O método é caracterizado no que diz respeito aos objetivos e natureza da pesquisa.

4.1 TIPO DE ESTUDO

De acordo com os objetivos do estudo, esta é uma pesquisa de abordagem qualitativa que, segundo Minayo (2004), deve buscar entender as relações sociais consideradas essência e resultado da atividade humana criadora, afetiva e racional, e que pode ser resgatada através do cotidiano, da vivência, e da explicação do senso comum. Este tipo de investigação requer como atitudes fundamentais a abertura, flexibilidade e a capacidade de interação com o grupo de investigadores e com os atores sociais envolvidos. É um campo aberto, onde os instrumentos utilizados podem e costumam ser facilmente corrigidos e readaptados durante o processo de trabalho de campo.

Classificou-se como estudo de caso, o qual consideramos com uma estratégia indicada para este tipo de pesquisa em que se colocam questões do tipo “como” e “por que” ao se procurar compreender eventos inseridos em algum contexto da vida real ou fenômenos sociais complexos, tal como tem se manifestado o fenômeno do assédio moral no trabalho na contemporaneidade. De acordo com o modelo proposta por Yin (2004), a essência de um estudo de caso é tentar esclarecer uma decisão ou um conjunto de decisões: o motivo pelo qual foram tomadas, como foram implementadas e com quais resultados.

O estudo de caso pode incluir tanto estudos de caso único quanto de casos múltiplos. O problema fundamental é o de se definir o que é um “caso”. Por exemplo, no estudo de caso clássico, um “caso” pode ser um indivíduo (ex.: estudos de casos de pacientes clínicos), naturalmente também pode ser algum evento ou entidade que é menos definido do que um indivíduo.

Para Yin (2005), muitas condições que justificam um experimento único também justificam um estudo de caso único. Outro fundamento lógico para um caso único é aquele em que o caso representa um caso raro ou extremo. E um terceiro fundamento é o caso revelador, situação que ocorre quando o pesquisador tem a oportunidade

de observar e analisar um fenômeno previamente inacessível à investigação científica.

Portanto, entendeu-se que a opção por este delineamento de pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso único era adequado para pesquisar o universo de significados, motivos, valores e atitudes relacionados ao assédio moral no trabalho. E também para os campos da saúde mental, comportamento social e moral no trabalho, apoiado na Filosofia e nas Ciências Humanas, Sociais e da Saúde em que se insere este estudo.

4.2 SELEÇÃO DO SUJEITO-PARTICIPANTE DA PESQUISA

De acordo com Minayo (2004), na definição de “amostra” de estudos qualitativos, não é a quantidade das fontes de dados que garante a relevância dos resultados, mas a qualidade dessas fontes, tendo em vista a propriedade que têm para responder à pergunta da pesquisa. Até porque essa modalidade depende da profundidade do estudo, neste caso, um caso único.

4.2.1 Critérios e seleção do participante

Procurou-se participantes cuja história revelasse os diferentes elementos e características que denotassem o processo de vivência do fenômeno estudado, estruturando desta forma uma série de critérios e etapas conforme descritos a seguir.

Quanto a sua situação profissional, o docente poderia ser inativo ou ainda estar em atividade, entre os seguintes grupos: aposentados, desempregados, empregados em instituição pública em estágio probatório ou já com estabilidade, empregados em instituição privada distinta da que sofreu o assédio, ou ainda, empregados na mesma instituição privada em que sofreu o assédio.

Para a seleção inicial, foram utilizados os critérios abaixo listados, por se entender que estes permitiram estudar e analisar as informações em maior profundidade e com mais clareza. Ressaltamos que o critério de que a docência fosse o principal vínculo profissional e fonte de remuneração à época do assédio, foi considerado como critério eliminatório e fundamental para podermos dimensionar as implicações do assédio. Os demais critérios foram:

- Relatar ter sofrido, ou estar sofrendo processo de assédio moral no exercício da atividade de docência em instituição de ensino superior;
- Declarar ter sofrido o assédio há no máximo cinco anos, por considerarmos este um tempo indicado para resgatar da memória os fatos e sentimentos vivenciados;
- Ter disponibilidade de tempo para as entrevistas;
- Ter interesse e concordar em participar da pesquisa;
- Concordar e assinar o termo de consentimento livre e esclarecido;
- Autorizar a publicação dos resultados da pesquisa.

A primeira etapa constituiu-se em buscar os possíveis participantes. Para isso a pesquisadora acessou informantes-chave de sua rede de relações profissionais em sindicatos e associações de trabalhadores da categoria, gestores de instituições de ensino superior públicas e privadas, Ministério Público do Trabalho e do Grupo de Trabalho de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho do Fórum Estadual de Saúde e Segurança do Trabalhador em Santa Catarina. Também houve indicação direta feita por colegas de docência, bem como, por docentes que sofreram assédio moral e se ofereceram espontaneamente para participar. Por meio destas indicações foram feitos os contatos, tanto pessoalmente como por telefone e meio eletrônico para verificar o interesse e disponibilidade destes indicados em participar da pesquisa.

Contudo, convém aqui destacar que o processo de aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEPSH) demorou seis meses, muito mais do que o esperado, levando com isso, a necessidade de se modificar desde o tipo de estudo até a metodologia de coleta e análise de dados pretendidos inicialmente.

Assim, decidiu-se por realizar um estudo de caso único, escolhendo-o entre os que já haviam sido acessados inicialmente e também cujas histórias consideramos adequadas para realizar este tipo de estudo. Neste sentido, selecionou-se o docente com maior tempo de trabalho na instituição na qual foi assediado, por supor-se uma relação entre tempo e consequências, ou seja, quanto mais tempo de vínculo institucional maiores as repercussões sobre a vida. Outro fator determinante na escolha foi porque o docente selecionado já havia obtido o reconhecimento legal da justiça como vítima de dano e assédio moral no trabalho.

Desta forma chegou-se então ao caso de *Berlim*, participante cujo perfil atendia a todos os critérios estabelecidos e apresentava uma história consistente e adequada à formulação de um estudo de caso único, conforme proposto por Yin (2004).

4.3 COLETA E REGISTRO DOS DADOS

A coleta de dados para construção deste caso ocorreu por meio de quatro entrevistas e quatro documentos (Anexos I a IV) fornecidos pela participante. As entrevistas foram realizadas em uma modalidade similar à chamada “narrativa de vida” colhidas na casa da própria participante, local que foi considerado adequado e conveniente por ambas, pesquisadora e participante. Ainda que se buscasse uma flexibilidade tempo-espacial para a narrativa, elaborou-se um roteiro prévio (Apêndice A) com objetivo de nortear o encadeamento da história de vida com as questões centrais e objetivos da pesquisa.

No primeiro encontro, buscou-se que a participante narrasse livremente sua história, vivência e sentimentos. Nos demais encontros, a pesquisadora iniciava a partir de uma síntese do encontro anterior, introduzindo quando necessário, perguntas abertas ou questionamentos, a fim de conduzir a participante a produzir mais narrativa.

Para as três primeiras entrevistas manteve-se um intervalo de no máximo dois dias entre elas, estratégia adotada para manter o ritmo e a sequência, evitando rupturas na narrativa da história de vida. A quarta e última entrevista foi planejada para cinco dias depois da anterior, pelos motivos a seguir explicitados.

Neste quarto encontro, se oportunizou tanto que a participante pudesse complementar informações que considerasse importante acrescentar e que não tivesse abordado anteriormente, como também elucidar algumas questões que ainda não estivessem claras para pesquisadora. Nesta entrevista de encerramento, o objetivo também teve um caráter de cuidado “ético” para com o indivíduo que ali estava, procurando fazer um *fechamento dos conteúdos* levantados (fechar a *Gestalt*; encerrar da melhor forma possível para o outro) no processo de participação da colheita.

Todas as quatro entrevistas foram gravadas em áudio com duração total de 4h55m para serem posteriormente transcritas, garantidos os cuidados éticos conforme descritos no item 4.5 dessa dissertação.

Para composição da narrativa utilizou-se também de registros documentais escritos, disponibilizados espontaneamente pela

participante no intuito de contribuir com o estudo: cópia da reclamatória trabalhista (Anexo I); *e-mail* de despedida para colegas e gestores da instituição quando ocorreu seu desligamento (Anexo II); *e-mail* enviado para amigos da cidade em que vivia quando decidiu-se mudar da mesma (Anexo III); e uma publicação recente em rede social (Anexo IV). Como garantia do sigilo e anonimato dos envolvidos, os documentos foram anonimizados, retirando-se nomes de pessoas, lugares ou situações específicas.

4.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Procuramos estabelecer uma metodologia integrativa entre os aportes teórico-metodológicos da modalidade narrativa de vida e da análise hermenêutica proposta por Minayo (2004), procurando entrelaçar objetivos, estratégias, etapas e procedimentos.

Segundo Souza (2009), a modalidade “narrativa de vida” oferece também uma perspectiva temporal e espacial flexível, permitindo ao colaborador narrar sua história de forma a relacionar os aspectos emocionais, afetivos e objetivos. Ainda, permite um livre encadeamento a respeito das temáticas abordadas pelo pesquisador sem que coloque em risco esse aspecto relacional, desde que não se interponham “rupturas” entre as mesmas.

Esta modalidade oferece ainda a possibilidade de realizarmos uma abordagem interdisciplinar e relacional, tanto sobre os temas abordados como através das interações com o interlocutor/pesquisador: *“La voz sugiere relaciones: la relación del individuo con el sentido de su experiencia (y por tanto, con el lenguaje) y la relación del individuo con el otro, ya que la comprensión es un proceso social.”* (CONNELLY; CLANDININ, 1995, p. 21).

Esta etapa de “*narrativa da narrativa*” (Souza, 2006) consistiu na reconstrução textual e analítica das narrativas, sob a perspectiva do pesquisador, escritos de três maneiras complementares: pelo encadeamento cronológico da vida da participante; organizada pelos temas de apoio/eixos norteadores que constam do Apêndice A; e através de um processo intuitivo e de sensibilidade que privilegiou aspectos considerados relevantes na história narrada pela participante.

Buscamos então, a complementariedade entre narrativa e a hermenêutica, visto que segundo Minayo (2004, p.227 - 231) a hermenêutica é uma das alternativas apropriadas para uma pesquisa qualitativa por meio da interpretação aproximada da realidade, entendendo a fala a partir do seu contexto

A união da hermenêutica com a dialética leva o intérprete a entender o texto, a fala, o depoimento, como resultado de um processo social (trabalho e dominação) e processo de conhecimento (expresso em linguagem), ambos fruto de múltiplas determinações, mas com significado específico.

Esse método compreende ainda dois níveis de interpretação:

- Nível das determinações fundamentais: que já deve estar estabelecido na fase exploratória da investigação. Trata-se do contexto sócio-histórico dos grupos sociais e que constitui o marco teórico-fundamental para a análise.
- Nível de encontro com os fatos empíricos: baseia-se no encontro com os fatos surgidos durante a pesquisa de campo; é o estudo da realidade em toda sua dinâmica.

Ainda sob o referencial de Minayo (2004) para o segundo nível, seguimos os seguintes procedimentos para cada uma das fases:

- Ordenação dos dados: compreende a sistematização de todos os dados recolhidos. Nessa direção, fizemos a transcrição das entrevistas que resultaram em 56 páginas digitadas, leitura dos documentos, anotações de observações realizadas e uma síntese para cada uma das entrevistas.
- Classificação dos dados: quando é necessário compreender que os dados não existem por si só, eles são construídos a partir do questionamento que fazemos sobre eles, com base nos fundamentos teóricos. Esse processo nos permitiu a identificação dos fatos relevantes, chamadas estruturas relevantes identificadas, tanto nas entrevistas como nas análises de documentos as quais foram sistematizadas nas sínteses e blocos de análise.
- Análise final: é o momento onde se estabelece a articulação entre os dados coletados e os referenciais teóricos da pesquisa, para encontrar os fundamentos às questões e objetivos formulados. Mesmo que nas duas fases anteriores a teoria estivesse sempre presente, foi nesta fase de análise dos dados que trabalhamos a articulação da narrativa com os referenciais

teóricos. Para Minayo, “É nessa fase que se dá o verdadeiro momento dialético através do movimento incessante que se eleva do empírico para o teórico e vice-versa, que dança entre o concreto e o abstrato, entre o particular e o geral, visando o concreto pensado” (2004, p. 230-238).

Desta forma, nesta etapa final, criamos três unidades narrativas a partir da sistematização das estruturas relevantes na sua história identificadas na etapa de classificação dos dados e que vão dialogando e sendo analisadas a partir da discussão com a literatura escolhida para fundamentá-la .

A primeira unidade narrativa foi intitulada BERLIM E SEU MUNDO - História de Vida e apresenta uma breve história dos principais acontecimentos de sua vida até o ingresso na docência e na instituição em que foi assediada.

Na segunda, O MURO – Relações e Valores na Cultura Organizacional, narramos a rápida trajetória profissional nos primeiros anos na instituição e situações que apesar de não se caracterizarem como assédio moral no trabalho, de acordo com seu conceito clássico, contribuíram para que se compreenda a cultura “organizacional” da instituição e sua contribuição na construção do processo de assédio moral no trabalho .

A terceira parte da narrativa, intitulada BERLIM E O MURO – A VIVÊNCIA DO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO são então apresentadas e analisadas as situações em que ocorreram os dois momentos de assédio moral no trabalho de que foi vítima, tanto em relação ao tipo, características, mecanismos e ações utilizadas na sua prática, como também os sentimentos e as emoções e as repercussões que estas trouxeram à vida de Berlim em todos seus aspectos: pessoal, familiar, social, profissional.

4.5 CUIDADOS ÉTICOS

Para garantir os aspectos éticos no desenvolvimento de pesquisa com seres humanos, as Diretrizes e Normas da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde (CNS/MS) nortearam o desenvolvimento deste estudo. O projeto foi submetido e aprovado para apreciação pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Instituição de Ensino de origem, neste caso a UFSC, sob nº CAAE- 16631513.1.0000.0121 (Anexo V). Aguardou-se sua aprovação para o início da coleta de dados.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) exigido pelo CEPESH (Apêndice B) serve para garantir uma autorização consciente para o uso das informações obtidas, sendo que estes dados tem finalidade exclusiva para o projeto ao qual se vincula. O sujeito do processo foi convidado a participar espontaneamente, sendo informada que a sua recusa não implicaria em prejuízos pessoais ou em alguma forma de constrangimento. Foram garantidos o anonimato e a possibilidade de desistir do trabalho a qualquer momento de sua trajetória.

Ainda de acordo com a resolução 466/12, a pesquisadora comprometeu-se: com a garantia da confidencialidade e privacidade dos sujeitos; em dar retorno dos resultados ao término do estudo; e arquivar e armazenar as informações levantadas.

Por entender que esta é uma pesquisa socialmente adequada e que inexistem conflitos de interesse entre pesquisadora e participante da pesquisa, garantiu-se ao CEPESH e à banca de aprovação da dissertação, o compromisso em divulgar e publicar os resultados encontrados neste estudo, quaisquer que sejam.

A fim de se preservar o anonimato dos citados, alteramos ou anonimizamos nomes de pessoas, lugares ou coisas. E procurando manter uma sintonia a origem alemã do codinome para Berlim, também usamos esta mesma lógica para nomear algumas pessoas ou lugares.

Desta forma, criamos a seguinte lista de codinomes e nomenclaturas utilizados na narrativa:

Berlim – a personagem deste estudo de caso.

Wolf – ocupou cargos de gestão nas Pró-Reitorias, foi Pró-reitor e por último, de Reitor do Muro. Considerado amigo pessoal e frequentava a casa de Berlim.

Muro – instituição pública de administração privada de grande porte, composta por uma unidade de ensino de ensino fundamental e médio, e várias unidades de ensino superior distribuídas em três campus.

Colônia – cidade do interior do estado onde se localiza a sede do Muro.

Munich – capital do Estado.

Campus sede – concentra as funções administrativas, consultivas e deliberativas e também o campus acadêmico do ensino superior e da Fundação do Muro. Localiza-se na cidade de Colônia, onde foi fundado.

Campus capital – localizada na grande região de Munich, capital do Estado, composta por uma unidade central (acadêmica e administrativa) e outras unidades acadêmicas.

Fundação – entidade de personalidade jurídica de direito privado (Muro), criada por lei municipal é mantenedora do Muro.

Graduação – curso de nível superior em que Berlim foi docente e coordenou por três mandatos consecutivos.

Colegiado – grupo de professores da Graduação.

Por fim, gostaríamos de ressaltar que durante todo o processo de interação com a participante, desde as mensagens trocadas, a marcação dos encontros, passando pelos momentos dos encontros para as entrevistas até a entrevista final, que simbolizou o “encerramento” da colheita de dados, sempre imperou um clima de serenidade, respeito e empatia.

5. NARRATIVAS DE UMA HISTÓRIA DE ASSÉDIO MORAL

Esta narrativa traz a voz, fala e afetos de uma mulher trabalhadora que, durante 22 anos, dedicou-se profissionalmente a uma instituição de ensino superior. Lá traçou uma trajetória onde exerceu funções nas quais acreditava estar comprometida com sua responsabilidade docente e social. A partir deste vínculo institucional estabeleceu fortes ligações de afeto e amizade, construindo a partir desta relação sócio-profissional-afetiva, sua própria identidade pessoal.

O que narramos a seguir, é a história de vida profissional de Berlim, analisada a partir do processo de construção de um muro que reflete o modo como as interações se estabelecem no mundo de trabalho atual.

Essa é a voz de Berlim.

5.1 BERLIM E SEU MUNDO - História de vida

Berlim é uma mulher branca de 55 anos. Casada, seu matrimônio já dura 33 anos e deste, teve uma única filha, hoje com 28 anos. Filha do meio entre dois irmãos homens é nascida em uma cidade do interior na Região Sul do país, onde ainda residem os familiares. Aos 18 anos, mudou-se para a capital para se preparar para o vestibular, já que à época, as universidades se concentravam nos grandes centros. Ao final de um ano de estudos preparatórios ingressou em uma universidade privada em um curso da área de ciências humanas. A vocação para escolha do curso hoje não é mais lembrada, a única lembrança da época, é que havia uma expectativa de que fosse para a área de exatas já que tinha muita habilidade com matemática. Concluiu a graduação no tempo regular e não teve dúvidas de que havia feito a escolha certa exercendo a profissão há 33 anos, inclusive na atividade de docência.

Aos 24 anos, recém completados, e apenas dois meses depois da formatura, casou-se com o namorado de adolescência após oito anos de namoro. Durante os dois primeiros anos de casada não se preocupou em buscar uma colocação profissional, “*fiquei mais na vida de casada*” afirma. Coincidentemente, quando estava realizando exames admissionais para o primeiro emprego, descobriu que estava grávida, não sendo contratada por esse motivo. Tornou-se mãe aos 26 anos, papel do qual se ocupou exclusivamente até que a filha ingressou na escola aos cinco anos de idade. Foi quando decidiu que era hora de buscar sua realização profissional, mas sabendo que a falta de experiência iria dificultar, foi cursar uma pós-graduação na área Escolar,

com a qual havia se identificado bastante durante a graduação. As oportunidades foram surgindo e logo estava empregada numa creche e na escola da filha. “*Em 1988, quase não havia XX (atividade profissional) em XX (uma especialidade da profissão), na cidade XX, então podia escolher onde queria trabalhar*”.

Entretanto, pouco tempo depois, o marido que concentrava a maior fonte de renda da família, recebeu uma excelente proposta de trabalho no centro-oeste do país para onde se mudaram. Ainda que, a decisão do casal tenha sido consenso esta nova retirada do mercado de trabalho parece ter causado certo aborrecimento à Berlim, que diz “*optei por acompanhar o meu marido e por isso, virei dona de casa novamente (...) mas odiei a cidade*”. A insatisfação com a função doméstica aliada à dificuldade de adaptação na cidade e o desejo de ficar mais próxima da família fez com que o casal decidisse retornar ao Sul. Para isso, o marido encaminhou vários currículos para algumas empresas e como já tinha reconhecimento no mercado de trabalho em sua área de atuação, logo recebeu uma ótima proposta em uma grande indústria. Assim, em 1989 se mudaram para Colônia, cidade onde fincaram suas raízes, viveram e criaram vínculos afetivos e profissionais durante 23 anos.

Seu ingresso na docência de ensino superior parece ter ocorrido meio ao acaso, quando o marido cedeu o lugar de docente em uma pequena instituição de ensino superior, atividade que exercia paralelamente a sua atividade principal. Então, conforme afirma Berlim, “*assim, sem planos, virei docente!*”. E a sorte, parece mesmo tê-la ajudado nesta reinserção profissional, pois tornou-se vizinha da coordenadora de um curso em uma instituição de ensino superior de grande porte, doravante denominada Muro, que se encontrava em franca fase de expansão necessitando de contratação imediata de professores em diversas áreas. E por estar localizada em uma cidade pequena, necessitava trazer profissionais de fora e vários docentes vinham de cidades maiores, principalmente da capital Munich, atraídos ao mesmo tempo pela oferta de benefícios indiretos (pagamento de hotel, diárias, auxílio deslocamento, entre outros) que reforçavam bastante o salário final, muitas vezes tornando-se maiores do que o próprio salário base.

Berlim participou do processo seletivo, todavia o mesmo acabou sendo anulado em virtude de má elaboração da prova. Apesar disso, dada a necessidade de professores na implantação da Graduação foi contratada imediatamente, assumindo diversas disciplinas, não só apenas na sua área de especialização. Nos dois primeiros anos apenas como docente, trabalhou sob o regime de contrato horista percebendo apenas as horas-aulas trabalhadas. Lembra que ao final de cada semestre

era demitida para ser readmitida novamente no próximo semestre, estratégia adotada pelo Muro em relação aos professores horistas para não criar estabilidade e pagar recesso escolar, férias, e outros direitos trabalhistas. Entusiasmada com a oportunidade desta nova possibilidade de atuação profissional e de reingresso no mercado, afirma que nem se importava com as irregularidades trabalhistas envolvidas na questão contratual. Entretanto, parece-nos que ao relatar esses dois fatos, o de como ingressou na instituição e a política de gestão de pessoas adotadas em relação aos professores horistas, de certa forma Berlim parece perceber a flexibilidade normativa e moral da instituição em que estava se inserindo.

Em 1991, apenas dois anos após seu ingresso no Muro, foi eleita por unanimidade pelo grupo de professores do curso como coordenadora no Campus sede. Em decorrência da atividade como coordenadora foi migrada para outro plano de carreira com contrato de trabalho de tempo integral, de carga horária de 44 horas fixas semanais que compreendiam atividades de docência, de gestão e mesmo atividades administrativas. Apesar dos diversos desafios inerentes a estruturação de um novo curso e da falta de experiência com as questões administrativas, Berlim parece ter tido competência no desempenho e reconhecimento como gestora da Graduação já que foi reeleita por três mandatos consecutivos. Neste período como coordenadora, também fez questão de manter o contato com os alunos conservando algumas disciplinas, orientação de trabalhos de conclusão e a supervisão de estágio.

A respeito de como se deu sua indicação, relata que a coordenadora da época não desejava mais continuar no cargo: *“a coordenadora de então, resolveu largar a coordenação do curso e a ideia me atraiu e eu disse que tinha vontade, mesmo sabendo que eu não era uma pessoa muito conhecida e que teria muito trabalho burocrático pela frente (...) e começou a função de montar o curso (...). Mas foi tranquilo, porque era um grupo unido, e nos conhecíamos pelo nome, era família”*.

Quando finalmente consegue se estabilizar e entrar no mercado, Berlim inicialmente parece não perceber as grandes mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, em que as novas regras valorizam o individualismo e o egoísmo, reforçam a competitividade e o contribuem para um maior distanciamento nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

Tendo deixado seus amigos e toda sua família de origem em outro Estado, Berlin acreditava ter encontrado entre estes muros uma

“nova família” que a acolheu e à sua pequena família de cônjuge e filha. Foi entre os colegas do Muro que Berlim construiu todo seu novo círculo de amizades. Foi entre o Muro que a filha estudou desde pequena, cresceu e mais tarde pode realizar seu sonho de ser médica. E por pertencer ao Muro, que Berlim era reconhecida e valorizada na cidade de Colônia.

Mas a dura realidade na qual se transformou o cotidiano do trabalho docente só começa a ser concretizada por Berlim após os dez anos iniciais de uma carreira aparentemente tranquila e bem sucedida e de rápida ascensão profissional dentro do Muro, quando se inicia uma nova fase, e começa a perceber o muro simbólico construído ao seu redor. Durante os doze anos seguintes até seu desligamento, Berlim vê conflitos emergirem (ou tornarem-se mais evidentes), vê-se envolvida em disputas e alianças políticas e jogos de poder, e em duas situações muito evidentes, é vítima de assédio moral no seu trabalho. A vivência do enfraquecimento dos valores coletivos promovidos dentro do Muro, acabaram corrompendo seus vínculos sociais e afetivos, acarretando danos na sua vida.

Lamentavelmente, situações acima não são exclusivas de Berlim, como asseveram Mussi e Oliveira (2010) sobre as atuais condições de trabalho que caracterizadas pela pressão e precarização permitem emergir os assédios e intimidações, os quais compõem sérios riscos ao trabalhador, levando ao aumento de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Conjunto de motivos pelos quais, podemos entender porquanto a imposição desta lógica produtivista também ao ensino superior, levou à precarização e deterioração das condições e relações de trabalho na atividade docente e ao seu desgaste físico e psíquico, colocando a atividade de docente entre as que mais adoecem na atualidade.

5.2 O MURO – Relações e Valores na Cultura Organizacional

O cenário do ensino superior na década em que Berlim ingressou na docência apresentava-se extremamente favorável ao crescimento das instituições privadas. Nesse contexto, o Muro implantou uma política mais agressiva de posicionamento no “mercado da educação”, abrindo rapidamente novas unidades e novos cursos, expandindo suas atividades, favorecido principalmente pelo fato de que a concorrência na região era tímida e na época não tão ameaçadora.

Como discutido no marco teórico por Zanin, Freitas e Künzle (2012), e Lisboa (2013), várias instituições de ensino superior acabaram

seguindo ao chamado expansionista feito pelo governo federal que prometia acesso mais facilitado ao ensino superior através de inúmeros programas como PROUNI, REUNI, sistemas de financiamento como o FIES, entre outros. Políticas que acabaram por privilegiar a quantidade em detrimento da qualidade, transformando o ensino em mais uma mercadoria do “Deus Mercado”. E neste contexto privilegiado de um mercado em expansão, o Muro também aumentou a contratação de novos profissionais e ampliou suas instalações dando oportunidade para novos alunos.

A política de expansão aparentemente era decidida de forma democrática, com a participação dos envolvidos nas decisões, de forma que a Reitoria solicita para Berlim levar ao grupo de professores a proposta de implantação da Graduação em novas unidades. A proposta foi discutida e recusada, inclusive pelos professores que residiam em Munich e se deslocavam para dar aulas no Campus sede. Inconformada com esta decisão, a Reitoria insiste com Berlim para que forneça o nome dos professores mais resistentes para que possa convencê-los. Mesmo desconfortável com o pedido, acaba cedendo e fornece os nomes, gerando um grande mal-estar e inimizade com alguns professores que se sentiram traídos quando foram pressionados pelo próprio Reitor.

“Mas quando chegou a hora de montar o curso também na capital, começaram os primeiros rolos. Eles queriam aprovar de qualquer maneira e o Reitor me pediu para dizer quem estava resistente... eu não queria...mas ele disse que era importante ...aí eu dei os nomes e ele conversou com os professores, isso ficou como se eu tivesse entregado os professores e daí começou a divisão no curso.”

Berlim também revela outra situação ocorrida tempos depois, quando já trabalhava na Pró-Reitoria e foi convidada por Wolf para coordenar um projeto institucional, considerado pioneiro e estratégico para a instituição e com aporte de recursos financeiros liberados. Entusiasmada com a proposta, em poucos meses Berlim já estava com a equipe montada e o curso pronto para ser lançado. No entanto, foi-lhe solicitado que guardasse sigilo sobre o mesmo e aguardasse, devido a desacertos políticos internos quanto a eleição do próximo Reitor. A implantação só deveria ocorrer após o pleito eleitoral seguinte quando Wolf concorreria como Vice-Reitor em uma chapa de oposição ao atual Reitor. Wolf apostava que seria eleito e o projeto seria um sucesso, o que de fato aconteceu, e queria guardar para si os méritos que considerava serem seus (e não da instituição). Enquanto aguardava para iniciar o curso, Berlim aceitou trabalhar na candidatura da chapa de Wolf, período em que acredita ter feito muitas inimizades pois muitos

colegas eram contrários ao seu candidato . Para se sentir mais à vontade com a situação, decidiu colocar seu cargo à disposição do Reitor, no que é desaconselhada por Wolf que desejava manter uma “informante” junto ao seu oponente. Contrária a esta intenção, Berlim decide informar ao Reitor seu posicionamento eleitoral, e este não apresenta nenhuma restrição em mantê-la no cargo.

Ao questionar Berlim sobre se ainda assim havia mantido o projeto em sigilo durante dois anos, ela responde parecendo estar fazendo uma reflexão neste momento:

“(...) e a gente não quer enxergar as coisas...essa campanha que fizemos prejudicou outras pessoas, examinando hoje, sempre teve muita sujeira no meio, sempre teve alguém prejudicado, sempre alguém foi passado para trás. Só que eu não sei os mecanismos...a gente não se dava conta...”

Estes foram apenas alguns exemplos, dentre outras situações narradas por Berlim, onde podemos perceber que muitas vezes se deixou manipular ou se obrigou a executar aquilo que lhe era solicitado fazer, submetendo-se na maioria das vezes, ao que imaginava fazer parte de sua obrigação como gestora ou subordinada.

Numa primeira análise, podemos associar que este “*mecanismo*” que a induziu a “fazer coisas”, pode ser entendido como manifestação de uma cultura organizacional, alicerçada nos princípios do sistema capitalista de mercado e por isso, predominantemente orientada pelo interesse econômico e também, caracterizada por jogos políticos envolvendo conflitos e manipulações na disputa de poder. Explicitada pelos arranjos culturais e pelo estabelecimento de padrões de relacionamentos, os quais atuam afetando a forma dos indivíduos interagirem.

Quando Berlim afirma que “*por isso, eu sofri muito, (quando aconteceu o assédio moral) pois eu era muito por dentro, exatamente da dinâmica, da política...com eles junto*” confirma a noção de cultura como rede (Fleury e Fischer, 1996), como um tecido que direciona e define padrões interacionais e que confere uma ideia subjacente de segurança, regularidade e identidade. De tal modo que, para “pertencer” e se “manter” dentro deste Muro, Berlim aceita e passa a compartilhar suas normas, valores e padrões interacionais.

Schein (2001, p. 82) declara que “*a cultura organizacional constrói categorias que refletem os paradigmas culturais em relação à empresa, seu ambiente (clima organizacional) e a natureza da realidade e da verdade humana (se é eminentemente boa ou má)*”. Neste ponto, adentramos então em outro aspecto da cultura organizacional que é a

ética e a moral, as quais deveriam implicar na promoção de uma convivência harmônica nas instituições, concretizada por meio da ação e da palavra.

Todavia, as organizações, e mesmo toda nossa sociedade atual, sugerem ainda estarmos muito distantes de cultivar os preceitos éticos que deveriam regular as ações e as palavras nestas instituições.

“Indiscutivelmente, o mal maior que nos trouxe a modernidade foi o da irreflexão das pessoas diante da tirania imposta pelas regras do mercado de consumo. Quando todos são transformados em seres acrílicos, tudo passa a ser possível, até mesmo as diferentes formas de totalitarismos explícitos.” (PESSINI, SIQUEIRA e HOSSNE, 2010, p.16)

Nesta lógica de produção capitalista, a finalidade e o sentido do trabalho migraram de um caráter simbólico e de formação de identidade, para aquisição de um status de valor, no sentido de mercadoria, de *valer* apenas pelo que produz, com isso, provocando igualmente mudanças significativas na atmosfera psicológica do trabalhador. Um sentimento de inquietude começou a impregnar a vida, e o trabalho foi cada vez mais se tornando o valor supremo, como único meio de satisfazer ao desejo de riqueza e de sucesso material, que se tornou a grande paixão e a tudo absorveu.

Paralelamente, com a adoção do modelo neoliberal vigente, ocorreu o esvaziamento da função do Estado que acabou delegando ao trabalhador a responsabilidade individual em buscar os meios para se incluir e manter no sistema produtivo. Então o trabalhador órfão do Estado, subentende que precisa se submeter às regras para poder “entrar no jogo”.

Berlim, também apreende que para manter-se no mercado e no “jogo”, teria que disponibilizar não apenas seu corpo mas também a alma e o coração, seus valores intrínsecos (como a busca pelo desenvolvimento pessoal e profissional, a auto realização, o bem-estar e a felicidade) colocando-os a serviço instrumental do projeto de outro. Em uma relação contratual de trabalho que reduz os valores de *uso* (algo vale quando serve a alguma ação) a meros valores de *troca*, entre dinheiro e mercadoria.

Adentramos então, em um território ainda mais perigoso, que pode conduzir ao que Hannah Arendt (1999) chamou de “Banalidade do

Mal” em sua obra *Eichmann em Jerusalem*, na qual explica os motivos pelos quais pessoas comuns nas sociedades burocráticas modernas, quando sob ordens superiores acabam por obedecer de maneira cega e agindo acriticamente, sem reflexão ética, seriam capazes de cometer desde pequenas ações impensadas até grandes atrocidades.

Quando Berlim, numa atitude reflexiva afirma “(...) e a gente não quer enxergar as coisas (...). Examinando hoje (...) sempre teve alguém prejudicado (...) a gente não se dava conta...” parece de alguma maneira começar a entender os caminhos traçados pelo qual, determinadas moralidades vão se impondo e sendo assimiladas como “normais”, sem que se abra um espaço real para uma reflexão ética e crítica a respeito dos valores e padrões de conduta que parecem terem sido assimilados e normalizados nas culturas e organizações de trabalho atuais. De tal modo, que este mecanismo nos possibilita compreender a razão do aumento do assédio moral nos ambientes de trabalho, já que não encontra resistências organizacionais neste espaço, ao contrário, encontra ali um ambiente propício e uma impunidade que facilita as situações violentas.

5.3 A QUEDA DO MURO - A VIVÊNCIA DO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Com um mercado promissor em pouco tempo, foram implantados dois novos cursos de Graduação, sendo que um em uma unidade de ensino do interior e outro no Campus Capital. Além da estruturação dos cursos também a coordenação dos mesmos continuavam sob sua responsabilidade. “*Eu estava com 3 cursos na mão e na época funcionavam iguais e nesta época, os professores eram um grupo de amigos e ninguém estava interessado em mandar mais, tudo era combinado e não tinha coisa do poder no meio*”.

Cansada com tamanha responsabilidade e as frequentes viagens que o cargo exigia, decide abdicar da coordenação antes do final do quarto mandato, tendo combinado com sua vice - coordenadora para que assumisse seu lugar e que a continuaria auxiliando até a próxima eleição. Ao saber desta decisão, o novo Reitor eleito e Wolf (já então como Vice-Reitor) solicitam que permaneça no cargo por dois motivos: pois seu nome era forte no curso e iriam precisar dela para auxiliar na reeleição para Reitoria e porque já tinham decidido que sua vice iria ocupar um cargo administrativo mais elevado. Então ficou decidido que Berlim se candidataria, ainda que isso não fosse de seu anseio. Para sua surpresa, quando foi feita a reunião do Colegiado com todos professores

dos três cursos, apresentou-se uma outra chapa de oposição. Esta chapa, era composta por alguns docentes da Graduação que até então considerava colegas e parceiros, não só se tornou sua concorrente como passou a apresentar comportamentos hostis e repetitivos, com a intencionalidade de difamá-la e desestabilizá-la na sua relação com o trabalho, situações as quais, caracterizam o assédio moral no trabalho.

Em consonância com os cinco grupos de ações de mecanismos e estratégias utilizados (apresentados anteriormente na fundamentação) construídos a partir de Hirigoyen (2006), Barreto (2003), Garcia e Tolfo (2011), o assédio sofrido por Berlim pode ser considerado como do tipo misto, pois envolveu tanto colegas docentes (horizontal) como subordinados (vertical ascendente).

Para consolidar sua desestabilização psíquica, utilizaram mecanismos e estratégias do grupo definido como violências: uso de perseguição, ameaças, espionagem e invasão da vida privada. Também foram utilizados mecanismos de atentado contra sua reputação, através de críticas e desqualificação pública sobre seu profissionalismo mediante o Colegiado durante toda campanha eleitoral.

É o que nos conta Berlim: *“Eles (a outra chapa) queriam pegar a coordenação e vinham fazendo coisas que eu não percebia para me prejudicar (na Graduação). (...)E fui conversar com o Pró-Reitor (Wolf) sobre que história era aquela e ele me disse: vocês que se arrumem. Daí a coisa começou a pesar...(...) “não sei se eles queriam me desequilibrar emocionalmente, pois chegaram a ligar para a minha casa dizendo que o meu marido estava em determinado lugar com uma mulher, eles sabiam que ele viajava muito. Numa das vezes ele estava ao meu lado quando ligaram e disseram isso”*. Temerosa, solicitou providencias junto a companhia telefônica para rastreamento das ligações de intimidação que vinha recebendo quando ficou sabendo que as ligações eram feitas de um orelhão localizado no corredor da própria Graduação no Campus sede. Descobrir que o “inimigo” estava dentro da própria casa (Campus sede) e lhe desejava tanto mal, acarretou um misto de sentimentos de medo e tristeza, que a levaram necessitar acompanhamento psiquiátrico e medicação até conseguir se restabelecer emocionalmente.

Para Sobol (2008) muitas práticas de assédio moral organizacionais estão inseridas nas estratégias e métodos de gestão, praticadas por prepostos ou pessoas com poder hierárquico. Todavia, também podem ocorrer simultaneamente com o assédio interpessoal, o qual pretende prejudicar ou excluir a vítima. No caso de Berlim esta simultaneidade pode ser constatada neste primeiro episódio de assédio

moral, aparentemente motivado pela disputa pelo cargo, mas que toma outras dimensões quando tempos depois de ter perdido a eleição (por pequena margem de votos), descobre que a chapa opositora tinha sido articulada dentro da Reitoria, com o envolvimento direto de seu Chefe de Departamento e conhecimento de seu amigo Wolf, que lhe asseverou imparcialidade.

“Fiquei chateada com todo mundo, não pelo fato de perder a coordenação, mas sim pela forma como foi conduzido, e principalmente de ser chamada na Reitoria”.

Descobrir que o(s) “inimigo(s)” estava dentro da própria casa (Campus sede) e entre seus amigos, acarretou um misto de sentimentos de medo, tristeza e decepção, necessitando buscar acompanhamento psiquiátrico e uso de medicação até conseguir se restabelecer emocionalmente.

Mesmo sabendo da deslealdade de Wolf, alguns meses depois deste episódio do assédio, cede aos apelos para montar o projeto de extensão (narrado anteriormente) que a persuade a trabalharem juntos, tecendo elogios à sua competência na prática pedagógica e de gestão. O projeto ganhou grande visibilidade na comunidade sendo implantado em três unidades de ensino e ela passa a ser sua coordenadora institucional nos dois Campus.

Havia, segundo Berlim, um acordo “*no fio do bigode*” que definia quem seriam os próximos Reitores e Wolf seria o próximo, uma vez que depois deste pleito não poderia se candidatar mais pois ultrapassaria a idade máxima regulamentada para tal.

“Aí eu fiquei na coordenação e tínhamos como hábito nos reunir, éramos 4 professores e o Pró-reitor. A gente se encontrava uma vez por mês para fazer churrasco lá em casa e ele ficava sabendo dos bastidores da instituição. Nos encontramos mais de um ano e montamos a candidatura dele”.

Desde então, os “*quatro mosqueteiros*” como se auto apelidaram, se empenharam na candidatura de Wolf, traçando estratégias, alianças e definindo quem seriam os indicados para o primeiro e segundo escalões. Tornou-se grande a expectativa por parte dos quadros docentes e administrativos que a administração de Wolf seria mais humanizada, revertendo ou pelo menos, não agravando o quadro recessivo no qual já se encontrava o Muro, visto que, a fase expansivista e os incentivos governamentais também se deram na sua concorrência, o que acabou por afetá-lo e provocar a evasão de alunos e por consequência, corte nos benefícios, redução de verbas, demissões e várias outras medidas adversas.

No entanto, quando Wolf assumiu como Reitor e montou a equipe sem conversar com os seus apoiadores, Berlim viu suas expectativas quebradas e novamente se frustra mediante a decepção com o “amigo”. Apesar de tudo, ainda hoje sua fala revela uma tentativa (ou um desejo) de achar uma justificativa para tal atitude:

“Eu acho que pode ter sido alguma coisa de interesse político, não da universidade, mas fora, pois desse momento em diante nos perdemos na história, pois ninguém estava esperando ser chamado para ser Pró-Reitor, mas pelo menos tínhamos as pessoas possíveis.... e ele já tinha dito para nós quem seria ou não demitido.”

Mas o que acontece depois é exatamente o contrário do que haviam planejado, quando os “futuros demitidos” passam a assessorar Wolf e a compor seus escalões superiores e os “mosqueteiros”, um a um vão sendo isolados e afastados, ou demitidos do Muro.

Inicia-se então, o segundo processo de assédio moral no trabalho contra Berlim. A estratégia utilizada inicialmente é provocar a deterioração do seu ambiente de trabalho colocando-a em conflito direto com sua superior hierárquica, cargo ao qual, todos imaginavam que iria assumir quando Wolf se tornasse Reitor. Segundo Berlim, a nova Pró-Reitora começou a cometer erros seguidos e Wolf havia solicitado a sua cooperação, “*Berlim, você sabe como o poder é solitário, não me deixa sozinho na coisa...*”. Diante desse argumento, e das reclamações que lhe chegavam sobre a nova Pró-Reitora, Berlim decide conversar com Wolf. “*Eu tinha maior liberdade com ele, então fui lá saber o que ela estava fazendo. Ele me disse: -Tu sabe como deve funcionar essa pró-reitoria ? Eu disse: Sei! -Então, diz ele: Me faz o projeto. Aí eu fiz o projeto, entreguei a ele, discutimos e ele ficou com o projeto, mas eu achando que era uma conversa minha com ele...*”. Ao ficar sabendo que Wolf havia despachado seu projeto para Pró-Reitora, se apressa em procurar Wolf para pedir explicações:

“Realmente entrei enlouquecida na sala dele, não sei por que ele não me demitiu na hora...Aí eu disse pra ele, o que tu tá pensando? Eu te faço um projeto e tu vais mandar direto pra ela ? Vai pensar que eu tô passando por cima dela... porque tu pedisse...baseado numa confiança, de um sigilo, de uma conversa...(..)numa reunião que tu me pediu a portas fechadas... E aí ele ficou muito brabo, pegou e atirou uma caneta na parede e disse: - O que tu tá pensando que eu sou? Tu acha que eu vou coordenar por escaninho ? Isso aqui eu posso mandar, isso aqui eu não posso...”. E Berlim diz que o desentendimento foi grande e no final da conversa, quando Wolf disse “-Éticamente...” eu disse...eticamente, cala a boca pois a minha ética não é a tua. Antes

disso eu falei: eu vou mandar pra ela e ele disse: - Eu vou mandar! Então tá, então manda, eu disse...se eu tivesse rasgado não tinha acontecido nada...”.

Esta foi a última vez que falou com Wolf. Como consequência, o projeto foi encaminhado para a própria Pró-Reitora, a qual ficou muito aborrecida e extinguiu a coordenação institucional do projeto de extensão que ela havia construído, assumindo para si todas as funções que eram de Berlim. Quando houve o atrito com a sua chefe que lhe deixou sem ocupação, recebeu a informação de que não poderia ser realocada naquele momento. *“Ela me disse, tu ficas até julho aqui, fazendo o que aparecer...Só que não aparecia nada para mim(...) e ela nem olhava mais na minha cara(...) e aí fui pedir aulas, mas me disseram que não tinham interesse...”.* Berlim ainda ficou um bom tempo sem nenhuma função, pois nem na Graduação conseguiu reinserir-se. Nota-se nesta passagem, a utilização de novas ações na construção do seu processo de humilhação e deterioração das condições de trabalho, como a não atribuição de tarefa alguma quando retiraram seu trabalho ficando ociosa por meses, e causar deliberadamente conflito com sua superior hierárquica. Também observamos algumas estratégias de manipulação da comunicação, através do isolamento e a comunicação hostil implícita por parte de sua chefe e o Reitor que não mais lhe dirigiram a palavra.

De modo geral, podemos compreender que o medo de perder o emprego ou o cargo, favorece a submissão e fortalecimento da tirania, reforça atos individualistas, a tolerância aos desmandos e as práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam uma “cultura do contentamento geral”. Enquanto os que sofrem ocultam seus sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades, mas que carregam a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os. Desta maneira, ao ser isolada e ficar sem aliados, Berlim torna-se também “improdutiva” e “indesejável” sendo banida e discriminada inclusive nos espaços que ela própria antes havia criado, como a Graduação e o projeto de extensão.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pelas empresas, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro, numa deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades. Este mecanismo, entendido à luz da Psicodinâmica do Trabalho, traz à tona o fenômeno que Dejours (2000) denominou de “Banalização da Injustiça Social” segundo a qual, as consequências

advindas do sofrimento patogênico desencadeado pelo trabalho, repercutem sobre a saúde física e psíquica do trabalhador. Para “aguentar” o sofrimento, o trabalhador busca estratégias de defesa para suportar e não se deixar abater. As estratégias utilizadas podem ser coletivas e individuais, e contribuem para tornar aceitável o que muitas vezes não deveria sê-lo, podendo acabar num processo de cristalização, que se transforma em uma cilada, insensibilizando para a percepção daquilo que faz sofrer. Para o autor, desde a alta cúpula, gestores e os trabalhadores das empresas, todos tendem a se defender da mesma maneira, negando o sofrimento alheio e calando o seu próprio.

Continuando na jornada de humilhação em que se transformou sua vida profissional no Muro, por determinação do Reitor é transferida para a Fundação, fora dos quadros do Muro. Passa então a trabalhar em um projeto, ganho por licitação e também de cunho de reponsabilidade social na capital de seu estado de origem. Tendo montado o projeto com entusiasmo, ficou mais de um ano viajando semanalmente para sua coordenação no estado vizinho. Mas novamente vê-se envolvida em uma situação que lhe causa descontentamento e decepção: *“foi um rolo total, de todo mundo...era tanta comissão que quando chegava, não tinha mais dinheiro nem pra pagar a folha de pagamento. Uma pena, porque o projeto era muito bom, podíamos ter feito tanta coisa...”*.

Por fim, também a Fundação sucumbe à crise financeira que havia se instalado no Muro, tendo suas atividades e quadro pessoal reduzidos drasticamente. Por este motivo, ao retornar é orientada a ficar em casa até que sua situação se resolva. Como neste período seu marido havia entrado em um grave quadro de depressão, por ter sido demitido também numa situação de assédio moral no trabalho, inicialmente não se importa de ficar em casa para poder cuidá-lo. Conforme recomendação do psiquiatra do marido, decide solicitar licença médica para acompanhamento do cônjuge, no que é dissuadida pelo responsável pelo setor de pessoal *“não formaliza nada fica em casa o tempo que tu precisares e quando tu puder voltar, tu me diz”*. Berlim não se sente confortável com a circunstância, mas aceita mesmo assim *“Tava(sic) desesperada... Eu disse ok. Só que aquilo me incomodava, por que também entra a coisa da responsabilidade profissional... licença e coisa e tal... eu me incomodava até da coisa assim... abandono de serviço... e aí de vez em quando eu telefonava pra ele. E ele: Não, não te preocupa porque tu estás em outra capital e quem perguntar por ti... (faça de conta que) tu estás lá.”*

Entretanto, quando houve a melhora do marido cinco meses depois e decidiu que queria retornar solicitaram que continuasse

aguardando, pois não haviam ainda encontrado nenhuma atividade para atribuir-lhe. Apesar de sua insistência, ficou por mais cinco meses sem nenhuma resposta e quando finalmente conseguiu falar com seu superior na Fundação, foi comunicada que seria devolvida para o Muro pois a Fundação estava em uma situação muito difícil e mesmo ele seria realocado para o Muro.

Esta situação em que foi afastada sem nenhuma perspectiva de retorno perdurou por dezesseis meses, durante os quais passaram a não lhe atender mais o telefone ou mesmo responder seus e-mails. A conjuntura do marido adoecido associada a estas estratégias de isolamento, causaram grande abalo sobre sua saúde psíquica necessitando de tratamento psicológico e acompanhamento psiquiátrico com uso de medicação, os quais mantém até hoje.

O estresse, a ansiedade, as dúvidas, a angústia foram gerados por uma confusão de sentimentos sobre o que estava lhe ocorrendo.

“O sentimento maior que te dá é o que eu não sei fazer que não tem espaço pra mim...daí tu passa em revista toda a tua vida...eu comecei como professora normal, depois fui pra coordenação de curso...e de repente não acham função pra ti...(...) Eu fiquei muito em casa, eu saia o mínimo porque na cidade é muito difícil tu sair não encontrar alguém Muro (...) Eu até ficava braba comigo porque eu dizia...eu não tenho que ter vergonha, não sou eu que to matando serviço ou qualquer outro negócio...eu tô tentando ir...não sei se é vergonha o termo certo mas constrangimento, com certeza...”

Como fica evidenciado nas falas acima de Berlim e de acordo com Garcia e Tolfo (2012, p.140) os sentimentos de culpa e vergonha sempre estão presentes. *“Os assediados tendem a fazer uma avaliação negativa de si mesmos e se perguntam constantemente o que fizeram de errado, com o propósito de achar neles mesmos motivos de merecimento do assédio”*. A exposição prolongada ao rebaixamento e à esta situação percebida como vergonhosa provocam sentimentos de insuficiência e inferioridade. A vergonha decorre de se perceber sob constante julgamento e associa-se aos sentimentos de culpa por se sentir inadequado, incompetente. Decretam as autoras (p.140): *“O assediado, desse modo, reitera o veredito do assediador que lhe imputa a culpa”*. Desacreditando-se diante dos outros e de si mesmos, tem sua autoconfiança abalada e a identidade destruída.

Não suportando mais esta incerteza, procura saber entre os amigos que lhe restaram no Muro o que de fato estava acontecendo, quando para seu espanto e decepção fica sabendo em sigilo que sua demissão já estava acertada para dali a três meses. Berlim também

estava sendo manipulada (manipulação de contrapartida laboral) para que perdesse seu direito de incorporar uma gratificação que perderia se não requeresse até a data determinada para sua demissão. Pressionada por seus familiares, resolve então entrar com reclamatória trabalhista de rescisão indireta por danos morais e quebra de contrato de trabalho (Anexo I). Conta que também teve muita dificuldade para achar algum advogado que aceitasse sua ação, pois em Colônia, todos tinham “*medo de se indispor com o Muro*” devido a grande influência política, social e econômica exercida na cidade.

Para sua surpresa, na segunda audiência o representante do Muro propôs um acordo aceitando grande parte da indenização solicitada e reconhecendo o dano moral. Diz que a rescisão deixou-a mais feliz do que triste, pois realmente estava necessitando do dinheiro uma vez que o casal estava desempregado e ela percebera que teria grande dificuldade em sua reinserção no meio acadêmico na região. Afirma que tinha encaminhado seu currículo para um gestor seu conhecido de outra universidade e que ele havia ficado muito empolgado com seu currículo, mas quando encaminhou seu nome para contratação foi barrado pelos superiores em função da ação trabalhista contra o Muro.

“A tristeza de ser demitida foi substituída pela ...não alegria, porque não dá pra dizer isso, Mas: puxa, que bom que vou receber esse dinheiro agora, porque estavam os dois desempregados - ...a coisa misturada.”

Mas a rescisão não foi suficiente e para ela o pior ainda estava por vir:

“Pedi para ser demitida por dano moral e com todas as coisas que eu tinha deixado de receber e aí, com todo o recolhimento do fundo de garantia e com tudo proporcional, eles pagaram R\$20.000,00 a menos...mas o pior do assédio moral veio depois...(...) Se espalhou dentro da universidade e na cidade que eu era uma golpista, que depois de tantos anos tinha me aproveitado da empresa... que tinha ganho muito dinheiro e que estava vivendo disso (...) Foi um período muito complicado pra mim (...) escutava que estava forrada de dinheiro e que tinha me aproveitado ficando um ano em casa cuidando do marido às custas do Muro”.

Segundo ela, o incômodo maior, era quando encontrava alguém que havia sido seu colega que mal a cumprimentava. Um exemplo desse desprezo foi quando procurou junto a alguém da universidade um fornecedor para fazer um trabalho particular e este a rejeitou, dizendo

assim: *“de ti nem preciso perguntar porque deves estar em algum paraíso fiscal com a grana que tirasse da universidade.”*

Berlim chorou com essa resposta e em muitas outras situações similares, pelo que era criticada por seus familiares, mas que tentava justificar dizendo-lhes que foram 22 anos de dedicação e que embora tenha feito tudo de livre vontade, considerava um ideal. Para Berlin, ainda é muito difícil aceitar se desligar completamente da instituição com a qual continua se sentindo ambivalente, por um lado acredita que tudo foi planejado e por outro não consegue admitir que uma pessoa que era sua amiga (Wolf) tenha agido dessa forma.

“Apesar de tudo isso eu não consigo ter raiva dele (Wolf) um dia eu ainda queria ir lá e perguntar o por que... o que que aconteceu? Mas meu marido e minha filha não me deixam... eles acham que ele nunca vai dizer a verdade... que sei lá (...) talvez ele tivesse que colocar nossa cabeça à prêmio para deixarem ele ser o Reitor... e eles sabiam que com a equipe que tínhamos montado ia ser muito boa... não que fôssemos melhores que os outros... mas com certeza ia ser uma boa administração... e nunca íamos deixar chegar no que chegou ...” se referindo às medidas impopulares que caracterizaram a gestão de Wolf e alimentaram a degradação do clima e das relações de trabalho dentro do Muro.

Uma vez que perderam todos seus vínculos profissionais, sociais e grande parte dos amigos e havia um clima hostil em Colônia à seu respeito, decide mudar-se com o marido para Munich, onde sua filha reside, para então em família iniciarem um novo negócio. Em mensagem eletrônica (Anexo III) aos amigos que lhe restaram na cidade, desabafa:

“(...)Muito aconteceu nesses últimos meses, que me fez rever a vida e ver que mudar era preciso. Hoje AGRADEÇO por ELE ter me mostrado o melhor caminho, as melhores pessoas, as não confiáveis, por mais que essa descoberta tenha me feito sofrer. Revi alguns valores, vontades e desejos. Tive perdas inenarráveis! Algumas pessoas saíram de vez e deixaram saudades, outras já foram tarde (...) Decidi que eu escolho, não vou mais contra as minhas vontades e crenças para agradar alguém. O que vai ser daqui pra frente? Não sei! Enquanto isso vou seguindo meu caminho, com altos e baixos como todo mundo, mas satisfeita de ter tido a coragem de dar o primeiro passo!(...) Abraços carinhosos. Berlin”.

Encerro nosso “encontro” fazendo uma última pergunta:

- E o que ficou de aprendizagem disso tudo Berlin?

Sua resposta torna visível que a ferida ainda está aberta e que os “muros” ainda estão lá:

“Ficou uma coisa ruim, que eu quero ver se ainda mudo isso na minha cabeça... e ficou uma coisa assim de descrença na pessoa, o que vale ? O meu marido diz: claro que valeu a pena tu aprendeu um monte de coisas, os amigos que ficaram, mas eu cito algumas pessoas que fizeram tanto pela universidade e que agora estão na mesma situação e continuam lá sofrendo..”

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revolução ética ocorrida nos séculos XVII e XVIII fez avançar a sociedade na direção do modelo de economia de mercado, em busca de maior autonomia e responsabilidade humana e da consolidação de princípios éticos fundamentais como a afirmação da liberdade, da subjetividade e da propriedade, a igualdade e a democracia. Entretanto, para Casali (2010), este arranjo passou a mostrar-se insustentável a partir das sucessivas crises nos séculos XX e XXI como por exemplo: as crises econômicas de 1929 e 2008; as guerras locais, mundiais e civis; a fome em um terço da humanidade; as doenças endêmicas; o desemprego e a exclusão; a exploração degradante dos trabalhadores somente em prol da produtividade etc.

Neste modelo econômico e político de sociedade capitalista, o trabalho passou a ocupar papel central, colocando com ele também o sofrimento no centro, como um operador de inteligibilidade no domínio da subjetividade e condutas. Dejours (2000) teve a percepção de que não podemos nos alienar da realidade, na análise da “Banalização da injustiça Social”, ou “do mal”, pois não somos inocentes. Somos, enquanto sociedade produtora, infligidos e produtores das exclusões e adversidades e todas as pequenas injustiças praticadas de uns contra os outros na realidade dialogal das relações.

Portanto, entende-se que é necessária e urgente a adoção de uma ética empresarial e de políticas de responsabilidade (ambiental, social e cultural), que coincidam com o mérito da ética, cujo requisito central é a confiabilidade.

“Com efeito, não parece haver outro requisito mais essencial a todo e qualquer negócio do que a confiança. A confiança é a alma de todo e qualquer negócio. (...) Nessa perspectiva, quando a empresa realiza a ética empresarial ela sinaliza para seus trabalhadores, assim como para todas ‘partes interessadas’ em seu negócio (que amplamente falando, é toda sociedade), uma disposição à manutenção e desenvolvimento de um vínculo que tende à perenidade.” (CASALI, 2010, p.322).

O assédio moral é um fenômeno emergente e intensificado pelo individualismo, reproduzindo a “normalização e banalização” da

injustiça proposta pela competitividade do capitalismo e que quebra este pacto de confiabilidade que deveria existir entre trabalhadores e empresas. O assédio moral no trabalho é constituído por práticas de violência predominantemente psicológicas nas interações de trabalho, determinadas por variáveis e valores individuais, grupais, institucionais e sociais, as quais são interiorizadas e compartilhadas na cultura organizacional. (GARCIA E TOLFO, 2011).

Longe de colocar fim na discussão em se definir o caráter filosófico e epistemológico ou escolher qual a nomenclatura mais apropriada de uma ética aplicada às organizações de mercado (ética no trabalho, ética e trabalho, ética empresarial, ética organizacional) está a necessidade premente de se estabelecer a inter-relação entre o trabalho, a ética e a subjetividade humana nesta lógica mercadológica, que consome o homem e o transforma em um ser apenas funcional. Lógica a qual se submeteu também o *ethos* da educação quando foi transformado de direito social a mera mercadoria, rebaixando seu valor intrínseco e abrindo espaço para as situações de assédio.

Para deciframos um pouco mais sobre o fenômeno, delineamos esta pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso único, cujos objetivos foram compreender como o assédio moral tem ocorrido no trabalho de docência de ensino superior e quais as implicações de sua vivência sobre a saúde e a vida do assediado. Conduzidos pela narrativa da história de vida profissional de Berlim, uma mulher trabalhadora de 55 anos que durante 22 construiu vínculos profissionais e afetivos junto a uma instituição privada de ensino superior privada.

Como metodologia de análise, foram construídas três unidades narrativas, sendo que a primeira apresenta uma breve história dos principais acontecimentos de sua vida até o ingresso na docência na instituição em que foi assediada. A segunda discute algumas situações expressas em comportamentos, atitudes e nas relações instituídas que revelam conflitos de valores e interesses da cultura organizacional. Por último, são narradas as duas situações típicas do assédio ao qual foi submetida, analisadas tanto em relação a caracterização e mecanismos e ações utilizados, como também quanto aos sentimentos e as emoções assim como as repercussões que trouxeram à sua saúde mental, vida pessoal, familiar, social e profissional.

Verificou-se que Berlim foi vítima de diversos tipos de assédio, denominado de assédio misto, tanto vertical como horizontal, interpessoal, organizacional e processual. O último episódio de assédio sofrido provocou deliberadamente seu isolamento e conflitos com pares e superiores, culminando com a retirada de seu trabalho e de atentado

contra sua moral e dignidade através de ações, que mesmo após sua saída, continuam repercutindo em sua vida.

Em sua narrativa, fica evidente o predomínio de sentimentos negativos relacionados às dúvidas, incerteza, autodesvalorização, culpa e vergonha, que por sua vez, provocaram-lhe angústia, crises de ansiedade e um quadro de depressão para o qual faz acompanhamento psicoterapêutico e medicamentoso até o presente momento. Houve a perda total e a quebra da confiabilidade depositada na organização, requisito ético essencial em qualquer relação, podendo comprometer com isso, inclusive a confiança na própria humanidade.

Berlim, teve sua identidade (pessoal-social-profissional) abalada e como viu-se cerceada sua possibilidade de reinserção profissional onde vivia, obrigou-se a se mudar da cidade onde residira por mais de 23 anos. Teve portanto, que reestruturar sua vida em praticamente todos os âmbitos: pessoal, familiar, social e profissional. Isto, aos 55 anos de idade, etapa da vida em que se espera poder usufruir de uma certa estabilidade e realização econômica e social.

Este estudo permitiu compreendermos que para se ampliar a produção de saberes e práticas no campo da saúde mental do trabalhador e contemplar as dimensões do afeto e da identidade é necessário buscar efetivamente uma abordagem mais real, efetiva e ética das relações e da significação subjetiva do trabalho para os indivíduos, entendendo-o como um ato cuja experiência proporciona aos trabalhadores vivências de sofrimento e vivências de prazer, ambas embutidas no mesmo ato, como duas faces de uma mesma moeda, coabitando e produzindo significações idiossincrásicas acerca desse ato.

Aprendemos que a construção de relações humanas orientadas de preceitos como os dos direitos e da dignidade só se tornarão viáveis por meio de mudanças nos valores e atitudes fundamentais no ambiente de trabalho. E que isto é viável, como pode ser visto durante o mestrado, através do belo exemplo de vida de Franco Basaglia, cuja obra na gestão de um manicômio em Trieste na Itália tornou-se modelo de saúde mental hoje adotado mundialmente. Basaglia demonstrou na prática, que a negação e a transformação dos sistemas e instituições e numa macro- visão da própria sociedade, são produtos da consciência e da responsabilidade sobre nossas ações, tanto a nível individual como no coletivo.

Aprendemos também com Berlim, que é necessário colocar-se do lado de fora e ajudar a desvelar e desconstruir este muro invisível que foi erguido, institucionalizado e agora está instituído. Muro, este que está construído ao redor da vida dos trabalhadores e trabalhadoras, possuindo o poder simbólico de contenção e prisão. Reflexão que

também bebe nos pensamentos de Michel Foucault, cujos estudos destacam as dinâmicas de poder, como as relações de poder e o poder disciplinar operam nas organizações de trabalho.

Portanto, devido a relevância para a sociedade e pelos motivos ilustrados na história de vida de Berlin, sugerimos que a temática do assédio moral no trabalho possa ser aprofundada em estudos posteriores a partir da percepção da correlação entre a cultura organizacional e a dinâmica do poder e seus efeitos sobre a precarização das relações e condições de trabalho docente.

E numa outra possibilidade de ampliação do conhecimento sobre o tema, sob uma perspectiva complementar à luz da bioética, propõe-se uma reflexão sobre a natureza ética das decisões e atos administrativos nas organizações de trabalho, quais valores e princípios são levados em conta no processo de tomada de decisões, quais os conflitos éticos estão imbrincados e de que forma repercutem no trabalho dos docentes de instituições de ensino superior.

Quanto às limitações desta pesquisa, dizem respeito a especificidade do tipo de estudo escolhido para investigar o fenômeno assédio moral, já que se trata de um caso único em na atividade profissional específica de magistério de nível superior, bem como à metodologia de análise proposta.

Por último, esperamos que os resultados e as reflexões desenvolvidas nesta dissertação contribuam efetivamente para aplicação nos campos da saúde, do trabalho, da justiça legal e da ética, mas principalmente para Saúde Mental e Atenção Psicossocial, área a que pertence o programa de mestrado profissionalizante em que foi desenvolvida.

Com isso, pretende-se que seus resultados possam servir para subsidiar políticas de promoção e prevenção em saúde, linhas de intervenção na saúde mental e atenção psicossocial e orientação de profissionais da rede SUS (Sistema Único de Saúde) no campo da saúde mental e do trabalhador.

E no que diz respeito ao direito legal e às relações de trabalho, para que possam promover a prevenção e fornecer argumento científico para subsidiar ações trabalhistas e negociações e reivindicações coletivas da categoria, e finalmente, para que através de sua comunicação auxilie a despertar na população pesquisada a busca por seus direitos no exercício de sua cidadania.

Assim, talvez consigamos todos olhar e não mais enxergar os muros que antes aprisionavam.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Mônica Botelho. **Contato e Cultura Organizacional: Ensaio para um Modelo Psicológico de Análise Organizacional na perspectiva da Abordagem Gestáltica.** Dissertação de Mestrado. Universidade Católica de Brasília. Brasília: 2000.

ARENDDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalem:** um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Cia das Letras, 1999.

BAIBICH, M^a Esther Souza. **Assédio Moral no Trabalho.** In: Apostila da Disciplina Psicologia das Organizações e Trabalho do Núcleo Orientado Psicologia e Trabalho Humano do Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça: 2008.

_____. **O Plantão Psicológico no atendimento às vítimas de Assédio Moral no Trabalho.** Trabalho apresentado no II Seminário Catarinense de Prevenção do Assédio Moral no Trabalho. Florianópolis: 2011. Disponível nos anais e em www.assediomoral.ufsc.br

BANDEIRA, Lourdes; ALMEIDA, Tânia Mara C. de. **Relações de gênero, violência e assédio moral:** cartilha. Brasília: Agende, 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** 4.ed.revista e actualizada. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2010.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho:** uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.

_____. **A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.** São Paulo: Instituto Nacional de Saúde no Trabalho, 2000. Cartilha. Disponível em: <http://www.opas.org.br/sausedotrabalhador/Arquivos/Sala237.pdf>. Acesso em: 7 set. 2010.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social, 2012. **Anuários Estatísticos.** Disponível em : www.mpas.org.br. Acesso em 03 dez. 2012.

_____. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução CFP N° 015/96 de 13 de Dezembro de 1996.** Disponível em: <<http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/>>. Acesso em: 02 maio 2011.

_____. Conselho Federal de Psicologia. **Assédio moral e sofrimento no trabalho.** Nov, 2003. Disponível em: <http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/publicacoes/artigos/artigos_031103_0015.html>. Acesso em: julho 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 32 ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Códigos Penal; Processo Penal e Constituição Federal.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília: MTE, Assessoria de Comunicação, 2009.

_____. **Código Civil e Constituição Federal.** 61 ed. São Paulo: Saraiva, 2010a.

_____. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. **Serviços Oferecidos na Sede e Agências Regionais; Conheça a SRTE/SC-História.** 2010b. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/delegacias/sc/sc_servicos.asp>. Acesso em: 13 out.2010.

CARAN, Vânia C.S.; SECCO, Iara A.O.; BARBOSA, Dulce A. & ROBAZZI, M. Lúcia do Carmo. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil.** Revista Acta Paul Enferm 2010; 23(6):737-44. Acesso em 12 jun.2011.

CASALI, Alipio. **Ética nas organizações.** In PESSINI, Leocir (Org.) Bioética em tempo de incertezas. São Paulo: Centro Universitário São Camilo, Loyola, 2010.

CODO, Wanderley (org.). **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004.

CODO, Wanderley & SAMPAIO, José Jackson C. (orgs.) **Sofrimento psíquico nas organizações**: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1995.

CONNELLY, M.; CLANDININ, J. Relatos de experiência e investigação narrativa. In: LARROSA, J. **Déjame que te Cuente**. Barcelona: Laertes, 1995.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA SAÚDE. **Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie**. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/cartilhamoral.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2010.

COSTA, Geraldo Vieira. **Cultura e Valores Organizacionais**. Florianópolis: Insular, 1999.

DAMIANI, Flávio da Silva. **Assédio Moral**: Os Praças da PMSC estão doentes. Revista O Praça. Florianópolis: dezembro 2010.

DEJOURS, Christopher et al. **Psicodinâmica do trabalho**. Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christopher; **A banalização da injustiça social**. R.J.: FGV, 2000.

ELGENNENI, Sara M. de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho**: implicações individuais, organizacionais e sociais. Revista Psicologia: organizações e trabalho, Florianópolis, v.9, n. 1, p. 68-85, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11831/11071>>. Acesso em: 12 mai. 2010.

ESPINOSA, B. **Ética**. Lisboa, 1992.

ETHOS, Instituto. Perguntas frequentes: **o que é responsabilidade social empresarial**. Disponível em <http://www.ethos.org.br>. Acessado em 11 de junho de 2013.

FLEURY, Maria Tereza; FISCHER, Rosa Maria (org) **Cultura e poder nas organizações**. 2º Ed. São Paulo: Atlas. 1996.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?** RAE Eletrônica, v.6, n.1, p. x-xx, jan./jun. 2007. Pensata. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>. Acesso em: 30 set. 2011.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage, 2008. (Col. Debates em Administração).

FROMM, Erich. **O medo à liberdade**. 10. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

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

GHIRALDELLI Jr., Paulo. **O que é pragmatismo**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

GLÖCKNER, César Luis P. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GONDIM, Sonia Maria Guedes. **Assédio Moral no Trabalho**. Revista Psicologia: organizações e trabalho, Florianópolis, vol.8, n. 2, p.184-188, jun./dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvs76psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 mar. 2011.

GUIMARÃES, Liliana A. M.; RIMOLI, Adriana O. **Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Revista Psicologia, Teoria e Pesquisa, Brasília, v.22, n.2, maio/ago. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722006000200008&script=sci_arttext&tlng=en. Acesso em: 20 set. 2010.

HELOANI, Roberto. **Assédio Moral- Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE - eletrônica, v.3, n.1, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 10 set. 2010.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio na empresa**. In: _ (Org). **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. (p.66-102)

JACOBY, Alessandra R. et al. **Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial**. Rev. Mal-Estar Subj. v.9, n.2, jun. 2009. Disponível em <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151861482009000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 20 set. 2010.

JACQUES, M.G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002.

LISBOA, Carla. **A modificação negativa no ethos acadêmico**. Revista Andes Especial: Dossiê Nacional. Brasília: abril de 2013.

LUNA, Sergio V. de. **O falso conflito entre tendências metodológicas**. In: FAZENDA, Ivani C.A. Metodologia da pesquisa educacional. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MACIEL, Regina H. et al. **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, vol.19, no.3, p. 117-128, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000300016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 mai. 2011.

MALLMANN, Fernanda. **Especialistas ensinam a identificar a prática do assédio moral no trabalho**. Diário Catarinense. jul. 2010. Donna DC. Disponível em:

<<http://www.clicrbs.com.br/especial/sc/donnadc/19,382,2976172>,
Especialistas ensina...>. Acesso em: 01 abril 2010.

MENDES, Carolina de A. T. **Identificando o Assédio Moral no trabalho**. Revista Partes - Especial sobre Assédio Moral. 2010. Disponível em:
<<http://www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp>>. Acesso em: 2 set. 2010.

MINAYO, M. C. **O desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8.ed. São Paulo: HUCITEC, 2004.

MORENO, Elisa Ansoleaga *in* ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. TOLFO, Suzana da Rosa.(Orgs) **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. Implicancias bioéticas em salud mental laboral. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

MOURA, Eliana P. G. de. **A Psicologia (e os Psicólogos) que temos e a Psicologia que queremos**. Reflexões a partir das propostas de Diretrizes Curriculares (MEC/SESU) para os Cursos de Graduação em Psicologia. Psicologia Ciência e Profissão. Brasília, Conselho Federal de Psicologia, Ano 19, n.2, 1999, p. 10-19.

MUSSI, Taíla; OLIVEIRA, Lourival J. de. **Assédio moral na relação de trabalho**: da proteção ao empregado no Brasil contra as revistas pessoais. 2010. Disponível em:

http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_3/num_3/ASS%20DIO%20MO

[RAL%20NA%20RELA%C7%C3O%20DE%20TRABALHO%20DA%20PROTE%C7%](http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_3/num_3/ASS%20DIO%20MO)

[C3O%20AO%20EMPREGADO%20NO%20BRASIL%20CONTRA%20AS%20REVISTAS%20PESSOAIS.pdf](http://www2.uel.br/revistas/direitopub/pdfs/VOLUME_3/num_3/ASS%20DIO%20MO). Acesso em: 20 de set. 2010.

NAKAMURA, Antonieta P. ;FERNANDEZ, Ramón.. **Assédio Moral**. Aletheia: Revista de Psicologia da Ulbra, Canoas, n.19, p. 69-74, jan./jun. 2004.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, v. 8, n. 371, p. 1-35, jul. 2004. Disponível em:

<<http://74.125.155.132/scholar?q=cache:5FOJ9r19hQJ:scholar.goog>

le.com/+s%C3%B4nia+nascimento&hl=pt-BR&as_sdt=2000>. Acesso em: 15 abr. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Programa de Seguridade Socioeconômica**. (2006). 95ª Conferência Internacional do Trabalho: mudanças no mundo do trabalho. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/spanish/Standards/relm/ilc/ilc95/index.htm>> Acesso em: 13 de agosto de 2012.

PAES, Milton. Campinas (SP): **Assédio moral recebe atenção extra de empresas e da Justiça**. 2010. Disponível em:

<http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&view=article&id=11372:campinassp-assedio-moral-recebe-atencao-extra-de-empresas-e-da-justica&catid=18:notas-do-dia&Itemid=221>. Acesso em: 15 out. 2010.

PALÁCIOS, Marisa; REGO, Sérgio. **Bullying: mais uma epidemia invisível?** Rev. bras. educ. med. v.30, n.1, abr. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010055022006000100001>. Acesso em: 20 set. 2010.

PEZÉ, Marie- Grenier. **Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero**. Revista Produção, São Paulo, v.14, n.3, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132004000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 set. 2010.

QUINTELLA, Heitor Luiz M. de M. **Estudos acerca do impacto da liderança sobre a cultura organizacional em sociedades abertas**. Rio de Janeiro, 2005.

REVISTA FILOSOFIA, Ciência e Vida. **Luxo e vício**. São Paulo: Escala, ano I, n. 6, 2007, p. 31-39.

REVISTA PROTEÇÃO. **Grávidas sofriam assédio moral no trabalho**. Ago, 2010a. Disponível em:

<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=JyjaAJjb>. Acesso em: 15 out. 2010.

_____. **Vítimas de assédio moral estão mais expostos a acidentes**. Set, 2010b. Disponível em:

<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=Jyy5Jajy>. Acesso em: 15 out. 2010.

_____. **Suicídio na France Telecom é reconhecido como acidente de trabalho.**

Set, 2010c. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=Jyy5AJja>. Acesso em: 25 maio 2011.

_____. **Conheça as doenças que mais afastam os trabalhadores.** Abr. 2011a. Disponível em:

<http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?pagina=14&id=JajaAcyJ>. Acesso em: 10 jun. 2010.

_____. **Notícias.** 2011b. Disponível em: <<http://www.protecao.com.br/site/content/busca/?busca=ass%E9dio+moral>>. Acesso em: 24 maio 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** Rio de Janeiro: LCT, 1999.

ROTHMANN, Ian & COOPER, Cary. **Fundamentos da Pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTIAGO, Fernanda de C. **Identificação de condutas abusivas, frequência e alterações comportamentais em vítimas de assédio moral no trabalho.** 2009. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

SCHEIN, E. H. **Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa.** Rio de Janeiro: Ed. José Olímpio, 2001.

SCHRAMM, Fermin R. **A moralidade da prática de pesquisa nas ciências sociais: aspectos epistemológicos e bioéticos.** Revista Ciências & Saúde Coletiva. N.9(3). Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/csc/v9n3/a23v09n3.pdf> Acessado em 05 de outubro de 2013.

SCHUC, Fabio. **O exemplo nacional de uma expansão improvisada.** Revista Andes Especial: Dossiê Nacional. Brasília: abril de 2013.

SECRETARIA DE SAÚDE, MEIO AMBIENTE E TECNOLOGIA. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo no Estado do Rio de Janeiro. **Assédio Moral: Acidente Invisível que Põe em Risco a Saúde e a Vida do Trabalhador.** 2010. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_do_SINDPET_RO_-_Rio_de_Janeiro.pdf>. Acesso em: 16 set. 2010.

SILVA, José A. R. de O. **A Saúde do trabalhador como um Direito Humano.** São Paulo: LTR Editora, 2008.

SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. **Cultura organizacional.** In ZANELLI, José Carlos; BORGES – ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SOBOL, Lis A.P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, E. C. Pesquisa narrativa e escrita (auto)biografia: interfaces metodológicas e formativas. **In:** BARRETO, M.H.M; JOSSO, M.C. **Tempos, narrativas e ficções a invenção de si.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.

TAYLOR, Frederic . **O Muro de Berlim: um mundo dividido.** São Paulo: Record, 1989.

WAGNER III, John A., HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 2003.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, José Carlos; SILVA Narbal; TOLFO Suzana da R. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.



APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro para Entrevista Individual

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE MENTAL
E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

1 DADOS PESSOAIS (características sociodemográficas, profissionais e do trabalho)

- 1.1 Sexo
- 1.2 Idade (anos)
- 1.3 Estado civil
- 1.4 Formação
- 1.5 Tempo de formação (anos)
- 1.6 Maior titulação
- 1.7 Tempo de trabalho na instituição que sofreu AMT
- 1.8 Horas que trabalhava na época
- 1.9 Outra fonte de renda à época
- 1.10 Ocupação atual

1 EIXOS NORTEADORES DAS ENTREVISTAS:

1.1 BREVE HISTÓRIA DE VIDA PESSOAL

- Constelação familiar
- Infância e adolescência
- Casamento, filhos, família
- Escolha da profissão

2.2 O INGRESSO NA DOCÊNCIA E NA INSTITUIÇÃO

- Quando e como ocorreu o ingresso na docência
- Como ingressou na instituição

- Como era a relação antes de sofrer o assédio

2.3 O PROCESSO DO ASSÉDIO MORAL:

- Tipificação e características
- Propósito e motivos
- Mecanismos utilizados
- Situações e sentimentos vivenciados

2.4 ALTERAÇÕES NA VIDA (consequências ou danos):

- Saúde Mental (sintomas psicossomáticos e psicopatológicos)
- Vida familiar
- Relações sociais
- Vida Profissional
- Econômica
- Outras

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar de um estudo “**O assédio moral no trabalho e suas implicações na saúde de docentes de instituições de ensino superior**”, desenvolvido pela aluna Maria Esther Souza Baibich, vinculada ao Programa de Pós Graduação de Mestrado Profissional em Saúde mental e Atenção Psicossocial, da Universidade Federal de Santa Catarina, sob a orientação da Professora Dra. Marta Inez Machado Verdi.

O objetivo desta pesquisa é compreender como ocorre o assédio moral no trabalho de docência em instituição de ensino superior e quais suas implicações sobre a saúde e na vida do assediado.

Tem como objetivos também, levantar os mecanismos e estratégias utilizados na prática do assédio institucional; analisar como o processo de assédio moral foi vivenciado pelo trabalhador docente assediado; e identificar as repercussões que o processo de assédio moral provocou na vida cotidiana do trabalhador assediado.

Você tem a liberdade de se recusar a participar do estudo e se aceitar participar, também pode retirar seu consentimento a qualquer momento. Você não receberá valor em dinheiro pela participação no estudo.

Enquanto pesquisadora responsável pelo estudo, asseguro que sua identidade será protegida e mantida em sigilo. As informações relacionadas ao estudo são confidenciais e qualquer informação que seja divulgada em relatório ou publicação, será feita de forma anonimizada e codificada.

Entretanto, ainda com todos estes cuidados éticos tomados, você poderá correr o risco de perda de emprego caso ainda esteja empregado.

Você poderá me contatar pelo telefone (48) 9971.8694 ou pelo e-mail: estherbaibich@hotmail.com para prestar-lhe todas as informações que desejar acerca deste estudo, antes, durante e depois do mesmo ou para retirar o seu consentimento.

Este documento que você estará assinando se concordar em participar do estudo, será mantido por mim em confidência estrita. Caso você assine este documento em concordância com todo o seu conteúdo, receberá uma cópia do mesmo.

Eu, _____
CPF/RG _____, li o texto acima e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual fui convidado a participar. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação no estudo a qualquer momento sem justificar minha decisão. Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo e assumo os riscos nele envolvido, respondendo a entrevista.

Florianópolis, ____ de _____ de 2013.

Nome e Assinatura do (a) participante

Assinatura da pesquisadora
Maria Esther Souza Baibich

Assinatura da orientadora
Marta Inez Machado Verdi

ANEXOS

ANEXO I – RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUÍZ DO
TRABALHO DA ___ VARA DO TRABALHO DE XX**

XX, brasileira, casada, professora, inscrita no CPF n. xx, RG n. xx, CTPS n. xx, série n. xx, residente e domiciliada na xxx, por seu advogado infra-assinado, vem respeitosamente perante Vossa Excelência ajuizar a presente **RECLAMATÓRIA TRABALHISTA**, em desfavor da **UNIVERSIDADE X**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. xx, podendo ser citada na xxx, pelos motivos fáticos e jurídicos a seguir expostos:

DOS FATOS

A Reclamante como se pode observar esta no quadro de funcionários da ora Reclamada, desde 01/04/1991, conforme faz prova, cópia da CTPS anexa, sempre desenvolvendo suas tarefas com maior presteza e dedicação, sendo que jamais sofreu qualquer problema de desavença ou desobediência em sua carreira;

Pois bem, após ocorrer a eleição do Sr. Reitor, eleição última, a reclamante foi afastada de suas funções; solicitada que a mesma ficasse em casa esperando sua recolocação;

Pois, ainda sob alegação de que a mesma não era mais capaz de desenvolver suas atividades que durante toda sua vida procedeu, sendo substituída em seu cargo por alguém com menor qualificação e experiência;

A Reclamante esta em casa, esperando uma comunicação da reclamada a mais de 06 (seis meses), sem qualquer posição até o presente momento, passando por humilhações, das quais jamais teve que enfrentar, pois seus parentes e amigos, perguntam se a mesma esta de férias ou licença, e mesma de forma humilhante fica sem resposta e arrasada, pois dedicara sua vida a instituição, e agora sem qualquer motivo é sacada como se fosse um objeto;

Diante de tais fatos, a Reclamante vem sofrendo de depressão, ansiedade e todos os tipos de males, pois ficar em casa esperando uma resposta sem trabalhar, não é de sua ética. Vejamos que a Reclamante já procurou médico para se tratar, sendo que, não suporta mais esta situação de humilhação;

Como se tudo não bastasse a requerente enviou e-mails para a Reclamada, solicitando alguma providencia para sua situação, e os mesmo são totalmente ignorados, causando-lhe grande aflição;

Sabe-se que a integridade moral de uma pessoa é seu caráter, que é julgado pela sociedade de forma parcial, levando em conta se a pessoa cumpre ou não com suas obrigações.

A estrutura patrimonial de uma pessoa é composta pelo somatório de virtudes. Cada indivíduo é identificado socialmente pela sua “performance moral”. Assim, todos têm direito de preservar e defender seu patrimônio moral, de preservar e defender a sua imagem;

O que se vislumbra da situação, clara e evidente, é a **DESPEDIDA INDIRETA**, pois forçosa é a situação da Reclamante, pois sendo humilhada desta forma, não vê outra saída senão sua despedida indireta;

O que se vislumbra dos fatos, é que a Reclamada, tomando tal atitude, quer forçar a Reclamante a pedir demissão para fugir das indenizações que o caso requer;

A Reclamante por sua vez, esta com 02 (duas) férias vencidas e ainda não as gozou, motivo pelo qual, seu dispêndio pela Reclamada deve ser em dobro, assim como, as férias proporcionais ao período trabalhado deste último ano, tudo com aplicação de 1/3 constitucional.

Por sua vez, pela despedida indireta, a Reclamante também deverá receber, 13º proporcional, bem como, Aviso Prévio Indenizável, liberação do Fundo de Garantia, com pagamento de 40% de multa a que tem direito a Reclamante;

A reclamante ainda faz jus à incorporação da gratificação, conforme contracheques anexos anteriores a 2009, tendo em vista ter exercido a função de coordenadora, por mais de 10 anos ininterruptamente conforme se faz prova das portarias em anexo, bem como, do reconhecimento do Sr. Fabian, através dos e-mails enviados e recebidos pela Reclamante e Reclamado;

Ainda, a Reclamante exerce a função de coordenadora, fazendo jus a gratificação pela função, no entanto, em setembro de 2009, não mais recebeu, ficando desde então sem receber, motivo pelo qual requer-se a gratificação de acordo com o que vinha recebendo;

DO DIREITO

DA INDENIZAÇÃO

DO DANO MORAL

A Reclamante sempre foi pessoa idônea, cumpridora de seus deveres e obrigações, não possuindo qualquer problema em toda sua contratualidade, sendo que o constrangimento ao qual está sendo submetida deve ser ressarcido pela Reclamada.

Desta forma, podemos verificar e aplicar subsidiariamente, com base no artigo 8º, parágrafo único da CLT, os artigos 186 do CC, bem como, artigo 5º inciso X da CF/88, senão vejamos:

Artigo 8º, parágrafo único da CLT:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O art. 186, do Código Civil Brasileiro, normatiza:

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 5º, X da CF/88:

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

DA JURISPRUDÊNCIA DO DANO MORAL

Como se observa, o Instituto do Dano Moral é plenamente aplicável a seara trabalhista, de acordo com o nosso TRT12º, assim é a jurisprudência abaixo:

Acórdão-1ªC RO 02732-2009-035-12-00-9

DANO MORAL. PROCEDIMENTO QUE ATINGE A DIGNIDADE DA PESSOA E O VALOR DO TRABALHO HUMANO. Indubitavelmente que a instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nesses casos é até mesmo presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo.

Acórdão- RO 02215-2009-028-12-85-4

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO QUE ATINGE A DIGNIDADE DA PESSOA E O VALOR DO TRABALHO HUMANO. FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO.

Indubitavelmente que a instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nesses casos é até mesmo presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo.

Acórdão-1ªC RO 06777-2009-036-12-00-9

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO QUE ATINGE A DIGNIDADE DA PESSOA E O VALOR DO TRABALHO HUMANO. FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO. A

instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nesses casos é até mesmo presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo.

Acórdão-1ªT RO 00848-2006-012-12-00-7.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LER/DORT. CABIMENTO. ELEMENTOS ESSENCIAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL: AÇÃO OU OMISSÃO, CULPA OU DOLO DO AGENTE, RELAÇÃO DE CAUSALIDADE E DANO EXPERIMENTADO PELA VÍTIMA.

Quando há prova da existência de dano, da responsabilidade patronal e do nexos causal entre a lesão e a atividade laborativa, torna-se devida a indenização por dano moral ao trabalhador acometido de LER/DORT, máxime quando os programas voltados à prevenção das lesões que o acometeram se revelaram insuficientes, impondo-lhe

evidente sofrimento físico e mental. E o dano é moral quando implica sofrimento íntimo, desgosto, aborrecimento, mágoa e tristeza que não repercutam quer no patrimônio quer na órbita financeira do ofendido.

Acórdão-1ªT RO 02662-2005-027-12-00-0.
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE
ACIDENTE DO TRABALHO.

Tendo em vista que a ação de indenização por dano moral decorrente de acidente do trabalho tem por objeto pleito civil e não trabalhista devidos os honorários advocatícios. Com maior rigor, se o processo se iniciou na Justiça Comum, onde não tem vigência o *jus postulandi* devem ser deferidos os honorários, na forma da IN n. 27 do E. TST.

DA DESPEDIDA INDIRETA

A constituição de 1988 incluiu no rol dos direitos constitucionais a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, cabendo indenização aquele que tiver maculado por atos abusivos de outrem a sua moral. Da mesma forma, o novo código civil brasileiro, garante, em seu art. 186, a indenização por dano moral.

No caso em concreto o que estamos presenciando é o fato pelo qual a Reclamante vem passando, pois foi deixada de lado pela Reclamada, ensejando a aplicação do artigo 483 da CLT, o qual passamos a expor:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, desfeitos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

DA JURISPRUDÊNCIA

Diante do caso em concreto, a jurisprudência do nosso TRT12ª Região assim expõe:

Acórdão-6ªC RO 01044-2009-012-12-00-8. INÉRCIA DO EMPREGADOR. DESPEDIDA INDIRETA.

CARACTERIZAÇÃO. Impõe-se reconhecer a rescisão

indireta do contrato de trabalho por iniciativa da empregada, com base no art. 483, letra d, da CLT, pelo fato do empregador não ter cumprido com as

obrigações do contrato de trabalho, no que diz respeito a flagrante inércia em encaminhar a obreira para outro local de trabalho, bem como por ter inadimplido o pagamento dos salários e demais direitos trabalhistas. Os riscos do empreendimento são do empregador e, a perda de um contrato pelo empregador não pode justificar atraso ou inadimplemento de obrigações trabalhistas. Recurso conhecido para se negar provimento

Acórdão-6ª C RO 01045-2009-012-12-00- 2

DESPEDIDA INDIRETA DO CONTRATO DE

TRABALHO. Assim como se admite a aplicação da justa causa pelo empregador ao obreiro, quando caracterizada e comprovada a gravidade da conduta motivadora, há que se admitir a despedida indireta quando é do empregador a conduta faltosa. Nesse contexto, resta caracterizada a sua ocorrência com base no artigo 483 da CLT, alínea “d” – não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

DO PEDIDO

- i. O pagamento das verbas rescisórias: férias em dobro, mais férias proporcionais, mais 1/3,

aviso prévio indenizável, 13º salário, multa de 40% do FGTS;

- ii. A gratificação a que tem direito a Reclamante, desde 09/2009, conforme exposto acima;
- iii. Indenização por Danos Morais, na proporção de 100 (cem) salários mínimos, ou outro valor que entender de direito Vossa Excelência.
- iv. A aplicação da Multa do artigo 477, §8º da CLT;
- v. A apuração dos valores, a ser liquidado por sentença, acrescidos de juros, correção monetária e honorárias advocatícios;
- vi. Protestar por todos os meios de provas em direito admitidas, pericial, documental, testemunhal e pelo depoimento da reclamada;
- vii. A notificação da reclamada para contestar a reclamatória trabalhista, sob pena de não o fazer, seja condenado a revelia;
- viii. Requer o benefício da assistência judiciária gratuita nos termos da lei, por não poder arcar com as custas do processo;
- ix. Dá - se à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)

Nestes termos.
Pede e espera deferimento.

xxx, 31 de OUTUBRO de 2011.

ADVOGADO
OAB/xx

ROL DE TESTEMUNHAS:

XX-COLEGA DOCENTE DA INSTITUIÇÃO
(APOSENTADA)

XXX-EX-COLEGA DOCENTE DA
INSTITUIÇÃO(DEMITIDO)

ANEXO II – E.MAIL DESPEDIDA DA INSTITUIÇÃO

*“O que importa não é só o ponto de partida, mas a caminhada.
Caminhando e semeando, no fim terá o que colher”.*

Queridos amigos, colegas e companheiros de trabalho:

Hoje, oficialmente, estou me despedindo da XX (Muro) e de cada um de vocês. Evidentemente que faço isso com uma ponta de tristeza, pois tenho 22 anos de X (Colônia) e 21 de XX (Muro). Do tempo que tenho nesta terra, grande parte passei dentro dos prédios do XX (Muro), a qual tive orgulho de pertencer. Sempre trabalhei incansavelmente para que aquilo que estivesse sob minha responsabilidade obtivesse sucesso. E tenho certeza, sem falsa modéstia, que na maioria obtive.

Orgulho-me da carreira que tracei no XX (Muro), dos cursos que implantei, dos projetos em que participei e, principalmente, das grandes amizades conquistadas. É evidente que, ao se viver duas décadas em um lugar, marcas ficam. Algumas grandes decepções, alguns grandes enganos, mas também inúmeras satisfações. Estas, as maiores foram os alunos que formamos no curso XXX (Projeto de extensão que implantou e coordenava) e as inúmeras vidas que ajudamos a melhorar no curso. Porém, para não desvalorizar o caminho traçado e a vida profissional construída, foi preciso deixar a casa, na qual um dia acreditei que me aposentaria. Não foi da forma esperada, mas foi da forma que se mostrou possível.

Espero encontrá-los em outros momentos e desejo boa sorte a todos.

Carinhosamente,

“Berlim”

FEVEREIRO DE 2012

ANEXO III – E.MAIL DESPEDIDA DA CIDADE

Começar ou recomeçar.... de qualquer forma como é difícil mudar! Ir ao encontro do desconhecido, sair da rotina, do comodismo e enfrentar os medos.

Muito aconteceu nesses últimos meses, que me fez rever a vida e ver que mudar era preciso.

Hoje AGRADEÇO por ELE ter me mostrado o melhor caminho, as melhores pessoas, as não confiáveis, por mais que essa descoberta tenha me feito sofrer. Revi alguns valores, vontades e desejos.

Tive perdas inenarráveis! Algumas pessoas saíram de vez e deixaram saudades, outras já foram tarde! Outras como vocês ficarão para sempre, de alguma forma junto comigo.

Apreendi com todas. Consegui separar e escolher cuidadosamente quem eu quero das quem eu não quero na minha vida.

Decidi que eu escolho, não vou mais contra as minhas vontades e crenças para agradar alguém.

O que vai ser daqui pra frente? Não sei!

Enquanto isso vou seguindo meu caminho, com altos e baixos como todo mundo, mas satisfeita de ter tido a coragem de dar o primeiro passo!

Logo que estiver estabelecida em minha nova morada mando o endereço. Terei prazer em receber vocês.

Abraços carinhosos.

“Berlim”

ANEXO IV – PUBLICAÇÃO REDE SOCIAL (FCB)

3 de outubro · Editado

Quando nos tiram de lugares onde há muito fazíamos parte, nos sentimos perdidos, injustiçados ficamos tentando achar culpados. Vem uma mistura de sentimentos e principalmente a sensação de que não sabemos fazer nada, além daquilo que realizávamos. Pessoas somem, o celular passa a tocar menos e o dia tem muito mais horas. Mas a maturidade nos faz viver o "luto" e se precisar ficamos recolhidos por algum tempo, pois neste momento nossa casa é o melhor lugar. Ai aos poucos o colorido vai voltando e em frente do espelho vai aparecendo uma pessoa pouco a pouco mais forte. Os amigos verdadeiros estão ali. Começam a surgir novas ideias até que, em uma a gente acredita que "aquela" pode dar certo. Mesmo que essa nova ideia necessite de grandes mudanças estamos disponíveis a fazê-las, pq agora o sonho é nosso 'é da família' e ninguém, ao seu prazer ou ao sua variação de humor vai terminar com o nosso projeto. Dúvidas existem é evidente! Pode dar certo ou não! Mas em que não temos dúvida? E ai a gente percebe que no outro dia temos um almoço de negócio e que a parceira deste evento é nossa filha! Há alguma coisa melhor que isso? Neste momento então, a gente descobre: que há vida além daqueles muros e que ela é mais pura, mas colorida e mais verdadeira!

ANEXO V – APROVAÇÃO CEP/SH/UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DE DOCENTES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.

Pesquisador: Marta Inez Machado Verdi

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 16631513.1.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 466.859

Data da Relatoria: 25/11/2013

Apresentação do Projeto:

Pesquisar sobre a ocorrência do Assédio moral no trabalho entre a atividade de docência de ensino superior justifica-se pelo fato de que o fenômeno carece de aprofundamento e análise teóricocientífica sob a perspectiva das relações entre trabalho e saúde psicossocial, e a forma como tem se manifestado no trabalho nesta população a ser estudada.

Objetivo da Pesquisa:

Compreender como o assédio moral no trabalho tem ocorrido e quais suas implicações na saúde de docentes de instituições de ensino superior assediados. Objetivo Secundário: Descrever as características, os motivos e o tipo de assédio moral sofrido

no trabalho por docentes de instituições de ensino superior; Analisar as consequências que o assédio moral no trabalho provocou na vida e sobre a saúde do docente assediado; Levantar os sentimentos vivenciados no processo de assédio moral no trabalho; Verificar se o docente assediado percebe ter sofrido um ato de violência e as questões éticas envolvidas na situação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo as pesquisadoras não há riscos de caráter físico e se tomará os devidos cuidados para estar atento para qualquer demonstração de desconforto com o tema antes e

Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-900
UF: SC **Município:** FLORIANÓPOLIS
Telefone: (48)3721-9206 **Fax:** (48)3721-9696 **E-mail:** cep@reitoria.ufsc.br

Continuação do Parecer: 466.859

durante a entrevista, ou que coloque o entrevistado em dificuldade, inclusive facultando ao entrevistado a do local de entrevista que lhe seja mais cômodo e seguro. Benefícios: Pretende-se que seus resultados possam servir para nortear políticas de promoção em saúde mental, linhas de intervenção na atenção psicossocial e orientação de profissionais da rede SUS no campo do trabalho. Também de subsídio para futuras ações e negociações coletivas da categoria.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os sujeitos da pesquisa serão 10 docentes de instituições de nível superior, sendo 5 de instituições públicas estaduais ou federais e 5 de instituições privadas, de qualquer idade ou sexo, e que tenham sofrido assédio moral no desenvolvimento de sua

atividade docente. Os sujeitos serão acessados preferencialmente através do método da bola de neve. O critério de que docência seja o principal vínculo profissional e fonte de remuneração à época do assédio sofrido é fundamental para dimensionar as repercussões sobre a vida e saúde do assediado. A coleta de dados se dará por meio de

entrevista individual em profundidade, realizada em data e local adequados e convenientes aos sujeitos da pesquisa. A entrevista será orientada por um roteiro prévio com objetivo de levantar dados sociodemográficos e profissionais, e aprofundar as questões norteadoras da pesquisa, detectando se houveram e quais foram as

implicações e as repercussões na vida do docente assediado no trabalho. Partindo de uma pergunta aberta e disparadora inicial, a pesquisadora

buscará permitir ao sujeito que inicialmente relate livremente sua história, vivência e sentimentos. No decorrer da entrevista, a pesquisadora poderá

introduzir novas perguntas abertas ou questionamentos, a fim de conduzir o sujeito a produzir conteúdo que contemple alguns dos eixos norteadores

pré-estabelecidas a partir dos objetivos propostos. Ao final, a pesquisadora lançará uma última questão de encerramento a fim complementar as informações obtidas e auxiliar no processo de fechamento da entrevista. As entrevistas serão gravadas em áudio e posteriormente transcritas pela pesquisadora ou profissional contratado para tal, garantidos os cuidados éticos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora declara na resposta à pendência que os entrevistados poderão ser profissionais

Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-900
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-9206 **Fax:** (48)3721-9696 **E-mail:** cep@reitoria.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 466.859

aposentados ou professores ainda em atividade e, que para tanto, se compromete a incluir no TCLE o risco de perda de emprego.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Incluir no TCLE o risco da perda de emprego para os profissionais que estão em atividade. Com relação ao trabalho do CEP ele se faz mediante a orientação de uma Resolução, a 466 e é o papel dos membros do Comitê verificar a adequação dos projetos aqui submetidos às normas. Se houver dúvidas, estamos à disposição para esclarecimentos.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

FLORIANOPOLIS, 25 de Novembro de 2013

Assinador por:
Washington Portela de Souza
(Coordenador)

Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-900
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-9206 **Fax:** (48)3721-9696 **E-mail:** cep@reitoria.ufsc.br