

III SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO **ASSÉDIO MORAL** NO TRABALHO

Anais do evento

30 de setembro e
01 de outubro de 2013

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis/SC

www.assediomoral.ufsc.br



Fórum Saúde e
Segurança do
Trabalhador no
Estado de Santa
Catarina



Federação das Indústrias
do Estado de Santa Catarina

**III Seminário Catarinense
de Prevenção ao
Assédio Moral no Trabalho**

30 de setembro e 1 de outubro de 2013

**Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis - 2013**

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

S471s Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio
Moral no Trabalho (3 : 2013 : Florianópolis, SC)
Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio
Moral no Trabalho : [resumos] / Suzana da Rosa
Tolfo, Renato Tocchetto de Oliveira, Liane Maria
Vaz Daniel, coordenação. - Florianópolis : UFSC,
2013.

50 p. : il., tabs.

Inclui bibliografia.

1. Assédio moral. I. Tolfo, Suzana da Rosa. II.
Oliveira, Renato Tocchetto de. III. Daniel, Liane Maria
Vaz. IV. Título.

CDU: 347.426

FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO GERAL

Suzana da Rosa Tolfo, Dr ^a .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Renato Tocchetto de Oliveira, MSc.	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (SRTE/MPT/SC)
Liane Maria Vaz Daniel	Ministério Público do Trabalho (MPT/SC)

COORDENAÇÃO CIENTÍFICA

Thiago Soares Nunes, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Iúri Novaes Luna, Dr.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Maria Esther Souza Baibich, Esp.	Núcleo de Pesquisa em Bioética e Saúde Coletiva (NUPEBISC/UFSC)
Fabiane Silveira Martins, Dr ^a .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Joana Soares Cugnier, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

COORDENAÇÃO LOGÍSTICA

Mary Angela Barcelos, MSc.	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO/SC)
Victor Luiz Crespi	Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)

SECRETARIA

Mary Angela Barcelos, MSc.	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO/SC)
Sandra Regina de Sousa	Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)

REALIZAÇÃO

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Fórum Saúde e Segurança do Trabalho no Estado de Santa Catarina (FSST/SC)
Ministério Público do Trabalho no Estado de Santa Catarina (MPT/SC)
Ministério do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (MTE/SC)
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (SRTE/MPT/SC)
Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO/SC)
Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST – Regional de Florianópolis/SC)
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC)
Serviço Social da Indústria (SESI/SC)
Central Única dos Trabalhadores (CUT/SC)
Força Sindical
União Geral dos Trabalhadores (UGT)
Movimento das Mulheres Trabalhadoras Urbanas de Santa Catarina (MMTU/SC)

SUMÁRIO

SOBRE O EVENTO	1
PROGRAMAÇÃO.....	2
RESUMOS.....	3
RELATOS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA.....	4
O ASSÉDIO MORAL NAS PERÍCIAS JUDICIAIS TRABALHISTAS	5
“PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL E DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ	7
“O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE O BRASIL E PORTUGAL”	8
DIFERENÇAS ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA: NOVAS CONFIGURAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL.....	9
ASSEDIO MORAL E SAÚDE: DIAGNÓSTICO COM TRABALHADORES DE EMPRESAS DOS SETORES INDUSTRIAL, COMERCIAL E DE SERVIÇOS.....	10
PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS SOBRE O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO PESSOAL E PROFISSIONAL.....	11
A INFLUÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM SAÚDE NO ASSÉDIO MORAL E NA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA	12
CARACTERIZAÇÃO DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL ENTRE TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE SAÚDE.....	13
AS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DIANTE DO ASSÉDIO MORAL.....	14
ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS.....	15
ASSÉDIO MORAL ENTRE BANCÁRIOS: DILEMAS E DESAFIOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ATUALIDADE.....	16
CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE EM PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS.....	17
NARRATIVAS PROCESSUAIS SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO BANCÁRIO: UMA ABORDAGEM SOCIOCONSTRUCIONISTA	18
ASSÉDIO MORAL E FEMINILIDADE NUMA PERSPECTIVA PSICANALÍTICA.....	19
A ATUAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA: ENCAMINHAMENTOS E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	20
A EXTENSÃO COMO PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	22
ASSÉDIO MORAL: ENTRE O PODER E A VIOLÊNCIA	24
VIOLÊNCIA E PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR.....	25

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: DIFICULDADES NA CONSTITUIÇÃO DE UM GRUPO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO PARA VÍTIMAS	26
PERSPECTIVAS EPISTEMOLÓGICAS PARA A COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	28
A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ...	30
O ASSÉDIO MORAL COMO PAUTA NAS INSTÂNCIAS DE CONTROLE SOCIAL DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE – SUS	31
A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	32
EM BUSCA DA DIGNIDADE: ATENDIMENTO EM GRUPO COMO ESTRATÉGIA PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL	33
ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	34
FORMAS SUTIS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: RETALIAÇÕES A UMA CATEGORIA APÓS UMA GREVE	35
ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA.....	36
RELATOS DE EXPERIÊNCIAS INDIVIDUAIS E DE INTERVENÇÃO	37
MOMENTOS A VIVER	38
DUALIDADE: IMAGINAÇÃO VERSUS REALIDADE	39
ADOCIMENTO DO SERVIDOR, ASSÉDIO MORAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL DO ESTADO	40
O QUE FAZER QUANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ACONTECE NO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA?	41
ASSÉDIO MORAL E CLÍNICA DO TRABALHO - UMA EXPERIÊNCIA COM SERVIDORES DA SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE.....	42
INSTITUCIONALIZAÇÃO DE COMISSÕES DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA CASOS DE VIOLÊNCIA MORAL	43
UM CASO DE ASSÉDIO MORAL NA UFSC COM PROTEÇÃO INSTITUCIONAL AO ASSEDIADOR	44
USO DE AVALIAÇÕES ANÔNIMAS PARA COAÇÃO DE SERVIDORES E DOCENTES DA UFSC	45
A OUVIDORIA INTERNA COMO DISPOSITIVO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	46

SOBRE O EVENTO

O assédio moral no trabalho é uma prática desumana que degrada as relações interpessoais e organizacionais. Situações de humilhação, constrangimentos, violências, deterioração proposital das condições de trabalho, atentados contra a dignidade são característica da ocorrência do assédio moral. Os seus efeitos nocivos podem comprometer a saúde e a vida dos trabalhadores, bem como o desempenho organizacional.

Para debater com a sociedade civil a necessidade da prevenção e do combate a estas formas de violência, foi realizado no dia 30 de Setembro e 1 de Outubro de 2013 em Florianópolis/SC, o **III Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho**, a partir da proposição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (SRTE/MTE/SC) e a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com realização conjunta com o Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina (FSST/SC – MPT 12ª região) e as instituições que o compõem.

Público alvo:

Constituído por representantes das principais empresas e outras organizações públicas e privadas, instituições de ensino e pesquisa, gestores de recursos humanos, psicólogos, assistentes sociais, andragogos, pedagogos, administradores, empresários, profissionais liberais, consultores, sindicalistas, estudantes e demais atividades empresariais e sociais que interagem ou se interessam pelo tema do assédio moral no trabalho.

Objetivo:

Disseminar conhecimentos referentes ao assédio moral no trabalho para desenvolver pessoas e organizações, influenciando na melhoria das condições de relações do trabalho impactando numa melhor qualidade de vida para os trabalhadores, da produtividade empresarial e das condições social e política do Estado, considerando as políticas públicas de promoção da saúde e segurança do trabalhador.



PROGRAMAÇÃO

DIA 30/09 (segunda-feira)		
HORÁRIO	ATIVIDADE	PALESTRANTE
8:30 – 9:00	ABERTURA DO EVENTO	
9:00 – 10:45	POLÍTICAS EMPRESARIAIS E ÉTICA	José Roberto M. Heloani, Dr. (UNICAMP)
10:45 – 11:00 (Intervalo)		
11:00 – 12:00	PRÁTICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES	Associação de Praças do Estado de Santa Catarina (APRASC)
		Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina (FETIESC)
		Central Única dos Trabalhadores (CUT)
12:00 – 13:30 (Almoço)		
13:30 – 15:15	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	Procurador do Trabalho Marcelo Goes Neves (Procuradoria do Trabalho 12ª Região)
		Juiz do Trabalho Carlos Alberto Pereira de Castro (Justiça do Trabalho 12ª Região)
		Tattiana Teixeira (UFSC)
15:15 – 15:30 (Intervalo)		
15:30 – 17:15	LIDERANÇA E PODER (GERENCIAMENTO DE CONFLITOS)	Lis Andréa Pereira Soboll, Dr ^a . (UFPR)
17:15	Encerramento do primeiro dia	
DIA 01/10 (terça-feira)		
HORÁRIO	ATIVIDADE	PALESTRANTE
8:30 – 10:30	APRESENTAÇÃO DE: RELATOS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA RELATOS DE EXPERIÊNCIAS INDIVIDUAIS E DE INTERVENÇÃO	
10:30 – 10:45 (Intervalo)		
10:45 – 12:00	DIREITOS HUMANOS E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	Susan Mara Zilli, Esp. (Adv. Trabalhista) Marcos Eugênio Bortolini Schirlei Azevedo (MMTU/SC)
12:00 – 13:30 (Intervalo)		
13:30 – 15:30	INTERVENÇÃO QUANTO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	Suzana da Rosa Tolfo, Dr ^a . (UFSC)
		Arnaldo Podestá Júnior, MSc. (UFSC)
		Maria Esther Souza Baibich, Esp. (NUPEBISC/UFSC)
		Renato Tocchetto de Oliveira, MSc. (SRTE/MTE/SC)
15:30 – 15:45 (Intervalo)		
15:45 – 17:30	A POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	Margarida M. S. Barreto, Dr ^a (NEXIN/PUC – FCMSCSP)
17:30 – 18:30	Plenária para discutir: o “III Congresso Iberoamericano de Acoso Laboral e Institucional” para 2015; e Programação de ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho para 2014	

RESUMOS

RELATOS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA



O ASSÉDIO MORAL NAS PERÍCIAS JUDICIAIS TRABALHISTAS

Neusa Maria Kuester Vegini¹

RESUMO

O presente resumo apresenta minhas pesquisas no campo da saúde mental relacionada ao trabalho, tratando especificamente das práticas em perícias judiciais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina, considerando a escassa, mas vigente proteção legal da personalidade ao trabalhador vítima de danos relativos a violências psicológicas provenientes de assédio moral no trabalho. O direito a saúde importa necessariamente uma conceituação de saúde que corresponda, segundo Rocha (1999, p. 43) “*a concretização da sadia qualidade de vida, uma vida com dignidade.*” O objetivo do trabalho foi detectar nas perícias o conhecimento dos peritos forenses psiquiatras sobre os danos decorrentes de assédio moral. O perito psiquiatra mais atuante nas questões de danos psicológicos tem na Justiça do Trabalho de Santa Catarina tem formação em Psiquiatria Forense. A pergunta que se fez é qual o conhecimento deste médico perito sobre as violências relativas ao assédio moral no trabalho e suas consequências tanto na causação como no agravamento de doenças ou transtornos mentais e de comportamento. A metodologia utilizada foi qualitativa, através de pesquisas em perícias já realizadas em processos judiciais e a técnica escolhida para a análise dos dados foi a análise de conteúdo proposta por Bardin (1994). Em se tratando de perícias que tratam de saúde mental, deve ser assegurado ao trabalhador, de acordo com a lei 10.216 de 2001², no art. 2º, inciso I, “*o acesso ao melhor tratamento do sistema de saúde, consentâneo às suas necessidades*” e ainda, o direito ao tratamento deve obedecer aos critérios definidos na mesma lei. Os resultados da pesquisa demonstram que as perícias realizadas sobre o estado da saúde mental destes empregados assediados foram negativas para danos psicológicos causados por assédio moral, negaram qualquer direito a indenização por dano moral ao trabalhador, pois o perito forense atribui os problemas na saúde mental à personalidade do trabalhador com base em teorias da psicanálise, sem estudar a realidade da dinâmica das empresas e as teorias psicológicas relativas ao assédio moral. Demonstrou-se nesta pesquisa que as leis protetivas e as teorias do assédio moral não estão se traduzindo em melhores práticas, pois o trabalhador, apesar da lei, está desamparado pela falta de conhecimento em perícias médico-psiquiátricas sobre a questão do assédio moral no trabalho. Acrescente-se ainda que os diagnósticos efetuados por psiquiatras há muito são objeto de estudo quanto a validade e confiabilidade (DALGALARRONDO, 2008, p. 41/42), pois, diz o autor “*De modo geral não existem sinais ou sintomas psicopatológicos totalmente específicos de determinado transtorno mental.*” e para se detectar o assédio moral, o perito forense deve ter um razoável conhecimento sobre a situação real vivida na empresa pelo trabalhador e das teorias do assédio moral, o que não ocorre na prática, pois o profissional descarta o assédio e embasa suas perícias em conhecimentos psicanalíticos da personalidade do trabalhador, entendendo que é a personalidade doentia do empregado, previamente existente ao contrato de trabalho, a causadora dos suas doenças. Considera-se, finalmente, que na prática das perícias forenses realizadas por psiquiatras, ainda há forte resistência em reconhecer os danos psicológicos e morais relativos ao assédio moral. De acordo com Garcia (2009, p.134) “*... a saúde pública e o sistema de assistência social estatal nem sempre apresentam soluções aptas a cumprir, a contento, o comando legal mencionado, deixando o enfermo mental, muitas vezes, em verdadeiro desamparo*”.

Palavras-chave: Assédio; Moral; Perícias; Justiça; Personalidade.



REFERÊNCIAS

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 2ª Ed. Porto Alegre: ARTMED, 2008. 438 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho** – 2ª Ed. São Paulo- SP: Método, 2009, 224p.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito da saúde** : direito sanitário na perspectiva dos interesses difusos e coletivos. São Paulo: LTr, 1999. 141 p.

¹ Graduada em Direito, especializada em Direito do Trabalho e Previdenciário, Psicóloga. Membro da Comissão da OAB/SC de Diversidade Sexual. E-mail: veginig@matrix.com.br

² Lei 10216/2001 disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10216-6-abril-2001-364458-publicacaooriginal-1-pl.html>, acessado em 18.06.2013



“PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL E DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ

Eugênia Suely Belém de Sousa¹

Maria Helena de Paula Frota²

RESUMO

Esta pesquisa investigou a incidência do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará (UEPA). Para o desenvolvimento do estudo, levou-se em consideração o assédio moral como uma forma de violência, buscando-se, ao mesmo tempo, identificar que políticas públicas estão sendo adotadas pelo Estado, especialmente a UEPA, com a finalidade de coibir esse tipo de violência. A partir de observações sobre a humilhação no trabalho, praticada de forma repetitiva e prolongada, pôde-se perceber que o assédio moral se transformou em uma prática comum na repartição pública, por vezes, sendo considerada como um fato natural, muito embora os seus prejuízos não sejam nulos. Compreendida a relevância do tema, bem como as suas implicações, partiu-se para o diagnóstico de como se dá o assédio moral na IES, na busca de identificar em quais categorias funcionais se faz presente o assédio moral e de saber se, de fato, como apontam as pesquisas, se são as mulheres as mais atingidas por esse tipo de violência. Buscou-se, ainda, as políticas adotadas com vistas à extinção desse problema e quais as repercussões que tem causado no serviço público. Para tanto, em toda a pesquisa dialogamos com os autores Hirigoyen (2005), Barreto (2006), Prata (2008) e Sobol (2008). O recorte da pesquisa se deu na identificação do assédio moral somente entre os servidores da referida instituição tanto do grupo administrativo quanto do grupo docente, não se estendendo à categoria discente. A pesquisa foi realizada nos *Campi* existentes na cidade de Belém, por ser na capital que se concentra o maior número de servidores da Universidade. Metodologicamente, este estudo utilizou pesquisa bibliográfica; pesquisa de campo; levantamento de dados por meio de pesquisa documental junto aos órgãos de proteção à mulher e junto à ouvidoria da UEPA. Como instrumentos de pesquisa foram usados questionários; entrevistas; e grupo focal.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência de gênero; Trabalho; Políticas Públicas.

¹ Psicóloga da Universidade do Estado do Pará/UEPA, professora universitária, Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará/UECE. E-mail: lybelem@gmail.com; suely@uepa.br

² Doutora em Sociologia pela Universidade de Salamanca/Espanha, Professora do Programa de Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará/UECE, orientadora desta pesquisa. E-mail: helenapfrota@gmail.com



“O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE O BRASIL E PORTUGAL”

Leda Maria Messias da Silva¹

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa se trata de um estudo comparado entre Brasil e Portugal, abordando as principais questões que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho na lei, doutrina e jurisprudência, em cada um dos ordenamentos jurídicos citados. A partir da abordagem de que o assédio moral atinge direitos fundamentais dos empregados, conceitua o assédio e o ambiente de trabalho digno, destaca a importância da dignidade como limite ao poder diretivo do empregador. Igualmente, estabelece os principais elementos para a caracterização do assédio moral, sua prova, indenização e responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes do assédio. Aborda, também, a questão da ausência de uma legislação em âmbito nacional no Brasil e o assédio moral na visão dos Tribunais do Trabalho em ambos os Países, estabelecendo que a prevenção, bem como a criminalização deste, como medida pedagógica e, ainda, principalmente, o respeito mútuo entre aqueles que interagem no ambiente de trabalho, é a melhor solução para relações de trabalho mais decentes, uma sociedade mais produtiva, mais justa e menos desigual. Este estudo pretende contribuir para um melhor ambiente de trabalho em ambos os Países objeto do mesmo. A modalidade da pesquisa é teórica de cunho qualitativo e quantitativo, a qual contemplou uma revisão bibliográfica rigorosa da sua temática em ambos os Países objeto do estudo. Os métodos utilizados ao longo da pesquisa, tanto foram o indutivo, que permitiu em determinadas situações, a partir da observação de fenômenos particulares, estabelecer uma proposição mais geral, quanto o dedutivo, no qual se observou questões particulares para dedução das questões gerais. Também o método dialético e o comparado, foram importantes no confronto entre doutrinas, jurisprudências e legislação, num e noutro País, a fim de extrair as conclusões acerca do trabalho de pesquisa e, especialmente, no que diz respeito à legislação de Portugal, que já existe acerca do assédio moral desde o Código do Trabalho de 2003 e é nacional, para que possa contribuir com a nossa futura legislação, que ainda não abrange o âmbito nacional, havendo apenas algumas na esfera pública.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; Assédio Moral; Dignidade; direitos fundamentais.

¹ Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa-Portugal, Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP, professora da Universidade Estadual de Maringá-PR e do Centro Universitário de Maringá-PR. E-mail: lemead@uol.com.br



DIFERENÇAS ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA: NOVAS CONFIGURAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Jefferson Virgílio¹

RESUMO

Comunicação acerca do denominado assédio moral (em ambiente de trabalho), onde, ao executar trabalho de campo durante estudos em antropologia obteve contato com configuração singular de assédio moral, com limitada representação acadêmica. O trabalho de campo realizado ocorre no formato de etnografia em ambiente de trabalho industrial, do tipo *call center*, na cidade de Florianópolis, no início de 2012, junto aos funcionários denominados operadores de *call center*. Pretende expor a respectiva configuração observada, pela identificação de seus principais atores, assim como as relações existentes entre tais atores. Tece comparações com outros perfis funcionais de assédio moral, onde prima por justificar a categorização do observado como assédio moral. Advoga que a identificação de presença de frequente e intensa influência de representantes de níveis hierárquicos superiores sobre os princípios comportamentais (éticos e/ou morais) dos trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores são dispositivos que permitem a ocorrência de assédio moral, de modo facilitado, variável e agravado. Sugere que aspectos característicos identitários de fragilidades socioeconômicas, identificadas como comuns em operadores de *call center*, suportam o aceite de significativo desrespeito de valores pessoais possuídos pelos trabalhadores. A metodologia de trabalho compreende uma etnografia realizada de modo não autorizado e não revelado, com orientação intervencionista, onde se argumenta a sua urgência pela presença de vulnerabilidade social e econômica dos sujeitos de pesquisa, agravada pela incapacidade de ação perante as pressões sofridas. Disserta sobre potenciais impactos e desenvolvimentos do campo observado para os trabalhadores, para os estudos em assédio moral e para o ambiente de trabalho denominado *call center*. Propõe diálogo com teóricos contemporâneos da escola norte-americana de antropologia aplicada e com estudiosos do denominado assédio moral. Defende a prática de antropologia intervencionista quando identificada violência contra valores pessoais dos sujeitos de estudo.

Palavras-chave: Antropologia aplicada; Antropologia do trabalho; Assédio moral; *Call center*.

¹ Departamento de Antropologia - Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: jv.ufsc@gmail.com



ASSEDIO MORAL E SAÚDE: DIAGNÓSTICO COM TRABALHADORES DE EMPRESAS DOS SETORES INDUSTRIAL, COMERCIAL E DE SERVIÇOS

Deize Mara Fracaro¹
 Quelen Pereira²
 Verônica Klein³
 Nadine T. Pilotto Fabiani⁴

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo inicial tratar do assédio moral, com enfoque específico no ambiente de trabalho, fazendo a conceituação e a caracterização deste fenômeno, diferenciando-o de outros tipos de violência no ambiente de trabalho. Sabe-se que as empresas competitivas visam obter resultados positivos no mercado, para isso deve existir uma relação de harmonia e respeito entre os colaboradores dentro de uma organização. Sendo assim para entender as atitudes e os comportamentos desagradáveis no ambiente de trabalho é preciso entender a caracterização do assédio moral. As empresas visam garantir seus resultados no mercado através de desafios arrojados, respaldados pelas inovações, fazendo com que haja competição por melhores salários, melhores cargos dentro da organização, porém nos últimos anos, a comunidade científica tem dado destaque ao tema do assédio moral, apresentando-o como um fenômeno degradador das relações de trabalho, capaz de causar danos à saúde dos trabalhadores. O assédio moral nas organizações ocorre na exposição de indivíduos a situações humilhantes, vexatórias e a perseguições, frequentes e por longo período de tempo. A estes conjuntos de atos ofensivos aos direitos do empregado a doutrina denomina assédio moral ou, como alguns preferem denominar, violência moral no trabalho ou terror psicológico que, uma vez detectado, ensejará reparações. A justificativa para a elaboração de um estudo nesta área apresenta-se relevante diante das inúmeras situações em que esta caracterizada o assédio moral, por falta de conhecimento e informações mais aprofundadas sobre o tema, seja da vítima, seja da população em geral, sobre atitudes preventivas e repressivas. Para isso realizou-se um estudo de caso e assim identificar a ocorrência de assédio moral em empresas situadas na região do Alto Uruguai do RS. Para tanto a metodologia utilizada caracterizou-se pela pesquisa exploratória e com isso conseguir identificar se os trabalhadores sofrem assédio moral. Foi aplicado um questionário com perguntas específicas e com a análise dos resultados percebeu-se que as pessoas não nomeiam como Assédio Moral certas atitudes de violência psicológica. Os autores concluem que as empresas devem manter diálogo constante com os colaboradores desmistificando o Assedio Moral e ressaltam a necessidade de implementar medidas organizacionais de controle da violência no trabalho e de estimular estudos que enfatizem o manejo desse tipo de violência.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência psicológica; Ambiente de trabalho; Saúde do trabalhador.

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Ideau. Getúlio Vargas/RS. E-mail: deizemarafracaro@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Ideau. Getúlio Vargas/RS. E-mail: quelen.gau@hotmail.com

³ Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Ideau. Getúlio Vargas/RS. E-mail: vero-klein@hotmail.com

⁴ Professora da Faculdade Ideau. Getúlio Vargas/RS. Psicóloga CRP 07/13657, Especialista em Pedagogia Empresarial, MBA em Gestão Empresarial, Formação em Coaching e Certificação Internacional em Coaching pelo ICI. Mestranda em Envelhecimento Humano. E-mail: nadine@ideau.com.br



PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS SOBRE O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO PESSOAL E PROFISSIONAL

Ana Paula da Rosa Deon¹
 Jaqueline Silva da Rosa²
 Fernanda Ax Wilhelm³

RESUMO

O assédio moral constitui um fenômeno que se manifesta por comportamentos abusivos, representados por palavras, atos, gestos e escritos. Pode causar consequências à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica da vítima, e refletir-se tanto nas relações de trabalho ou na vida profissional quanto na vida pessoal, com danos psicológicos, sociais e físicos. Nas organizações de trabalho pode interferir nas relações interpessoais no ambiente ocupacional e suas consequências se refletem em aspectos diversos como: rotatividade, produtividade, qualidade de serviços, bem-estar dos trabalhadores, ocorrência de acidentes de trabalho, entre outros. Essas interferências também podem repercutir no âmbito familiar. Visando contribuir para a discussão do tema, o objetivo deste estudo foi identificar em universitários do curso de graduação em Administração em uma Universidade Pública do Estado de Roraima as percepções que estes têm sobre o conceito de assédio moral e suas consequências para as pessoas e para os contextos de trabalho. Responderam ao questionário 23 acadêmicos, 12 do sexo feminino e 11 do sexo masculino, com idades entre 16 e 46 anos. A técnica de coleta utilizada foi um questionário semiestruturado que fez parte de uma atividade didática utilizada em sala de aula pela professora para a introdução da temática. Dentre os resultados foi possível constatar que as respostas apresentadas pelos estudantes foram variadas em relação à percepção que têm sobre o conceito de assédio moral, com expressões relacionadas à: causar constrangimento, expor o indivíduo a situações/palavras/atos humilhantes, causar desrespeito, agredir verbal e fisicamente, abuso de poder, agredir psicologicamente, denegrir a imagem, causar vergonha, ofender/ridicularizar, coagir, causar “baixo astral”, ser grosseiro, ser uma forma de preconceito e de discriminação. As respostas demonstram uma definição limitada do conceito de assédio moral, pois em geral foram respostas curtas e não houve referência a aspectos importantes do conceito de assédio moral, a começar pela temporalidade, pois o aspecto tempo é avaliado a fim de caracterizar o assédio (mínimo seis meses) e, também o número de vezes, ou seja, sua recorrência constante. Todos os participantes relataram que há consequências do assédio moral distribuídas em três âmbitos de análise: *para a vítima*, no âmbito pessoal e de trabalho; *para o agressor* e *para a organização*. Para a vítima no âmbito pessoal (consequências psicológicas: sentimento de inferioridade; depressão; vergonha; traumas; baixa autoestima; sentir-se acuado; medo de falar sobre a situação; medo de agir em público; isolamento; frustração; provocar revolta; retraimento e consequências jurídicas), e no âmbito do trabalho (prejuízos em relação ao trabalho como: queda de rendimento; queda de produção; falta de motivação no trabalho; clima de desarmonia e tensão; não ter vontade de trabalhar no local em que ocorreu assédio moral; desestímulo para trabalhar). Já para o agressor: punição severa, reconhecimento do crime e processo jurídico; para a organização: trabalhador desestimulado e sem vontade de trabalhar, influências da organização na capacidade de conquistar a confiança dos clientes. Embora o conceito de assédio moral para esses estudantes seja limitado, as consequências relatadas abarcam a complexidade do fenômeno com referência aos âmbitos: pessoal, profissional e para as organizações.

Palavras-chave: Assédio moral; Consequências pessoais e profissionais; Estudantes universitários; Curso de Administração.

¹ Mestre em Administração. Professora da Universidade Federal de Roraima (UFRR). E-mail: ap.deon@uol.com.br

² Mestre em Administração. Professora da Universidade Federal de Roraima (UFRR). E-mail: ja.q.s@hotmail.com

³ Doutora em Psicologia. Professora da Universidade Federal de Roraima (UFRR). E-mail: fernandaax@gmail.com



A INFLUÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM SAÚDE NO ASSÉDIO MORAL E NA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Vanessa Rissi¹

RESUMO

Pesquisadores sustentam que a forma como o trabalho é gerido e organizado é realmente capaz de influenciar diretamente relações violentas entre as pessoas. Isso ocorreria porque nesses ambientes imperariam regras incertas, mutáveis, promessas não cumpridas, reconhecimentos negados, punições arbitrárias, exigências de submissão de uns e de arrogância de outros (Freitas, Heloani e Barreto, 2008). Da mesma forma, Dejours (1998) sustenta que a organização do trabalho é estimulante e estruturante para a violência moral, uma vez que reforça a guerra econômica que opõe todos contra todos. A partir desta perspectiva, esta pesquisa objetivou captar a compreensão dos trabalhadores em saúde sobre as causas do assédio moral e da violência psicológica nas organizações. Participaram do estudo qualitativo e exploratório, recrutados por acessibilidade, treze profissionais em saúde, filiados ao Sindisaúde de Passo Fundo, RS, e região, dentre os quais estavam: Técnicos de Enfermagem, Auxiliares de Enfermagem, Auxiliares de Limpeza e Auxiliares de Cozinha. Chegou-se ao grupo de sujeitos participantes da pesquisa por meio do critério de saturação. Os dados foram sistematizados em três categorias: 1- O contexto do trabalho e o assédio moral; 2- Os condicionantes do assédio moral e 3- O instrumento da gestão por medo enquanto ferramenta de adaptação. Os trabalhadores em saúde, participantes da pesquisa, em relação a categoria 1, revelaram perceber relação de causa e efeito entre a organização e gestão do seu trabalho e as vivências de assédio moral. Em relação a categoria 2, foram apontados como causadores de assédio moral, presentes nas organizações em que eles trabalharam, os seguintes elementos: sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento, lideranças despreparadas, estímulo à competição e instrumentos de trabalho deficitários. A categoria 3 demonstrou que a gestão por medo é uma ferramenta utilizada deliberadamente pelas empresas a fim de facilitar “adestramento”, a adaptação e a aceitação do trabalhador a estas condições de trabalho. Para efeitos de considerações finais, percebe-se que a preconizada cultura de humanização, tão difundida entre as instituições de saúde por meio das políticas de humanização, apresenta muitas falhas no que tange a relação da instituição com o trabalhador.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência psicológica; Gestão por medo; Organização do Trabalho.

¹ Psicóloga. Mestre em Saúde Coletiva. Especialista em Gestão de Recursos Humanos. Docente da Escola de Psicologia e Coordenadora de Pós-graduação e Educação Continuada da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED). E-mail: vanessa.rissi@imed.edu.br



CARACTERIZAÇÃO DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL ENTRE TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE SAÚDE

Vanessa Rissi¹

RESUMO

A importância da abordagem do assédio moral nas relações de trabalho vem sendo progressivamente reconhecida por meio de publicações científicas recentes. De acordo com a OMS (2004), o assédio moral tem potencial para causar ou contribuir para o aparecimento de muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Conforme Palácios (2003) a violência nos ambientes de trabalho envolvendo profissionais de saúde é um fenômeno mundial. Nesta perspectiva, estudo pretendeu caracterizar as vivências de assédio moral entre trabalhadores empregados em serviços de saúde filiados ao Sindisaúde de Passo Fundo, RS e região. Para a coleta de dados utilizou-se questionário fechado baseado no instrumento divulgado em <http://www.assediomoral.org>. Realizou-se análise quantitativa de dados por meio de estatística descritiva, utilizando-se análise de frequência e percentual. Foram sujeitos do estudo, recrutados por acessibilidade, treze profissionais em saúde, filiados ao Sindisaúde, dentre os quais estavam: Técnicos de Enfermagem, Auxiliares de Enfermagem, Auxiliares de Limpeza e Auxiliares de Cozinha. Os resultados demonstram que os comportamentos assediadores mais frequentes a que os treze trabalhadores (N=13) foram submetidos. Os comportamentos de assédio moral que figuraram como os mais frequentes no ambiente de trabalho dos sujeitos pesquisados foram: “Prejudica sua saúde” que foi citada dez vezes pelos trabalhadores, representando uma frequência de 76,92%. “Atribui a você erros imaginários” foi citado 9 vezes (69,23%). Oito vezes (61,53%) foram assinaladas as situações: “Pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade”, “Faz circular maldades e calúnias sobre você” e “Insinua ou faz correr boato de que você está com problemas mentais ou familiares”. “Impor horários injustificados”, 7 vezes (53,84%), “Não lhe cumprimenta ou não fala mais com você”, “Dá instruções confusas e imprecisas” e “Força você a pedir demissão” foi destacada 6 vezes (46,15%). Em 5 momentos (38,46%) foi citado o comportamento “Ignora sua presença na frente dos outros”. Os sete sujeitos que declararam terem sido agredidos por uma pessoa identificaram o superior hierárquico como agressor o que corresponde a 100% (N=7) dos casos. O sexo feminino despontou como figura agressora em 69,2% 9 (N=13) dos casos, enquanto que o masculino foi a minoria, representando 7,7% (N=13) do total de trabalhadores entrevistados e 23,0% (N=13) foi o índice que apontou ambos os sexos como assediadores, em caso de mais de um agressor. Os dados mostram que os entrevistados, na sua maioria, ou seja, 61,5% (N=13) acreditam que o agressor tenha consciência de que está causando mal ao agredido. Por outro lado, 30,8% (N=13) acham que não. Considera-se a necessidade de intervenção preventiva e reativa nas organizações de trabalho em saúde.

Palavras-chave: Assédio moral; Trabalho; Serviços de saúde.

¹ Psicóloga. Mestre em Saúde Coletiva. Especialista em Gestão de Recursos Humanos. Docente da Escola de Psicologia e Coordenadora de Pós-graduação e Educação Continuada da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED). E-mail: vanessa.rissi@imed.edu.br



AS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Vanessa Rissi¹

Eliz Graciela de Moraes²

RESUMO

O assédio moral é devastador para a saúde dos trabalhadores, na medida em que gera consequências psíquicas, emocionais e comportamentais. Trata-se, pois, de situações humilhantes e constrangedoras, caracterizadas pela intencionalidade e frequência as quais se submete os trabalhadores. Considerando-se que os psicólogos organizacionais representam uma categoria de profissionais preparados para o enfrentamento do problema, esta pesquisa objetivou a tomada de conhecimento das estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais frente ao assédio moral nas organizações. Em nível de objetivos específicos, foi proposto identificar o entendimento sobre o que é assédio moral; verificar se estes profissionais percebem o assédio moral no dia-dia nas empresas em que atuam e caracterizar as estratégias de enfrentamento adotadas por eles quanto a sua modalidade: preventivas ou reativas. Para tanto, foi realizado um estudo qualitativo e exploratório, quanto aos fins, e de levantamento, quanto aos meios. Participaram do estudo psicólogos organizacionais que atuam em Passo Fundo e região há, pelo menos, um ano na área, com registro no Conselho Federal de Psicologia, recrutados pelo critério de acessibilidade. Foi utilizada a entrevista semiestruturada com roteiro orientador para fins de coleta de dados, que foi gravada e transcrita na íntegra. A análise de conteúdo foi a técnica empregada para a análise de dados, gerando categorias temáticas pré-definidas a partir dos objetivos prescritos na pesquisa. As questões éticas foram garantidas pela aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Meridional e pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelos participantes da pesquisa. Os resultados apontaram que as entrevistadas possuem clareza da definição de assédio moral e não identificam o assédio moral nas organizações nas quais estão inseridas. Predomina o entendimento, por parte da população estudada, que a melhor estratégia para o combate do assédio moral é a prevenção através de ações educacionais. Contudo, a absoluta maioria das empresas não as realizam. Considerando-se, por fim, o fundamento do Código de Ética Profissional do Psicólogo, datado de 2005 em sua edição mais recente, que é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, seria necessária maior atenção por parte dos profissionais da Psicologia em relação às questões do assédio moral uma vez que representa violação a integridade e dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Assédio moral; Psicologia organizacional; Saúde dos Trabalhadores.

¹ Psicóloga. Mestre em Saúde Coletiva. Especialista em Gestão de Recursos Humanos. Docente da Escola de Psicologia e Coordenadora de Pós-graduação e Educação Continuada da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED). E-mail: vanessa.rissi@imed.edu.br

² Psicóloga. E-mail: moraeseliz@yahoo.com.br



ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS

Vanessa Rissi¹
Simone Nenê Portela Dalbosco²
Fabiana Mader³

RESUMO

Reconhecido como um problema das organizações de trabalho e caracterizado como um ato violento, o assédio moral aparece como um fenômeno de repercussão mundial que expõe o trabalhador a situações humilhantes. O presente trabalho, ao eleger esse tema, teve como objetivo pesquisar sujeitos que sofreram o assédio moral no ambiente de trabalho, verificando as consequências sociais e psicológicas que o ato violento acarretou e como isso foi percebido por esses indivíduos. Para tanto, buscou-se apoio em referenciais teóricos atuais, destacando-se o conceito, os danos, as causas, os tipos, o perfil das pessoas que sofrem a violência moral, bem como das responsáveis por essas condutas inadequadas. A pesquisa foi realizada por meio de entrevista semiestruturada individual, fundamentada em Soares (2006), através do método qualitativo de múltiplos estudos de caso. Integraram o estudo dois sujeitos, recrutados por conveniência, que relataram ter sofrido assédio moral no ambiente laboral. Um dos casos é de uma trabalhadora de instituição de saúde e o outro de instituição financeira. Para a análise dos resultados, optou-se pela técnica da análise de conteúdo. A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética e os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido. O assédio moral, assim como mostra a literatura, é um mal que ocorre de forma sistemática e frequente. A vítima sente-se desamparada, pois as manifestações humilhantes começam aos poucos e vão aumentando com o passar do tempo, podendo se tornar cada vez mais sérias. Constatou-se que os indivíduos participantes da pesquisa foram realmente assediados ao se evidenciar a presença dos critérios identificadores, segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008). Tenderam a sentir-se como um simples objeto e não como uma pessoa humana, com direito a preservação de sua dignidade e integridade. Constatou-se, ainda, que os sintomas surgidos em decorrência dos atos violentos foram graves e prejudicaram a qualidade de vida do trabalhador, o seu desempenho no trabalho e as relações familiares. Um deles apresentou quadro depressivo. Para fins de reestruturação da saúde psíquica do trabalhador, percebeu-se que a participação de um profissional da área da saúde mental foi fundamental. Para efeitos de considerações finais, o assédio moral se mostrou presente nos casos estudados, gerando efeitos de ordem psíquica, comportamental e afetiva.

Palavras-chave: Assédio moral; Saúde do trabalhador; Consequências.

¹ Psicóloga. Mestre em Saúde Coletiva. Especialista em Gestão de Recursos Humanos. Docente da Escola de Psicologia e Coordenadora de Pós-graduação e Educação Continuada da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED). E-mail: vanessa.rissi@imed.edu.br

² Psicóloga. Mestre em Educação. Docente da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED). E-mail: snportela@imed.edu.br

³ Psicóloga. Pós-Graduanda em Gestão de Pessoas. Psicóloga Organizacional na Wizard Passo Fundo, RS. E-mail: fabianamader@yahoo.com.br



ASSÉDIO MORAL ENTRE BANCÁRIOS: DILEMAS E DESAFIOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ATUALIDADE

Abuaré de Almeida Machado Junior¹
 Fernando de Oliveira Vieira²
 José Geraldo Nogueira³

RESUMO

Em pesquisa realizada pelos autores, demonstrada em dissertação para o Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense, aprovada em banca no ano de 2013, pesquisou-se o assédio moral entre os bancários, tendo como amostra um banco de Juiz de Fora – MG. O estudo teórico-empírico fez uma revisão bibliográfica, analisou documentos, aplicou questionários com os bancários e realizou-se entrevistas com os gestores das agências e com a diretora de saúde e condições de trabalho do sindicato dos bancários local, uma vez que notícias veiculadas na imprensa davam conta de que existe assédio moral entre os bancários. Os principais resultados mostram que a administração da instituição tem imposto metas abusivas e tem banalizado as respectivas consequências emocionais aos bancários, sugerindo que suspeitas de assédio moral sejam “conflitos trabalhistas”. Como mostrou a pesquisa no momento em que é perguntado se tenha sofrido alguma situação de assédio moral no banco, a grande maioria, 81%, considera que sim. Por outro lado, os empregados não têm denunciado práticas de humilhação e de estresse, por medo de represália dos próprios pares, que dizem temer o desemprego, como nos mostram as respostas dos bancários que apesar de reconhecerem que sofrem ou já sofreram assédio moral na empresa em que trabalham, pouco mais da metade, 55%, disseram que não denunciaram nem denunciariam a ocorrência. Destes, 36% não o fazem, principalmente, por medo de retaliações diferentes de uma possível demissão e outros 19% não denunciam por medo de demissão. Os gestores das agências, por sua vez, quando perguntados se o banco oferece algum treinamento sobre o tema para seus empregados. Pôde-se perceber que os gerentes gerais das agências receberam este treinamento e tiveram que multiplicá-lo para os outros trabalhadores. Em outro momento os gestores nos contam que o banco oferece caminhos para denúncia. O empregado pode realizar contato por telefone com psicólogos, que recebem as denúncias e repassam para o gerente geral da respectiva agência. Outro caminho é a denúncia por e-mail, exigida na convenção coletiva, a cartilha distribuída também mostra que é possível denunciar no sindicato. Já o sindicato, através de sua diretora, diz que tem conhecimento da existência de assédio moral entre os bancários e completa dizendo que o assédio moral nos bancos tem seu início na pressão exercida pelo cumprimento de metas, que são altas e aumentam com o tempo. Pôde-se notar, após a aplicação dos instrumentos de pesquisa, que o assédio moral realmente acontece dentro das agências bancárias, sendo cometido, principalmente, na direção vertical descendente, ou seja, de níveis hierárquicos superiores para os inferiores. O fenômeno apresenta-se entre os bancários entrevistados pois, sentem-se cansados e estressados diante da quantidade de trabalho para um quadro funcional pequeno. Sentem-se desmotivados, em função da falta de perspectiva de futuro e da cobrança exacerbada pelo cumprimento de metas impostas pelo banco, muitas vezes inatingíveis. Percebeu-se que a competição, por se destacar e conseguir posições hierárquicas melhores também contribuem para o acontecimento do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Bancários; Saúde psíquica dos bancários.

¹ Mestre, Universidade Federal Fluminense. E-mail: abuareamjr@yahoo.com.br

² Doutor, Universidade Federal Fluminense. E-mail: prof.fernandovieira@gmail.com

³ Mestre, Senac Minas. E-mail: jgconsul@uai.com.br



CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE EM PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS

Cristina Maria Fagundes Prisco¹

Cláudia de Negreiro Magnus²

RESUMO

Neste trabalho apresentam-se algumas consequências de práticas de violência psicológica e assédio moral vertical ascendente verificadas em duas escolas públicas de Porto Alegre e ampliadas na dissertação de mestrado defendida em Março de 2012 no Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS (Prisco, 2012)³. Para esta pesquisa de campo, de caráter qualitativo e exploratório (Bauer e Gaskell, 2002) estabeleceu-se como objetivo principal a verificação se as relações conflituosas entre alunos e professores poderiam indicar aspectos relacionados teoricamente a estes fenômenos. Para tanto, utilizou-se entrevistas individuais e grupos focais com 18 professores de 5ª série, com diferentes formações e tempo de experiência. Constatou-se a precarização da atividade docente no Rio Grande do Sul nos últimos anos (Köhler, 2006 e Mello, 2010), a crise de identidade da profissão docente e, com o crescimento da violência como um todo, o espaço escolar sendo atravessado por comportamentos e atitudes dos alunos que não colaboram com o processo de ensino aprendizagem. Diante destes fatos os docentes relataram sentimentos ambíguos: ainda que acreditem no papel primordial da escola e sua responsabilidade enquanto educador, veem-se ameaçados cotidianamente, tanto física quanto psicologicamente. Estas práticas, carecendo de atitudes de enfrentamento ao longo do tempo provocam variadas consequências físicas e psicológicas, independentemente da faixa etária dos docentes. Como consequências psicológicas identificaram-se: exaustão emocional, descontrole, depressão, culpabilização, desmotivação e decepção com a carreira. As repercussões físicas relatadas referem-se a problemas com a voz, tonturas, dores de cabeça, candidíase e herpes, uma vez que é também através do corpo que o sofrimento experimentado se expressa, sob múltiplas formas. Constatou-se a inexistência de preparação dos docentes para enfrentamento destas realidades, o abandono do sindicato da categoria ao não promover maior visibilidade a estas práticas acarretando ao docente mais um sofrimento: a solidão e incompreensão dos motivos pelos quais é agredido.

Palavras-chave: Violência Psicológica; Assédio Moral vertical ascendente; Docentes.

¹ Psicóloga, Mestre pelo PPGPSI, Consultora em Gestão de Pessoas e instrutora de treinamento e desenvolvimento de lideranças. E-mail: c.prisco@uol.com.br

² Psicóloga, Mestre pelo PPGPSI, Consultora em Gestão de Pessoas e instrutora de treinamento e desenvolvimento de lideranças. E-mail: c.prisco@uol.com.br

³ “Tu não está ali, tu não existe”: violência psicológica e assédio moral vertical ascendente com docentes de ensino público. <http://hdl.handle.net/10183/56621>



NARRATIVAS PROCESSUAIS SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO BANCÁRIO: UMA ABORDAGEM SOCIOCONSTRUCIONISTA

Christiane Batista de Paulo Lobato¹

RESUMO

Com este trabalho tem-se por objetivo analisar como os diferentes atores envolvidos em um processo tramitado no âmbito da justiça do trabalho interpretam os sentidos atribuídos à violência. Para tanto optou-se pela abordagem teórico-metodológica socioconstrucionista e empregou-se o método do estudo de caso que tomou como objeto de análise as narrativas processuais registradas pelo processo trabalhista em foco. A descrição e interpretação das narrativas contidas no processo seguiu protocolo de análise que adotou o seguinte percurso metodológico. Na primeira fase, procurou-se construir uma descrição sintética das especificidades do processo trabalhista, destacando as experiências de violência vividas pela reclamante. Na segunda fase, foram selecionados extratos das narrativas que expressavam as “vozes” e interpretações dos atores envolvidos no processo, sobre os atos de violência retratados pelo processo trabalhista. Para fins deste trabalho, considerou-se como atores do processo a trabalhadora (reclamante nominada de modo fictício de Maria) e seu advogado de defesa, o juiz do trabalho que julgava o processo e o advogado que representava os interesses do Banco H, considerado no processo como reclamado. Na terceira fase do processo de análise, as narrativas registradas no processo foram agrupadas em três categorias que abrigam as produções discursivas dos atores, ou seja, Acusação, Defesa e Juiz do trabalho. Finalmente, foram identificadas diferentes subcategorias que pudessem revelar os sentidos da violência sob a ótica dos atores acima mencionados. A releitura e análise das práticas discursivas registradas pelo processo evidenciaram que Maria vivenciou, ao longo de sete anos de trabalho em uma organização bancária, diversos eventos cotidianos que foram reconhecidos pela justiça do trabalho como atos de violência. Esses atos foram tipificados neste trabalho como violência psicológica/psíquica, atos de fala violentos, violência moral e simbólica. As análises das práticas discursivas registradas no processo judicial em foco revelaram que os atos de violência vivenciados por Maria foram interpretados de modo diferente pelos diferentes atores envolvidos. A interpretação e compreensão desses diferentes sentidos sinalizam que, dependendo dos interesses e do processo de subjetivação em jogo, a violência pode ser naturalizada, banalizada, repudiada e até mesmo admitida no contexto do trabalho. Acredita-se que este trabalho possa contribuir para: a) ampliar o debate acadêmico acerca das práticas de violência no trabalho; b) construir medidas administrativas preventivas que inibam a emergência e manifestação das suas diferentes formas; c) produzir outros trabalhos científicos, servindo de referencia para pesquisadores que estejam interessados em desenvolver o tema demarcado para este trabalho.

Palavras-chave: Violência; Construcionismo Social; Análise de Narrativas.

¹ Mestre em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Lavras PPGA (UFLA). E-mail: chris_batista@yahoo.com.br.



ASSÉDIO MORAL E FEMINILIDADE NUMA PERSPECTIVA PSICANALÍTICA

Edna Mônica da Silva Wobeto¹

Melissa Andréa Vieiros de Medeiros²

RESUMO

O presente texto propõe uma discussão a respeito da questão do feminino e assédio moral no trabalho segundo as contribuições do aporte psicanalítico freudiano. Para tanto será discutido o papel da sociedade moderna e contemporânea como propulsora da construção do lugar do feminino presente na atualidade. Considerando a descrição da mulher do século XX a partir de sua sexualidade, um ser frágil, dócil, que necessitava de proteção, e simultaneamente como dona de uma sensibilidade, de sensualidade e de uma libido que era tida como ameaça, algo perigoso na perspectiva do outro, o que levou a delimitação do seu papel social ao âmbito doméstico. O avanço rumo a uma teoria mais segura do feminino se tornou possível à medida que a psicanálise foi sendo posta a prova por profundas alterações na condição social da mulher, considerada como mão de obra compatível com o crescimento da economia capitalista. Nesse sentido, a perspectiva de inserção social e profissional da mulher acompanha essa mudança, um novo lugar para o feminino que é desvelado a partir do discurso do desejo do outro masculino, detentor do poder. Observa-se que a mulher contemporânea amplia seu espaço para além do doméstico e da função da maternidade, entretanto, sua relação com a organização, com o trabalho matem uma estreita relação com o papel desempenhado no espaço privado, inicialmente com funções que caracterizam uma extensão dos afazeres da maternidade, sua postura diante da figura masculina de autoridade sinaliza uma repetição de lugares, submissa, subserviente no espaço privado, repete no âmbito público, destinada a atender as necessidades de uma economia capitalista que evolui de forma flexível e volátil. É notório que a evolução econômica exige que a mulher a acompanhe ampliando seu campo de atuação, no entanto, perduram os resquícios da sua postura diante da autoridade. Nessa perspectiva, dispõe-se pensar o local de trabalho como realização de si, como um veio para dar vazão aos sonhos e desejos do sujeito, a partir do qual é perceptível um deslocamento do lugar do fazer feminino frente ao trabalho, uma construção do reforço da identidade feminina no campo social. A partir do exposto, observa-se a dialética sobre o assédio moral na perspectiva do feminino, em que a economia volátil e flexível exige um avanço na organização do trabalho diante da qual o psiquismo humano comparece com uma dinâmica que se desvela de forma contrária.

Palavras-chave: Assédio moral; Feminino; Gênero; Psicanálise; Contemporaneidade.

¹ Mestranda em psicologia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR). E-mail: monicawobeto@gmail.com

² Doutora em Psicologia. Universidade Federal de Rondônia (UNIR). E-mail: melissapsicologa2008@hotmail.com



A ATUAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA: ENCAMINHAMENTOS E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Renato Tocchetto de Oliveira¹

Thiago Soares Nunes²

Suzana da Rosa Tolfo³

RESUMO

O assédio moral no trabalho é a exposição de trabalhadores de forma repetitiva a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho (BARRETO, 2000). Algumas organizações são corresponsáveis, como também aprovam certos atos abusivos desde que contribuam para a geração do lucro, utilizando neste sentido métodos legítimos de humilhação (NUNES; TOLFO, 2012). Ou seja, a racionalidade funcional, a globalização e as exigências do mercado competitivo, são fatores que servem de desculpas para a prática do assédio moral e neste caso, incluem-se tanto as empresas privadas quanto às públicas (NUNES et al., 2010). Nesta perspectiva, a Superintendência Regional do Trabalho no Estado de Santa Catarina (SRTE/SC), órgão estadual de representação do Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil, tem atuado na mediação e negociação para promover o combate ao assédio moral no trabalho, que se caracteriza por ser a manifestação objetiva da discriminação no ambiente de trabalho. A atuação da SRTE para prevenção ao assédio moral surgiu da necessidade da promoção de medidas preventivas objetivando garantir a saúde da população trabalhadora, em conformidade a um dos objetivos primordiais de sua atuação – a garantia da saúde e da segurança dos trabalhadores. Nesta perspectiva, o presente artigo tem por objetivo apresentar a atuação da Superintendência Regional do Trabalho no Estado de Santa Catarina em relação ao encaminhamento das denúncias de assédio moral recebidas, bem como as medidas de prevenção realizadas. Tal projeto baseou-se nas constatações dos intensos problemas, de ordem psicológicas e somáticas, apresentados pelos denunciante que procuraram os serviços de combate a discriminação. Os relatos foram estatisticamente tratados, porém, sem um aprofundamento quanto à intensidade das situações vivenciadas. Conseqüentemente para melhor atender aos denunciante foram coletados dados de forma qualitativa e não estruturada através de contatos com trabalhadores e empregadores. Observou-se as implicações da má condução das normas organizacionais e de liderança formal, constituindo assim uma cultura propensa ao assédio moral no trabalho. Não obstante, a SRTE atua nas mediações de denúncias e na elaboração de estratégias para prevenir e combater o assédio, como por exemplo, palestras, seminários, cartilhas, dentre outras atividades com o objetivo de informar a população sobre o tema.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; Prevenção; Cultura organizacional; Liderança.



REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2000.

NUNES, T. S. et al. Parceria entre universidade e sociedade para promoção da saúde do trabalhador. In: X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Mar del Plata, Argentina, 2010. **Anais eletrônicos...** Mar del Plata, 2010.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, vol. 20, n. 1, p. 61-73, 2012b.

¹ Coordenador do Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (NUCODEP) da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: tocchetto_o@yahoo.com.br

² Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Administração pela UFSC. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/CFH/UFSC). E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

³ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br



A EXTENSÃO COMO PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Thiago Soares Nunes¹
 Joana Soares Cugnier²
 Suzana da Rosa Tolfo³
 Renato Tocchetto de Oliveira⁴
 Fabiane Silveira Martins⁵

RESUMO

É nos últimos anos que o tema assédio moral no trabalho tem sido discutido mais intensamente nas mídias, na sociedade e também como objeto de pesquisa entre acadêmicos e pesquisadores. Por sua vez, as políticas organizacionais de combate ao assédio moral são raras e quase incipientes, muitas vezes, devido à falta de conhecimento sobre o tema e/ou o desinteresse na sua aplicação. Contudo, é identificada que a informação sobre o fenômeno, desde conceitos a características, é uma importante estratégia para a prevenção ao assédio moral (NUNES; TOLFO, 2012). Desta forma, com objetivo de promover ações preventivas e de combate ao assédio moral junto às instituições, empresários, trabalhadores e membros da sociedade civil, de modo a promover a saúde do trabalhador, foi desenvolvido um projeto de extensão em parceria com pesquisadores vinculados ao Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Santa Catarina (SRTE/SC/MTE). Este trabalho é um relato de experiência dos resultados de um projeto de extensão intitulado “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” aprovado em 2010 no Programa de Extensão Universitária (ProExt) e executado em 2011-2012. Portanto, tem-se por objetivo descrever as ações de prevenção e intervenção ao assédio moral no trabalho desenvolvidas no ProExt em 2011-2012. Dentre as ações desenvolvidas ressaltam-se: a) realização do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, com a participação de pesquisadores de renome como os professores Dr.^a Margarida Barreto e o Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo. O seminário teve um total de 497 inscritos, e 33 trabalhos científicos foram selecionados e apresentados por participantes de diversas regiões do Brasil; b) desenvolvimento de uma cartilha com informações básicas sobre o assédio moral (conceito, características, situações, consequências, onde denunciar, e demais), disponibilizada impressa e em formato virtual; c) construção de um site (www.assediomoral.ufsc.br) com objetivo de divulgar as informações sobre o tema, trabalhos e ações desenvolvidos pelo grupo; d) atendimento em grupo a vítimas moralmente assediadas com objetivo de possibilitar espaço de reflexão e de esclarecimento do que ocorreu com eles, como também, a construção de novas estratégias para superarem essa situação. Ressalta-se a importância da realização de políticas que venham a prevenir e combater a ocorrência desse fenômeno que gera consequências negativas nos diferentes níveis desde o individual, passando pelo organizacional e por fim no social. Dessa forma, que as ações de prevenção e intervenção ao assédio moral no trabalho que foram desenvolvidas no Programa de Extensão Universitário (ProExt) tiveram o objetivo de auxiliar para minimizar os efeitos que esse tipo de violência gera. A intenção assim foi realizar amplas ações que atingissem diferentes níveis. Finalmente, compreende-se que a divulgação das ações e os resultados alcançados pelo Projeto são importantes tanto cientificamente quanto socialmente, pois a informação é um instrumento para prevenir e combater a violência, bem como o conhecimento dessas medidas pode auxiliar na aplicação das mesmas em outros contextos.

Palavras-chave: Assédio moral; Prevenção; Combate; Extensão.



REFERÊNCIAS

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, vol. 20, n. 1, p. 61-73, 2012.

¹ Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Administração pela UFSC. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/CFH/UFSC). E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

² Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Psicologia pela UFSC. E-mail: jocugnier@yahoo.com.br

³ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br

⁴ Coordenador do Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (NUCODEP) da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: tocchetto_o@yahoo.com.br

⁵ Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Engenharia de Produção e Sistemas pela UFSC. E-mail: fabianesmartins@gmail.com



ASSÉDIO MORAL: ENTRE O PODER E A VIOLÊNCIA

Bruno Eduardo Procopiuk Walter¹

João Marcelo Crubellate²

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo refletir sobre o assédio moral sob a inspiração das seguintes categorias foucaultianas: poder, violência e liberdade. Para Foucault, as relações de poder são inerentes às sociedades. Isto não significa que sempre existam aqueles que detêm o poder e aqueles que dele estão privados. O poder só existe em ato, o que existe é o exercício do poder; não há, portanto, uma essência do poder. Assim, numa relação entre sujeitos, o poder é compreendido enquanto uma ação sobre outra ação e que, sobretudo, preserva neste outro um campo de respostas, reações, invenções possíveis. Por outro lado, uma relação de violência age sobre um corpo, sobre uma coisa; ela força e coage de tal forma a fechar todas as possibilidades; ela permite ao outro sujeito da relação apenas um lugar: o da passividade. E quando surge qualquer forma de resistência, sua atuação sempre tende a anulá-la, a extingui-la. Portanto, o poder só existe entre sujeitos “livres”, entre sujeitos ativos, diferenciando-se, deste modo, das relações de violência em que as determinações estão saturadas, ou seja, quando não há mais possibilidade de escapar. De fato, para o filósofo, o poder é menos da ordem do afrontamento entre dois adversários do que da ordem do governo, da condução de condutas, da estruturação do eventual campo de possibilidades de ação do(s) outro(s). O poder incita, induz, desvia, facilita ou torna mais difícil, amplia ou limita, torna mais ou menos provável, mas pressupõe sempre parceiros ativos. A liberdade é, assim, a condição de existência do poder e, ao mesmo tempo, o suporte para o seu exercício. É possível, a partir destas considerações, enriquecer a discussão sobre o assédio moral. Este fenômeno, que se caracteriza pela presença de dois sujeitos – o assediador e o assediado – parece ter seu início em uma relação de poder que, pouco a pouco, tende a se transformar em uma relação de violência. Inicialmente, o exercício do poder assume características fascistas (cf. prefácio de Foucault para o *Anti-Édipo*, de Deleuze). Impõe-se um regime de verdade, uma relação que exclui a diferença e impõe, de forma totalizante e através de diferentes estratégias, o “mesmo”. A liberdade do assediado, a possibilidade do múltiplo, das diferentes escolhas e caminhos, é reduzida. Suas possibilidades de (re)ação e resistência são dizimadas. Quanto mais o assédio moral se desenvolve e ganha substância, mais o campo de ação do assediado é diminuído até que, enfim, nada mais lhe reste a não ser se submeter passivamente ao que lhe é proposto. Neste momento, quando todos seus instrumentos de resistência foram destruídos, quebrados ou paralisados, inclusive tornando-se incapaz de criar alternativas pela via do pensamento, a ação externa de um terceiro torna-se o único escape. É apenas um elemento externo que pode desestabilizar a relação de violência. Ressalta-se, portanto, que quanto mais o assédio moral avançou, mais importante torna-se a intervenção de um familiar, um amigo, um companheiro de trabalho, um delegado sindical, ou mesmo de um profissional tal como um advogado ou um psicólogo.

Palavras-chave: Assédio moral; Relações de poder; Violência; Liberdade.

¹ Mestre em Psicologia pela UEM, Mestrando em Administração pela UEM, Psicólogo Organizacional na UTFPR – Campus Campo Mourão, professor de Psicologia da UNICAMPO. E-mail: bruno.walter@utfpr.edu.br

² Doutor em Administração de Empresas pela FGV-SP, professor no Departamento de Administração da UEM. E-mail: jmcrubellate@uem.br



VIOLÊNCIA E PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Joana Alice Ribeiro de Freitas¹
Lis Andréa Pereira Soboll²

RESUMO

O presente texto tem por objetivo abordar as relações imbricadas entre violência e precarização no trabalho em docentes de uma Instituição Pública de Ensino Superior. O contato com a referida categoria de trabalhadores se deu a partir de registros de relatos de professores acolhidos em sua entidade representativa, além de duas entrevistas semiestruturadas. A violência é caracterizada como um conjunto de práticas resultante da opressão e da injustiça e manifesta-se por meio da força física, coação psíquica, moral e normativa. Ela pode expressar-se de forma explícita ou sutil, sendo possível, inclusive, que se dissemine de maneira naturalizada. Sua finalidade é a manutenção de estruturas de injustiça, opressão e privilégios de uma minoria. Entre as manifestações de violência encontra-se o assédio moral, um tipo extremo de violência psicológica. Ele é caracterizado por um conjunto de práticas hostis de caráter processual, prolongado e sistemático, resultando em humilhação, ofensa e constrangimento. Sua expressão no ambiente organizacional pode se dar tanto por ações quanto por omissões e se expressa por gestos, palavras e comportamentos. A precarização do trabalho, por sua vez, é inerente ao sistema de produção capitalista, embora se manifeste de formas distintas historicamente. Ela comumente se expressa pela perda de direitos historicamente conquistados e, no caso dos professores do Ensino Superior Público, caracteriza-se principalmente pela intensificação do trabalho e pela degradação das condições de trabalho. A violência no trabalho figurou entre as queixas preliminares apresentadas pelos professores, tendo sido expressa pelos elementos que seguem: (i) *(des)favorecimento via disfunção burocrática*, que se refere a situações nas quais as regras da Universidade, ou mesmo a falta delas, são utilizadas ora para prejudicar, ora para favorecer determinados professores ou agrupamento de professores conforme os interesses envolvidos; (ii) o *conservadorismo flexível*, que circunscreve situações nas quais se contrapõem a resistência de instâncias da Universidade a mudanças à flexibilidade exacerbada observada em alguns procedimentos; (iii) o *assédio moral interpessoal*, que alude a condutas continuadas e repetitivas de violência; e o (iv) o *assédio moral organizacional*, correspondente a situações de violência psicológica que não se enquadram na caracterização de assédio moral interpessoal, pelo fato de se referirem a práticas que fazem uso da violência psicológica em seus procedimentos e políticas organizacionais. Ao cabo, evidenciou-se que, não raro, a problemática da precarização do trabalho subjazia às queixas de violência, tendo aquela se manifestado pela: (i) *falta de condições de trabalho*, como por exemplo, pela retirada/falta de materiais de trabalho, de equipamentos, de salas, de salas de aula e de laboratórios; e (ii) *degradação das relações entre pares*, demonstradas pela competitividade, falta de apoio ou conflitos entre colegas, desvalorização entre pares e falta de reconhecimento. A violência no trabalho fez parte, quase que na totalidade dos casos, do conteúdo manifesto das queixas dos professores atendidos. Conquanto, foi possível apreender a precarização como base sobre a qual os casos de violência relatados se sustentavam, tendo sido possível também perceber que violência e precarização evidenciaram-se como mutuamente determinantes, assumindo especificidades na relação de uma com a outra conforme cada caso apresentado.

Palavras-chave: Violência no Trabalho; Precarização no Trabalho; Assédio Moral.

¹ Mestre. Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná. E-mail: jo_freitas@yahoo.com.br

² Doutora. Universidade Federal do Paraná. E-mail: lisdrea@gmail.com



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: DIFICULDADES NA CONSTITUIÇÃO DE UM GRUPO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO PARA VÍTIMAS

Joana Soares Cugnier¹

Fabiane Silveira Martins²

Suzana da Rosa Tolfo³

Thiago Soares Nunes⁴

RESUMO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que merece cada vez mais atenção devido às graves consequências individuais, sociais e organizacionais que ele provoca. O assédio moral consiste na continuidade e constante desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o propósito de neutralizar a vítima em termos de poder. Essa violência trata-se de um processo disciplinador com o intuito de anular a vontade daquela pessoa que de alguma maneira ameaça o agressor (HELOANI, 2005). As consequências do assédio moral afetam o trabalhador assediado, a organização e a sociedade. A exposição à violência gera um processo de degradação progressiva da saúde física e mental do indivíduo, que pode começar com tensão, ansiedade e evoluir para quadros depressivos, podendo culminar em suicídio (MARTINS et al., 2012). Este trabalho tem por objetivo discutir sobre as dificuldades de inserção de vítimas de assédio moral no trabalho em um grupo de atendimento psicológico. A proposta de atendimento grupal está inserida no projeto de extensão intitulado “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O público alvo para o atendimento em grupo consistiu de servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC. Tal grupo tem por objetivo possibilitar um espaço de acolhimento, reflexão e esclarecimento das situações vivenciadas, e também contribuir para a construção de estratégias de superação da violência. No ano de 2011 houve êxito na proposta de atendimento grupal, embora com poucos participantes. Já no ano de 2012, essa proposta não foi concretizada devido a dificuldades na formação do grupo. Constatou-se desde a implantação do projeto, no ano de 2011, a recusa de alguns dos trabalhadores em participar do grupo, devido a expectativas de alguns desses de que o atendimento fosse individualizado, e não coletivo. Outra dificuldade a ser considerada foi o medo de ser identificado por colegas da universidade, o que acarretou na desistência de alguns. A vergonha e a insegurança da vítima em se expor são justificativas frequentes presentes na literatura e que também foram identificadas nas entrevistas realizadas. Dessa maneira, é compreensível que tais dificuldades existam. No entanto, o papel do grupo de atendimento é auxiliar para a diminuição dessas resistências. A atividade em grupo tem o objetivo de proporcionar à vítima um ambiente no qual ela possa expor seu sofrimento, refletir e compreender mais sobre as situações vivenciadas, de forma que consiga desenvolver estratégias de enfrentamento, aumentando assim sua capacidade de lidar com essa violência.

Palavras-chave: Assédio moral; Atendimento Psicológico; Prevenção; Vítima.



REFERÊNCIAS

HELOANI, J. R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, vol. 22, 2005. p. 101-108.

MARTINS, F. S. et al. Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. **Rev. bras. psicodrama**, São Paulo, vol. 20, n. 2, 2012. p. 97-113.

¹ Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Psicologia pela UFSC. E-mail: jocugnier@yahoo.com.br

² Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Engenharia de Produção & Sistemas pela UFSC. E-mail: fabianesmartins@gmail.com

³ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br

⁴ Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Administração pela UFSC. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/CFH/UFSC). E-mail: adm.thiagosn@gmail.com



PERSPECTIVAS EPISTEMOLÓGICAS PARA A COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Joana Soares Cugnier¹
 Thiago Soares Nunes²
 Narbal Silva³
 Suzana da Rosa Tolfo⁴

RESUMO

Tem sido recorrente na última década, na mídia, as notícias e respectivos debates sobre o assédio moral no trabalho, fenômeno de natureza psicossocial que compreende repetidos comportamentos e práticas hostis, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que pode trazer danos às integridades psíquicas ou físicas das pessoas quando em situações de trabalho, além de repercutir negativamente no desempenho e no ambiente físico e psicossocial de trabalho (EINARSEN et al., 2005). Apesar de o fenômeno ser tão antigo quanto o próprio trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), é importante compreender quais são as bases epistemológicas que sustentam as ideias e discussões dos autores mais representativos da temática, os quais influenciam na forma de pensar sobre esta violência. Entende-se epistemologia como pressupostos referentes as bases do conhecimento utilizadas por uma ou mais pessoas para entender o mundo e transmitir este conhecimento para seus semelhantes em forma de comunicação (BURRELL; MORGAN, 1979). Desta forma, foram utilizados para a análise epistemológica tanto de autores internacionais (Heinz Leymann, Ståle Einarsen, Marie France-Hirigoyen) quanto de nacionais (Margarida M. S. Barreto, José Roberto M. Heloani, Maria Ester de Freitas). Sob uma lente funcionalista e positivista, identifica-se que a ocorrência do assédio moral no trabalho é um viés do funcionamento “perfeito” da organização e do trabalho. Uma vez que não se considera o aspecto subjetivo do indivíduo, seu sofrimento causado pela prática hostil de situações vexatórias e humilhantes. No positivismo, o papel do sujeito é essencialmente passivo e a visão sobre o seu comportamento no trabalho é determinada pela situação a qual é exposto (BURRELL; MORGAN, 1979). Também podem ser identificados dois paradigmas (interpretacionista e humanismo radical) em relação ao tema assédio moral no trabalho. Cada um deles com suas distinções estabelecem contraponto à visão objetivista dos estudos referentes ao assédio moral nas organizações. Na perspectiva interpretativista da realidade social, o foco reside nos seres humanos que se encontram nas organizações inseridos em modos de gestão e de interação. De modo específico, no paradigma humanista, percebe-se a intenção de diminuir as ambiguidades que acontecem nas ações prescritas e efetuadas nas organizações, como também a de reduzir a ênfase em aspectos individualistas que auxiliam na ocorrência do assédio moral. O humanismo aqui proposto não é no sentido da mudança radical. O foco não é o de conferir ênfase nos modos de dominação, emancipação, potencialidade e privação (BURRELL; MORGAN, 1979). A ênfase recai nas necessidades humanas por meio de uma perspectiva subjetivista do ser humano. Constata-se que os autores nacionais e internacionais pesquisados que produzem conhecimento a respeito do fenômeno assédio moral se ancoram de modo prioritário na perspectiva interpretacionista de base humanista da realidade social. Por fim, ressalta-se que este trabalho não tem pretensão de gerar resultados conclusivos.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência moral; Paradigmas; Epistemologia.



REFERÊNCIAS

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. Londres: Helnemann Educational Books, 1979.

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

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

¹ Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Psicologia pela UFSC. E-mail: jocugnier@yahoo.com.br

² Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Administração pela UFSC. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/CFH/UFSC). E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

³ Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutor em Engenharia de Produção pela UFSC. E-mail: narbal@cfh.ufsc.br

⁴ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br



A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ane Caroline Barbosa¹

Isabela Esteves Cury Coutinho²

RESUMO

O assédio moral na administração pública é fato antigo, mas com tratamento doutrinário e jurisprudencial recente. O tema ainda é pouco discutido. Há necessidade de aprofundamento nos estudos dos aspectos judiciais, visando melhorar o enfrentamento da prática. O objetivo da pesquisa é analisar a jurisprudência brasileira no que tange ao assédio moral no serviço público. Utilizou-se o método exploratório, através da verificação dos julgados dos Tribunais Estaduais, com consulta às decisões monocráticas e colegiadas de todos os Tribunais de Justiça do Brasil. A análise foi feita com base em três critérios: deferimento ou indeferimento de indenização por dano moral, valor da indenização e tipo de assédio moral. Foram analisadas 355 decisões judiciais. Em apenas 94 julgados houve a concessão de indenização por dano moral. Nos outros 264 casos, os pleitos foram indeferidos, tendo como principais fundamentos a ausência de provas robustas e de ocorrência de assédio moral em casos de autoritarismo decorrente de hierarquia. A maioria dos julgados dizia respeito a casos de assédio moral em face de professores e de militares. A Região brasileira que apresentou maior quantidade de ações foi a Sudeste, com 173 ações, enquanto que a Nordeste apresentou o menor quantitativo, 10 ações. Com relação ao deferimento de indenização por dano moral, a Região Norte apresentou o melhor índice, em 13 dos 24 casos julgados, foi arbitrada indenização por danos morais. Já a região Sudeste, apresentou o índice mais negativo, em apenas 29 dos 173 casos julgados houve concessão de indenização por danos morais. O estado com maior quantidade de ações julgadas foi São Paulo, com 20 ações procedentes e 107 improcedentes, seguido por Rio Grande do Sul e Paraná. Quanto à valoração da indenização nos casos de assédio julgados, os valores variaram de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), tendo como média o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Os tipos de assédio moral mais frequentes foram transferência arbitrária, injúria e abertura de processo administrativo disciplinar por pura retaliação e perseguição. Da análise das informações, percebe-se que, na maioria dos casos, não houve comprovação judicial da ocorrência de assédio moral. É preciso buscar os fatores que geraram tal resultado. De outro modo, verificam-se as principais formas de manifestação do assédio moral no serviço público brasileiro, as quais, pela grande ocorrência, devem ser alvo de medidas preventivas e repressivas de maneira prioritária. Com relação à análise da valoração do dano moral atribuída pelos juízes brasileiros aos casos de assédio na administração pública, a pesquisa é útil para embasar advogados e vítimas no momento da busca de reparação judicial pelos danos sofridos.

Palavras-chave: Assédio Moral; Administração Pública; Jurisprudência.

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rondônia. E-mail: ane.barbosa@mpt.gov.br

² Docente do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Rondônia, campus Porto Velho. Doutoranda em Direito da Cidade pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. E-mail: iecbela@gmail.com



O ASSÉDIO MORAL COMO PAUTA NAS INSTÂNCIAS DE CONTROLE SOCIAL DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE – SUS

Erica Simone Barbosa Dantas¹

RESUMO

O processo histórico de construção do sistema de saúde brasileiro, marcado por paradigmas e disputas, refletem o cenário político e social do país que passou da compreensão da saúde como um benefício restrito a poucos ao movimento da Reforma Sanitária que tinha em sua pauta de reivindicações uma nova organização da saúde com a proposta de um projeto alternativo ao modelo em vigor. A Constituição de 1988 reconheceu a saúde como um direito de todos e dever do Estado garantido através de políticas sociais e econômicas enquanto que as denominadas Leis Orgânicas da Saúde nº 8080/90 e nº 8142/90 regulamentaram o Sistema Único de Saúde (SUS) e a participação da população de forma paritária nas instâncias do denominado controle social: os conselhos e conferências de saúde. Nestes espaços são pautados e debatidos temas que entrarão na agenda de formulação das políticas públicas para a efetivação do direito à saúde conforme previsto na carta constitucional brasileira. O direito à saúde no ambiente de trabalho nos dias atuais passa pelo enfrentamento do tema assédio moral que se caracteriza por gestos, palavras, ações, procedimentos que de forma repetida e sistematizada trazem danos à saúde da vítima, comprometendo sua integridade física e psíquica. Tais práticas desrespeitam a dignidade da pessoa humana, tornando o ambiente de trabalho hostil e fonte de dor e sofrimento, dando causa a constantes afastamentos das atividades laborais por motivos de saúde. Este trabalho teve como objetivo investigar e refletir o conhecimento sobre o tema assédio moral por parte daqueles que participam do controle social do SUS em nível de conferências de saúde. A metodologia empregada foi a realização de abordagem qualitativa durante o período da realização da 14ª Conferência Nacional de Saúde que ocorreu em Brasília no período de 30 de novembro e 04 de dezembro de 2011 e envolveu 110 delegados eleitos sendo 60 oriundos dos movimentos sociais e 50 trabalhadores em saúde escolhidos de forma aleatória. A coleta do material empírico ocorreu através de entrevista com roteiro previamente estruturado tendo como questão norteadora a prática do assédio moral. As respostas obtidas foram trabalhadas através da técnica de análise do conteúdo permitindo a elaboração de 03 unidades temáticas que originaram as categorias de análise: i) o que é o assédio moral; ii) conhecimento de casos de assédio moral; iii) papel do controle social sobre o tema assédio moral. Foi possível concluir que a quase totalidade dos delegados conhece o tema assédio moral; os mesmos já presenciaram ou testemunharam atos que caracterizam o assédio moral seja através de vivências pessoais ou ocorrências com colegas ou conhecidos; quanto ao papel do controle social sobre o tema assédio moral houve a predominância de relatos que demonstram a necessidade de melhor trabalhar o assunto em nível de controle social devido à insuficiência de mecanismos oficiais eficazes para enfrentamento do problema. Portanto, devido à sua relevância no contexto do trabalho em saúde, é fundamental que o tema assédio moral ingresse como prioridade na pauta de discussões das instâncias de controle social do SUS.

Palavras-chave: Assédio moral; Direito à saúde; Controle social.

¹ Mestranda em Direito. Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas – PPGCJ. Núcleo de Estudos e Pesquisas em Bioética – NEPB. Universidade Federal da Paraíba – UFPB. E-mail: ericasimone@hotmail.com



A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Jamine Requi de Andrade¹

Renata Jacintho Siqueira de Moraes²

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo geral descrever a atuação do psicólogo na prevenção ao assédio moral. Estudou-se nos objetivos específicos sobre a flexibilização do trabalho e suas relações com o assédio moral, as definições do assédio moral, as transformações na atuação do psicólogo nas organizações até os dias atuais e as contribuições da psicologia na prevenção ao assédio moral. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica qualitativa em bases científicas acerca do tema, a qual incluiu autores de diversas áreas profissionais. Este estudo justificou-se pelo crescente número de trabalhadores assediados no trabalho, bem como os impactos negativos que o assédio moral causa aos indivíduos e às organizações, valendo ressaltar a importância dos resultados para formação do psicólogo e preparação à atuação profissional. Quanto ao estudo da atuação do psicólogo junto ao tema do assédio moral no trabalho, percebeu-se a contribuição deste profissional acerca de tal problema, já que este traz grande sofrimento aos trabalhadores, gerando absenteísmo laboral, rotatividade, conflitos nas relações trabalhistas, gastos com indenizações, afetando assim, a imagem das empresas. Verificou-se também que as empresas podem utilizar as práticas de assédio moral de forma intencional nas estratégias de gestão do trabalho e que o mesmo também pode aparecer de forma interpessoal, não direcionado a todos os trabalhadores. Foi possível observar que é de extrema importância a práxis do Psicólogo na prevenção do assédio moral, principalmente no que se referem à conscientização dos trabalhadores, diretores de empresas, na análise das condições e relações de trabalho. Percebeu-se ainda que o psicólogo pode atuar junto aos sindicatos profissionais na realização de palestras, em torno do tema e na pesquisa de mudanças pontuais das formas de gestão.

Palavras-chave: Assédio moral; Prevenção; Psicologia do trabalho.

¹ Graduação de bacharel em Psicologia pela FACEL-PR (CRP/PR 19257) e Técnica em Segurança do Trabalho (MTE – 004219-6). Atualmente trabalha como técnica em segurança do trabalho no Hospital Universitário Evangélico de Curitiba. E-mail: jaminejra@gmail.com

² Graduação de bacharel em Psicologia pela FACEL-PR (CRP/PR 19257) e Técnica em Segurança do Trabalho (MTE – 004219-6). Atualmente trabalha como técnica em segurança do trabalho no Hospital Universitário Evangélico de Curitiba. E-mail: jaminejra@gmail.com



EM BUSCA DA DIGNIDADE: ATENDIMENTO EM GRUPO COMO ESTRATÉGIA PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL¹

Fabiane Silveira Martins²
 Joana Soares Cugnier³
 Suzana da Rosa Tolfo⁴
 Denise Baldaças Caldas⁵
 Luana Goulart⁶

RESUMO

O assédio moral no trabalho é caracterizado por diferentes práticas de violência que na maioria das vezes são psicológicas e determinadas por variáveis individuais, grupais, organizacionais e sociais (Garcia & Tolfo, 2011). A exposição do trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes no exercício laboral, de maneira repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho caracteriza o assédio moral (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). As relações de trabalho nesse contexto são desumanas, violentas e antiéticas, e atingem a dignidade e a identidade, violando os direitos fundamentais dos indivíduos (Barreto, 2006). Com base nessa descrição e no entendimento de que essas práticas precisam ser erradicadas é que se propôs no ano de 2011 um projeto de extensão intitulado “Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador” vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Este trabalho tem como objetivo apresentar uma das atividades do referido projeto que diz respeito à experiência vivenciada com o atendimento em grupo a assediados moralmente no trabalho, sendo esse constituído por participantes que vivenciaram esse tipo de violência em seu contexto laboral. Foram realizados 6 encontros com periodicidade semanal ancorados no Psicodrama como um método de ação que possibilita um espaço para que a espontaneidade e a criatividade possam emergir e facilitar a busca de respostas mais adequadas aos problemas vividos. Conclui-se com os depoimentos dos participantes durante e após a participação no grupo que houve o resgate da saúde física, emocional e mental permitindo que os mesmos deixassem de ser vítimas recuadas e paralisadas em meio à sociedade passando a ser protagonistas da sua história, escrevendo seu próprio roteiro e atuando ativamente na transformação da trajetória de vida futura. Com isso percebeu-se que o atendimento em grupo contribui para a busca da dignidade humana que se reflete além do ambiente laboral, oferecendo estratégias para o enfrentamento do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Atendimento em grupo; Psicodrama; Saúde do trabalhador.

¹ Este trabalho será apresentado no II Congresso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional em Buenos Aires Argentina entre os dias 24 e 29 de agosto de 2013.

² Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Engenharia de Produção & Sistemas pela UFSC. E-mail: fabianesmartins@gmail.com

³ Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Psicologia pela UFSC. E-mail: jocugnier@yahoo.com.br

⁴ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br

⁵ Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: denisebaldas@yahoo.com.br

⁶ Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: luanagoulart@hotmail.com



ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Suzana da Rosa Tolfo¹
 Thiago Soares Nunes²
 Renato Tocchetto de Oliveira³

RESUMO

Do ponto de vista dos prejuízos e do mal-estar causado ao trabalhador se verifica que as consequências do assédio moral são diversas e afetam não somente o assediado, mas também a organização e a sociedade também sofrem com seus impactos. Os trabalhadores podem passar gradualmente por alterações como: confusão mental, estresse, sentimentos de culpa, isolamento social. E no decorrer do tempo podem chegar a alterações psíquicas mais intensas [...] (Caniato & Lima, 2008). Há outras reações do assediado frente ao assédio e que se expressam por meio de vergonha, medo, solidão, raiva, mágoas, pensamentos recorrentes, distúrbios psicossomáticos (emagrecimentos intensos ou rápidos aumentos de peso), distúrbios endócrinos e digestivos, baixa autoestima, crise de identidade e depressão (Freitas; Heloani & Barreto, 2008), generalização da ansiedade, falta de concentração e de memória (Rendon, 2005), também inquietude, sentimento de desamparo (Einarsen & Hoel, 2008), o “burnout”, podendo chegar a uma manifestação extrema de esgotamento com o suicídio (Barreto & Vence, 2011). A condição de recuperação da saúde muitas vezes se torna muito difícil. A pessoa que se reconhece assediada fica, via de regra, desestruturada emocionalmente e experimenta a ninguenidade (Martins, 2011), ou seja, é “comum o indivíduo sentir-se como se fosse um nada. [...] a vida perde o sentido e ele sofre de culpa e vergonha. [...] tem uma avaliação negativa de si mesmo e pergunta-se constantemente ‘o que fiz’, ‘onde errei’” (Freitas; Heloani & Barreto, 2008, p. 73). Garcia e Tolfo (2010) também identificaram que o assediado vivencia um grande paradoxo que é o fato de ter sido violentado e ainda experimentar sentimentos de culpa e vergonha que lhe levam a recorrer constantemente a perguntas sobre os seus erros. O assédio moral afeta a organização na qual ocorre, o que remete a que se identifiquem formas de ajuda para mudar as suas práticas. Enfatiza-se que há algumas condições propiciadoras da ocorrência do assédio moral no trabalho, à medida em que não se coíbem ações desrespeitosas, abusivas e humilhantes por meio da gestão das pessoas. Essas condições incluem os ambientes com culturas permissivas, o estímulo à competição exagerada (uma “guerra pela sobrevivência”); o poder absoluto dos chefes (e possibilidades de abuso); as reestruturações organizacionais com má condução nas realocações ou demissões dos trabalhadores; as terceirizações e os prováveis conflitos entre os efetivos e os prestadores de serviços sob diferentes contratos de trabalho; os serviços empobrecidos e rotineiros, para citar alguns (Freitas, 2007). Todas essas situações e diversas outras se caracterizam como práticas de gestão que potencializam riscos psicossociais e o mal estar no trabalho, ao favorecerem um ambiente propício ao abuso consentido de poder, às ocorrências de humilhações, às ofensas, às desqualificações e consentirem na propagação de uma cultura de assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Consequências; Vítima.

¹ Professora do Departamento de Psicologia e dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da UFSC. Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: s.r.tolfo@ufsc.br

² Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Administração pela UFSC. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/CFH/UFSC). E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

³ Coordenador do Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (NUCODEP) da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: tocchetto_o@yahoo.com.br



FORMAS SUTIS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: RETALIAÇÕES A UMA CATEGORIA APÓS UMA GREVE

Arthur Lobato Magalhães Filho¹

RESUMO

Recentemente, uma categoria de servidores públicos entrou em greve por melhores condições de trabalho e salários. Os servidores, neste caso, são obrigados a seguir dois preceitos básicos: hierarquia e disciplina. Toda greve é uma ruptura, um momento de confronto em busca de melhores condições de trabalho, direitos e salários. Práticas autoritárias como coerção, chantagem emocional, ameaça de prisão dos grevistas, foram exercidas durante a paralisação. As retaliações, no entanto, não afetam somente os servidores, mas a própria instituição, de forma negativa pois rompe-se a dinâmica de trabalho do grupo, transferindo-o para funções aquém de suas capacidades, como mecanismo de desmotivar e “mostrar quem manda”. Em todas as denúncias de retaliação, prevalece a marca do autoritarismo, do “vigiar e punir” como já dizia Foucault. A retaliação, um ato de intensa violência psicológica vai afetar o sujeito em seus valores morais, alterando seu emocional, criando um fissura mental, que pode dar origem a diversos sintomas de acordo com a subjetividade de cada um. Assim, para o servidor, o trabalho perde o sentido, e sem entender ou concordar com a punição, (já que lutou para a melhora da instituição que o pune), cria mecanismos de defesa para “sobreviver” com saúde no ambiente de trabalho. A saída individual contém repressões da raiva, da mágoa, racionalizações, pensamentos obsessivos e produz diversos sintomas, podendo evoluir para o adoecer e até mesmo para o suicídio. Seria necessário a partir do coletivo, criar estratégias defensivas e de ação, em prol acima de tudo, da dignidade do trabalhador. O desânimo, a desmotivação, a angústia, este mal estar indefinível que Freud chamou de pulsão de morte, ronda estes servidores deixando mais uma vez explícita a necessidade de políticas públicas de saúde, de forma que os servidores públicos tenham espaços para simbolizar este mal estar, outra opção além dos núcleos de saúde internos da instituição e dos convênios externos de clínicas e profissionais de saúde. Lanço então duas questões para serem debatidas: Teremos que esperar a vítima adoecer para poder intervir na organização do trabalho? Onde estão os órgãos públicos para atender esta demanda da saúde do trabalhador?

Palavras-chave: Assédio moral; Violência no trabalho; Servidores.

¹ Psicólogo e Jornalista. Pesquisador do tema Assédio Moral no Trabalho. Membro das Comissões de Combate ao Assédio Moral dos Sindicatos dos Servidores da Justiça de Segunda e Primeira Instâncias de Minas Gerais - Sinjus-MG e Serjusmig. E-mail: lobatosauade@yahoo.com.br



ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

Marlene Valerio dos Santos Arenas¹

Valmíria Carolina Piccinini²

RESUMO

Assédio moral é uma violência que repercute na saúde física e mental do trabalhador. Um problema que evolui e se propaga em vários setores das organizações, prejudicando o ambiente de trabalho e representa um custo alto para a organização em que se manifesta. Esse problema se torna mais sério no serviço público, onde o ambiente de trabalho é propício, com condições suficientes para evolução e proliferação, em virtude do grande número de servidores e pela estabilidade adquirida após estágio probatório, tanto da vítima como do agressor, podendo perdurar por anos. O Poder Judiciário tem enfrentado cobranças da sociedade que buscam eficiência e celeridade, o que se intensificou quando o foi criado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que estabelece prazos para julgamento dos processos existentes e atuais e que pode estar contribuindo para situações de assédio. Este artigo é parte de um estudo de caso, em que foi feita uma pesquisa tipo *survey*. A *survey* foi realizada utilizando a rede existente no Poder Judiciário de um Estado no Norte do País. A baixa participação dos 2551 servidores pode ser atribuído ao tema proposto e o temor de se exporem. Constatou-se que dos 198 questionários respondidos, 67% declararam sofrer ou terem sofrido assédio moral. São mais assediados os servidores com até três anos de serviço e os de cargo em extinção com escolaridade superior à função que ocupam. O assédio independe do sexo do servidor e ocorre diariamente ou várias vezes por semana e por um longo tempo. O tipo de assédio é o descendente do superior hierárquico para o subordinado e misto do superior hierárquico e os pares ao mesmo tempo, ocorre mais com os que não ocupam cargo na carreira. As práticas de assédio que mais se destacam são por cumprimento de metas, sobrecarga de trabalho, pelo desrespeito e humilhações com o servidor.

Palavras-chave: Assédio moral; Serviço Público; Hierarquia; Subordinação; Legislação Brasileira.

¹ Doutora PPGA/UFRGS. Docente da Universidade Federal de Rondônia. E-mail: marlenearenas@gmail.com

² Doutora. Docente do Programa de Doutorado/PPGA/UFRGS. E-mail: [piccininip@yahoo.com.br](mailto:piccininip@ yahoo.com.br)

**RELATOS DE EXPERIÊNCIAS
INDIVIDUAIS E DE
INTERVENÇÃO**



MOMENTOS A VIVER

Carla de Sousa Henriques¹

RESUMO

O processo de assédio moral no trabalho está caracterizado por vários autores como tendo várias fases distintas no seu percurso. No decurso do assédio moral no trabalho sem dúvida que reconheço a passagem por algumas das fases identificadas por alguns especialistas e estudiosos, mas do ponto de vista da vítima e tendo como base a experiência própria, identifico apenas três grandes fases em todo o processo de assédio moral no trabalho, a fase da ignorância, a fase do conflito e a fase da recuperação. Cada uma destas fases representa os três grandes momentos da vivência do assédio moral no trabalho do ponto de vista da vítima. Na fase da ignorância como o próprio nome indica a vítima apresenta uma ignorância sobre o que lhe está e vai acontecer. A vítima desconhece a sua real situação laboral e questiona o porquê de começar a viver a situação em que se encontra. Por outro lado, o agressor conhece bem a situação laboral da vítima e inicia a prática do assédio moral no trabalho para conseguir atingir o seu objetivo. O agressor ao contrário da vítima tem ao seu dispor toda a informação e está preparado para o que vier a acontecer. Na fase do conflito a situação muda radicalmente já que a vítima, reconhecendo que é vítima, procura com os seus conhecimentos atuar em sua defesa. A vítima procura identificar os reais motivos pelos quais está a ser agredida e responder a tudo o que lhe é solicitado. Nesta fase o agressor intensifica o assédio visando sempre a concretização do seu objetivo. Trata-se de uma fase em que o conflito entre ambos é permanente, provocando um grande desgaste e deixando marcas irreparáveis na vítima. O relacionamento é uma luta diária. O trabalho e comportamentos da vítima nunca respondem às expectativas e exigências do agressor. É também nesta fase que se torna visível a todos a existência de uma situação de conflito entre a vítima e o agressor. É no término desta fase que a realidade da doença e da morte assolam a vítima. Na fase de recuperação o contato laboral entre a vítima e o agressor deixa de existir. A vítima procura recuperar da situação e prossegue na defesa da sua saúde e do seu bem-estar, recorrendo em última instância à sua defesa perante terceiros. O agressor sente-se livre da vítima e nega ter praticado qualquer ato de assédio perante a mesma e encara com surpresa e sem fundamento as ações de defesa da vítima perante terceiros. Todos estes três momentos são vividos, pela vítima, com muito sofrimento, sentimentos de injustiça e de ofensa à sua dignidade.

¹ Engenheira Civil. Mestre em Recuperação do Património Arquitetónico e Paisagístico. E-mail: carlash75@gmail.com



DUALIDADE: IMAGINAÇÃO VERSUS REALIDADE

Carla de Sousa Henriques¹

RESUMO

Uma das temáticas pouco abordadas, mas presente, em todo o processo de assédio moral no local de trabalho, é a dualidade da vivência da vítima e do agressor entre a realidade e a imaginação. No relacionamento inicial do assédio moral a vítima enquadra a sua situação de assédio num mundo imaginário vivido por si. A vítima tem esperança que o assédio moral no trabalho não esteja a acontecer, que seja algo pontual e passageiro, que será apenas fruto da sua imaginação e não aceita que esteja a ser assediada, acreditando que nada fez para ser merecedora de tal assédio. As dúvidas, incertezas e os porquês da vítima se encontrar naquela situação invadem constantemente o seu espírito e o imaginário predomina. O agressor pelo contrário, na fase inicial do assédio moral no trabalho, vê e encara a situação como uma realidade necessária para atingir o seu objetivo. Com o continuar do assédio a vítima apercebe-se da real intenção do agressor e deixa o mundo imaginário e cai na dura realidade sentindo e reconhecendo que está a ser assediada. A vítima ao aceitar a realidade toma conhecimento de toda a envolvente laboral em que se encontra. Perante a certeza de que está a ser vítima de assédio o relacionamento com o agressor progride para o conflito, que se torna permanente e real para ambos. A vítima e o agressor vivem uma realidade comum, travando uma batalha constante. Terminado o conflito as vivências invertem-se, sendo o agressor que passa a enquadrar toda a situação no mundo do imaginável, já que, para ele tudo não passa de imaginação da vítima e o assédio moral no trabalho nunca aconteceu. Para a vítima a realidade deixou marcas tão profundas que a imaginação não consegue superar. Assumido a vítima e o agressor em cada momento ao longo do trajeto do assédio uma perspectiva que se reparte entre a realidade e a imaginação.

¹ Engenheira Civil. Mestre em Recuperação do Património Arquitetónico e Paisagístico. E-mail: carlash75@gmail.com



ADOCIMENTO DO SERVIDOR, ASSÉDIO MORAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL DO ESTADO

Wladimir Antônio da Costa Garcia¹

RESUMO

A apresentação consiste de um testemunho (relato de um sofrimento com fins preventivos, orientado por um dever ético) crítico da experiência de adoecer no trabalho e as dificuldades enfrentadas para ser incluído no universo laboral, tendo em vista a desconsideração dos agentes do estado em relação aos direitos do doente crônico/ deficiente, conforme os princípios estabelecidos pela Constituição Federal e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que assegura a possibilidade de a pessoa com deficiência se manter com um trabalho de sua livre escolha e aceito no mundo do trabalho em ambiente inclusivo e acessível. Os fatos a serem brevemente relatados revelam o teatro do absurdo que o trabalhador já debilitado e sem amparo institucional tem que enfrentar para produzir jurisprudência, ou seja, fato de vida, aquilo sem o que os direitos humanos não passam de mera abstração. O trabalho defende o argumento de que “na universidade não poderia haver poder, mas autoridade ética e científica”: a orientação pelo poder, num contexto estrutural como o vigente na universidade, favorece a cooptação, o abuso e a endogenia, e dá margem a fantasias que degeneram a vida coletiva, favorecendo a caracterização, via de regra impune, do assédio moral no trabalho, segundo a velha cartilha da perseguição aos dissidentes e do bode expiatório. Se se constata, por um lado, a impotência diante das redes de controle, por outro, sabe-se que somente as forças ativas (não reativas), tais como as se anunciam neste seminário, podem coletivamente amparar o doente/deficiente, incluí-lo no laço social do trabalho e falar por/com ele.

¹ Professor do Departamento de Metodologia de Ensino (MED) do Centro de Ciências da Educação (CED) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutor em Critical Theory and Cultural Studies pela University of Nottingham, Inglaterra/ Pós-Doutor em Educação pela UFRGS. E-mail: wladimir.ufsc@gmail.com



O QUE FAZER QUANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ACONTECE NO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA?

Fernanda Pereira Labiak¹
Pedro Cima Biage²

RESUMO

O caso relatado neste estudo foi vivenciado e contado por uma coordenadora de recursos humanos que trabalhava em uma empresa de médio porte na região do triângulo em Minas Gerais. Para a coleta de informações foram realizados 12 encontros de 50 minutos, sendo dois encontros por semana, para que a coordenadora de recursos humanos descrevesse a sua história aos pesquisadores coletores de dados. A partir da descrição do caso, contrapontos foram construídos sob o fulgor de livros e teorias sobre assédio moral no trabalho. Este estudo de caso visa relatar e discutir o assédio moral no trabalho vivenciado e contado por uma funcionária responsável pela coordenação do departamento de recursos humanos de uma empresa de médio porte na região do triângulo em Minas Gerais. Segundo a coordenadora de recursos humanos a motivação para expor o seu caso para fins acadêmicos fez parte do processo de recuperação e superação às agressões psicológicas que sofreu, e que caracterizaram o assédio moral no trabalho. Muitos autores que pesquisam sobre este tema, sugerem que, vítimas de assédio moral procurem o departamento de recursos humanos da própria empresa na tentativa de receber suporte. E quando um chefe do departamento de recursos humanos sofre assédio moral de seus superiores na empresa, a quem deve recorrer? Vale refletir que, dentre as discussões deste caso, destaca-se que, chefes de departamentos, inclusive do departamento de recursos humanos também podem sofrer assédio moral no trabalho e podem ficar emocionalmente vulneráveis. Haja vista que, muitas vezes é do departamento de recursos humanos sob a liderança do responsável deste departamento, que são encabeçados na empresa movimentos que propõem e promovem o bem estar no trabalho. Entretanto, a referida coordenadora de recursos humanos teve dificuldades em perceber a degradação do seu emocional, pois os episódios foram ocorrendo de forma sutil, gradual e cruel, e ainda era levada a pensar que tinha culpa. As agressões psicológicas vivenciadas pela coordenadora de recursos humanos afetou a sua saúde mental e física. Em meio aos vários sintomas psicológicos e físicos a coordenadora de recursos humanos procurou um psiquiatra para se consultar e recebeu o diagnóstico CID F33.2 - Transtorno Depressivo Recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos - indicou como tratamento, terapia com medicamentos e terapia psicológica. Este estudo de caso revela situações problemáticas que apontam para a necessidade de melhor preparação das instituições empresariais, principalmente de empresários e líderes de empresas para orientar seus colaboradores em relação ao assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho; Degradação Emocional; Departamento de Recursos Humanos.

¹ MBA em Gestão Estratégica de Pessoas-UFU. E-mail: fernanda_labiak@yahoo.com.br

¹ Especialização em Direito Público-ESMESC. E-mail: pedro_cima@hotmail.com



ASSÉDIO MORAL E CLÍNICA DO TRABALHO - UMA EXPERIÊNCIA COM SERVIDORES DA SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE

Cláudia de Negreiros Magnus¹

Cristina Maria Fagundes Prisco²

Álvaro Roberto Crespo Merlo³

RESUMO

Este trabalho relata práticas de prevenção e de intervenção relacionadas a casos de assédio moral realizada em servidores, pela criação do Projeto de Valorização da Saúde do Servidor do Rio Grande do Sul (PROSER) coordenado pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SARH), no núcleo existente na Secretaria Estadual de Saúde (PROSER/SES). Em tais intervenções foi utilizado a Clínica do Trabalho como ferramental teórico e metodológico. Os dados foram obtidos através da realização de pesquisas, campanhas, ações preventivas, atendimentos, capacitação e desenvolvimento às chefias e intervenções institucionais; além das discussões realizadas com a própria equipe de profissionais que constitui o núcleo da Saúde, PROSER/SES, rede potente que é formada por psicólogas, pedagogo, terapeuta ocupacional e que conta com apoio de assessoria jurídica. Esse estudo tem por objetivo debater a disseminação da prática de assédio moral e de outras formas de violência no serviço público, além de discutir a problematização de intervenções na organização do trabalho que permitam realmente a reflexão sobre o desrespeito às diferenças, questão que está no cerne da problematização da violência no trabalho. Fica evidenciada a importância de se constituir um grupo de trabalho multidisciplinar para que seja possível exercer uma clínica do trabalho crítica e política que possa transformar a organização do trabalho, ainda que as mudanças ocorram em micro realidades. Desta forma, vislumbra o poder de emancipação e de agir dos servidores, através da criação de laços de cooperação, de espaços de discussão legítimos e da inteligência prática dos servidores. Assim é possível instigar à mobilização subjetiva fomentando a força coletiva do grupo, tornando mais democráticas e respeitadas as relações de trabalho, construindo efetivamente saúde física e mental a todos os atores envolvidos. Pretende-se com este estudo igualmente dar visibilidade às especificidades do serviço público, relatando algumas intervenções e/ou linhas de fuga que consideram como fundamental a construção de saúde física e mental aos servidores, uma vez que os afastamentos por transtornos psíquicos são cada vez mais comuns nas Secretarias Estaduais do Rio Grande do Sul, ocupando a segunda causa, na Secretaria de Saúde.

Palavras-chave: Assédio Moral em servidores; Clínica do Trabalho; Poder de emancipação e de agir.

¹ Psicóloga, Secretaria do Estado da Saúde do Rio Grande do Sul. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: cmagnus@psicoonline.com.br

² Psicóloga, Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: c.prisco@uol.com.br

³ Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Médico do Trabalho e Coordenador do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: merlo@ufrgs.br



INSTITUCIONALIZAÇÃO DE COMISSÕES DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA CASOS DE VIOLÊNCIA MORAL

Fernanda da Conceição Zanin¹

Luis Allan Künzle²

Margarida Maria Silveira Barreto³

RESUMO

Pesquisas apontam o crescente número de casos de adoecimento de docentes a partir das modificações das condições e organização do trabalho ocorridas nos últimos anos. Esta realidade, apontada nas publicações, também é encontrada no cotidiano das instituições de ensino superior público. Através de ações realizadas pela Associação de Professores da Universidade Federal do Paraná (APUFPR-SSind), no que diz respeito à saúde docente, pode-se perceber que uma parcela significativa dos casos de adoecimento de professores da UFPR está relacionada a situações de Violência Moral no Trabalho. O enfrentamento a este quadro tem sido dificultado por diversos fatores: ausência de legislação que coíba a prática de assédio moral no serviço público federal; inexistência de mecanismos que sejam capazes de intervir em conflitos decorrentes de relações interpessoais de trabalho; concessão de licenças médicas estabelecidas pelos serviços de saúde do servidor da Universidade, sem nexos causal entre adoecimento e relações de trabalho; falta de corpo técnico especializado e autônomo à Administração da Universidade para avaliar e intervir em casos de violência moral. O presente trabalho objetiva apresentar a proposta, construída no Fórum de Saúde do Trabalhador da UFPR, da constituição de uma Comissão de Relações Interpessoais de Trabalho. A construção desta proposição teve como base duas referências: comissões organizadas internamente nos sindicatos que acolhem, analisam e encaminham as denúncias, mas sem envolvimento da Instituição – cita-se como exemplos o Sindicato dos Químicos de São Paulo, o Sindicato dos Servidores da Justiça de Minas Gerais e diversos sindicatos de trabalhadores na área bancária; e as recomendações da Comunidade Europeia para casos de assédio moral no ambiente de trabalho. A partir dessas recomendações, alguns países da CEE estabeleceram legislação específica, a exemplo da Espanha com a aprovação de um Protocolo de Atuação frente ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Âmbito da Administração Geral do Estado e dos Organismos Públicos a ele vinculados. Os principais elementos da proposta da Comissão na UFPR estão na sua constituição, no estabelecimento de um procedimento para acolher e analisar denúncias de violência interpessoal nas relações de trabalho e no estabelecimento de políticas de prevenção à violência no trabalho. A Comissão será composta, de forma majoritária, pelas representações sindicais dos servidores (docentes e técnico-administrativos), a partir de eleição junto as suas categorias, e por profissionais de saúde dos serviços de saúde do servidor da Universidade. O procedimento garante resposta a todas as denúncias, oitiva das partes, sigilo referente aos casos analisados e produção de parecer circunstanciado, além de mecanismos de recurso à própria comissão e aos conselhos superiores da Universidade. A instauração de uma comissão com esse caráter e vinculada à estrutura da Instituição, representará, por si só, o reconhecimento institucional da existência de casos de violência moral. A presença dos sindicatos tem por objetivo garantir a proteção dos servidores e que os procedimentos tenham lisura. Além disso, permitirão que estes acumulem informações acerca dos conflitos nas relações de trabalho e, a partir destas, busquem identificar suas causas, construindo pautas de luta que visem eliminá-las.

Palavras-chave: Organização de Trabalho; Riscos invisíveis e fatores psicossociais; Assédio Moral; Comissão de Relações de Trabalho; Docente de Ensino Superior.

¹ Psicóloga assessora da Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná. E-mail: ferczanin@gmail.com

² Professor associado da Universidade Federal do Paraná. E-mail: kunzle@inf.ufpr.br

³ Professora convidada da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo. E-mail: megbarreto@uol.com.br



UM CASO DE ASSÉDIO MORAL NA UFSC COM PROTEÇÃO INSTITUCIONAL AO ASSEDIADOR

Ari Ferreira de Abreu¹

RESUMO

Este relato de experiência individual vivenciada apresenta o ocorrido com um docente da UFSC. No departamento em que ocorreram os fatos lecionam 25 doutores, sendo 19 titulados pela EPS/UFSC. Aquele Departamento no passado já defenestrou três professores não oriundos daquele programa de Doutorado. Após reprovar um aluno por prática de plágio, o docente foi chamado pela chefia do Departamento para se explicar. Mantendo a reprovação, foi questionado pelo aluno: “E os outros?”. Iniciou uma pesquisa na qual verificou que 22 dentre 69 formandos cometeram plágio. Notando a grande incidência do problema a pesquisa foi estendida à teses de docentes do Departamento. Foram encontradas sete teses com problemas graves. Antes que o fato fosse divulgado, passou a ocorrer uma perseguição severa ao docente. Alunos foram cooptados a apresentar denúncias à ouvidoria. Aquele órgão, que funciona apenas contra desafetos da administração, cumpriu sua missão e gerou um forte atrito entre o professor e a turma. Nesse interim, assumiu um novo vice-chefe, que na prática passou a exercer a chefia do Departamento. Em ato contínuo afastou o docente de suas turmas, o humilhando perante toda a comunidade. Analisando a tese do vice-chefe foram encontrados 14% de plágio. Também foram detectados registros de empresas da qual ele era diretor. O docente moveu processo judicial pedindo recondução às disciplinas. A UFSC assumiu a defesa judicial de todas essas práticas: Plágio, violação do Regime de Dedicção Exclusiva e perseguição. A UFSC chegou a afirmar judicialmente que pouco plágio não é plágio. Mantido no cargo e acobertado pela reitoria, o Vice-chefe descontou, apenas daquele docente, dias referentes ao recesso escolar. Também ordenou ao coordenador de pesquisas que encontrasse motivos para impedir aquele docente de realizar pesquisas, aumentando sua carga didática. Também foi negado auxílio para apresentar artigos científicos. Finalmente, foi acrescentada uma “moção de desabono” à sua progressão funcional, tendo em vista que não foi impossível impedi-la. O único professor que teve coragem de votar contra tal medida sofreu uma ameaça de agressão. Denunciada a ameaça a vítima ganhou um cargo de coordenação para que silenciasse. Isso implicou graves transtornos psiquiátricos acarretando dois períodos de afastamento. Durante um deles o docente recebeu em sua casa uma correspondência com “mão própria” informando que a chefia abrira uma sindicância e ele estava ameaçado pela abertura de um PAD. Dois dias depois recebeu uma proposta de um egresso da EPS para permutar sua vaga com a dele em Natal. Alguns docentes promoveram uma reunião com vítimas de assédio na UFSC. Nessa reunião o vice-chefe e dois asseclas estiveram presentes para coagir o docente. Finalmente, a questão dos plágios foi postada em um Blog. Somente depois disso a reitoria se propôs a mediar a situação. Entretanto, apesar daquele professor ter desativado seu blog as perseguições continuam e nenhuma das irregularidades encontradas foi apurada. Essa experiência deixa clara a conivência com o assediador por parte da administração central da Universidade, caracterizando que essa prática é aceita e incentivada pelos seus dirigentes e pela AGU.

Palavras-chave: Assédio Moral; Plágio; Universidade.

¹ Professor Doutor – Departamento de Ciências Contábeis – Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: ariabreu@gmail.com



USO DE AVALIAÇÕES ANÔNIMAS PARA COAÇÃO DE SERVIDORES E DOCENTES DA UFSC

Ari Ferreira de Abreu¹

RESUMO

Este relato de experiência individual vivenciada apresenta o ocorrido com um docente da UFSC. Sob o pretexto de buscar uma melhora de qualidade a UFSC criou alguns sistemas para proporcionar denúncias anônimas. Os dois principais sistemas são as avaliações de docentes por discentes e a ouvidoria, sendo que o segundo deles será tratado aqui. Com base em uma finalidade supostamente nobre, esses mecanismos tem tido sua função desviada para servir como órgão de coleta de informações para a perseguição de desafetos. A função da ouvidoria é receber denúncias anônimas e encaminha-las para esclarecimentos. Todavia, as denúncias são tratadas com dois pesos e duas medidas. Estudantes relatam que docentes com proximidade às chefias de departamento cometem uma série de irregularidades tais como: não lecionar suas disciplinas, sendo substituídos por professores substitutos ou alunos de mestrado; não tem conhecimento da matéria; fazem acordos para aprovar a turma em troca de boas avaliações e tolerância a ausências. Todavia, segundo os mesmos alunos existe coação para que tais irregularidades sejam levadas à ouvidoria. Caso isso ocorra são tomadas duas providências: o processo termina engavetado e o denunciante passa a ser perseguido. Por outro lado, chefes de departamento passam nas salas de forma a cooptar alunos para denunciarem seus desafetos. Alunos bolsistas ou que posteriormente acabam selecionados para programas de pós-graduação, com bolsa também costumam formular denúncias contra desafetos as chefias. Em um único departamento da UFSC, no prazo de dois anos, dois docentes tiveram que ir á justiça por terem sido afastados de suas disciplinas com base em denúncias anônimas. Um desses docentes teria sido perseguido por contestar a aceitação da transferência de uma professora da UFMT para a UFSC. Esse docente acabou se transferindo de Departamento. O outro docente encontrara fraude em afastamentos para qualificação de colegas além, de fraudes em concursos. Este segundo docente se mantém no Departamento e continua a sofrer perseguições da chefia. Em ambos os casos a procuradoria assumiu as defesas dos assediadores, apesar dos perseguidos possuírem uma infinidade de provas documentais e os perseguidores terem apenas denúncias anônimas. Nota-se que as instituições da UFSC, no caso a ouvidoria não são usadas para proteger a instituição, mas são um mecanismo de perseguição aos desafetos de algumas chefias.

Palavras-chave: Assédio Moral; Ouvidoria; Universidade; Moralidade administrativa.

¹ Professor Doutor – Departamento de Ciências Contábeis – Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: ariabreu@gmail.com



A OUVIDORIA INTERNA COMO DISPOSITIVO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Maria Esther Souza Baibich¹

RESUMO

Esta comunicação irá relatar a experiência de quatro anos, entre 2008 e 2012, como ouvidora no Serviço de Atendimento ao Cliente Interno – SACI, em uma instituição de saúde de alta complexidade na região de Florianópolis, com aproximadamente 1.200 colaboradores. Nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a ouvidoria aparece como importante instrumento de mediação na construção da cidadania. Neste sentido, entende-se que o dispositivo de ouvidoria interna pode tornar-se uma potente diretriz aliada no combate e prevenção do assédio moral no trabalho e na promoção da saúde do trabalhador, desde que as organizações de trabalho que a utilizarem, mostrem-se verdadeiramente abertas para discutir e transformar seus processos e relações de trabalho. A implantação do SACI nesta instituição de saúde a que se refere este relato, propôs-se como objetivos o de oportunizar um espaço acolhedor e seguro para atender e encaminhar demandas de sugestões, elogios, críticas ou denúncias referentes ao seu trabalho. Assim como, identificar necessidades, dinamizar e oportunizar a atenção aos trabalhadores, estimulando-os a serem parceiros na Gestão. Por meio deste relato iremos explicitar quais foram as estratégias utilizadas para implantação e divulgação do SACI, as formas de atendimento utilizadas, a tramitação/fluxograma proposta e os procedimentos adotados para o encaminhamento e resolutividade das demandas. Por último, apresentaremos as principais demandas trazidas, algumas situações vivenciadas e também os condicionantes que facilitaram ou dificultaram atingir os resultados esperados.

¹ Psicóloga, NUPEBISC (Núcleo de Pesquisa em Bioética e Saúde Coletiva) - PPGSC-UFSC. E-mail: estherbaibich@hotmail.com