



Acta Paulista de Enfermagem

ISSN: 0103-2100

ape@unifesp.br

Escola Paulista de Enfermagem

Brasil

Caran, Vânia Cláudia Spoti; de Oliveira Secco, Iara Aparecida; Barbosa, Dulce Aparecida; do Carmo  
Cruz Robazzi, Maria Lúcia

Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil

Acta Paulista de Enfermagem, vol. 23, núm. 6, 2010, pp. 737-744

Escola Paulista de Enfermagem

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307023868004>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil\*

*Moral harassment among professors in a public university in Brazil*

*Asedio moral entre docentes de una institución pública de enseñanza universitaria en Brasil*

Vânia Cláudia Spoti Caran<sup>1</sup>, Iara Aparecida de Oliveira Secco<sup>2</sup>, Dulce Aparecida Barbosa<sup>3</sup>, Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi<sup>4</sup>

## RESUMO

**Objetivo:** Identificar a existência de assédio moral (AM) entre os docentes de uma instituição pública de ensino superior do Brasil. **Métodos:** Estudo quantitativo e descritivo de corte transversal abrangendo amostra de 54 professores (62,8%) que responderam a um instrumento contendo questões sobre AM no trabalho. **Resultados:** A maioria era mulher (92,6%), entre 40 a 59 anos (72,2%), com tempo de trabalho institucional inferior a 15 anos (61,1); 40,7% admitiram já ter sido vítimas de AM no trabalho; 59,3% conheciam colegas que haviam sofrido AM e 70,4% afirmaram que é um problema comum na instituição. Descrições dos casos envolveram chefes/superiores, colegas e professores/docentes/orientadores. **Conclusão:** Universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que facilita a ocorrência desse fenômeno. As individualidades devem ser superadas por valores, como equidade e solidariedade para que não aconteçam esses tipos de situações.

**Descriptores:** Saúde do trabalhador; Docentes; Ética; Dano moral; Comportamento social

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the existence of moral harassment (SA) among professors in a public university in Brazil. **Methods:** This was a quantitative, descriptive and sectional research; the sample consisted of 54 professors (62.8%) who answered questions about moral harassment at work. **Results:** Most were women (92.6%), between 40 and 59 years (72.2%), working at the institution less than 15 years (61.1), 40.7% admitted being victims of SA at work, 59.3% knew the fellow who had suffered SA and 70.4% stated that it is a common problem in the institution. The cases described participation of: chiefs, superiors, peers, teachers and advisers. **Conclusion:** Universities are places where there is competition for positions and for research/publication resources, which facilitates the occurrence of this phenomenon. The individualities must be overcome with ethical values such as equity and solidarity to avoid the happening of moral harassment.

**Keywords:** Occupational health; Faculty; Ethics; Moral damage; Social behavior

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar la existencia de asedio moral (AM) entre los docentes de una institución pública de enseñanza universitaria en Brasil. **Métodos:** Se trata de un estudio cuantitativo y descriptivo de corte transversal abarcando una muestra de 54 profesores (62,8%) que respondieron a un instrumento que contenía preguntas sobre asedio moral en el trabajo. **Resultados:** La mayoría era mujer (92,6%), entre 40 a 59 años (72,2%), con tiempo de trabajo institucional inferior a 15 años (61,1); 40,7% admitieron haber sido víctimas de AM en el trabajo; 59,3% conocían a los compañeros que habían sufrido AM y, 70,4% afirmaron que es un problema común en la institución. Las descripciones de los casos envolvieron a jefes, superiores, compañeros, profesores, docentes y orientadores. **Conclusión:** Las universidades son locales donde se compite por cargos, por recursos para investigaciones y para publicaciones, lo que facilita la ocurrencia de este fenómeno. Las individualidades deben ser superadas por valores, como equidad y solidaridad para que no sucedan este tipo de situaciones.

**Descriptores:** Salud laboral; Docentes; Ética; Daño moral; Conducta social

\* Estudo desenvolvido na Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – USP – Ribeirão Preto (SP), Brasil.

<sup>1</sup>Pós-graduanda (Doutorado) em Enfermagem. Assistente Social de Indústria Sucro Alcooleira no Estado de São Paulo, Brasil.

<sup>2</sup> Pós-Doutor. Enfermeira da Assessoria Técnica do Hospital Universitário da Universidade Estadual de Londrina (UEL) Londrina (PR), Brasil.

<sup>3</sup> Pós-Doutor. Professora Adjunta do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, - UNIFESP – São Paulo (SP), Brasil.

<sup>4</sup> Doutor em Enfermagem. Professora Titular da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, - USP – Ribeirão Preto (SP), Brasil.

## INTRODUÇÃO

A saúde no trabalho é temática relevante para toda a sociedade, já que reflete as condições como ele é desenvolvido e organizado. A existência da tendência à “precarização do trabalho em escala global”, com repercussões também nas condições de trabalho no Brasil é constatada na intensificação da atividade laborativa daqueles que dispõem unicamente da venda de sua força de trabalho, no medo e estresse decorrentes da possibilidade do desemprego, nas lesões por esforço repetitivo, nas doenças relacionadas ao trabalho, entre outras “formas de padecimento, adoecimento e sofrimento”<sup>(1)</sup>.

O assédio moral (AM) quando relacionado ao trabalho, pode ter a denominação de Assédio Moral no Trabalho, é um integrante expressivo das inúmeras vertentes da precarização da atividade laboral, constituindo-se em um tipo de violência; também, compõe o complexo quadro dos riscos ocupacionais, mais especificamente, dos riscos psicossociais. Por toda a importância do fenômeno e de suas repercussões aos trabalhadores, sabe-se que o AM está sendo considerado uma doença do trabalho<sup>(2)</sup>. Tanto que a Organização Internacional do Trabalho indica que 8,1% da população ativa da Europa são vítimas de AM<sup>(3)</sup>.

AM é entendido como o uso intencional de poder contra pessoa ou um grupo que pode resultar em malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral deste(s). É uma das formas de violência, caracterizada por comportamento antiético, entendido como uma reação do sujeito a uma ameaça potencial, segundo sua própria interpretação. Há uma degradação nas relações humanas por meio do estabelecimento de comunicações não éticas, abusivas, caracterizadas pela repetição ao longo do tempo<sup>(4)</sup>.

O psicólogo Heinz Leymann relacionou as observações feitas do comportamento animal ao estudo da conduta humana nas organizações laborais. Para ele, AM ou *mobbing* é o fenômeno, no qual um indivíduo ou grupo exerce violência psicológica sobre o outro, de forma sistemática e recorrente, durante um tempo prolongado e de maneira repetitiva; significa molestar e pressupõe a formação de um cerco ao redor de alguém para atacá-lo<sup>(5)</sup>. No mundo do trabalho, também é conhecido como hostilização ou assédio psicológico, sendo, possivelmente, um fenômeno tão antigo como a própria atividade laboral<sup>(2)</sup>.

Quanto aos tipos de AM existentes, há o vertical descendente - parte do superior hierárquico em relação a seu(s) subordinado(s); horizontal simples - parte de um ou mais trabalhadores em relação a colega de serviço e vertical ascendente - de um ou mais trabalhadores em relação ao seu superior hierárquico<sup>(6)</sup>. Ainda, encontra-se o AM do tipo misto, caracterizado pela presença do assédio horizontal duradouro que, depois de certo tempo, em virtude da omissão da chefia, pode passar a ser vertical descendente<sup>(7)</sup>.

As consequências são várias, tanto para a saúde como em outras instâncias, como o risco financeiro das empresas quando obrigadas a indenizar as vítimas de AM, diminuição da produtividade e da qualidade dos produtos<sup>(2)</sup>.

Os danos provocados à saúde pelo AM são descritos, como reações variadas: psicopatológicas - ansiedade; apatia, problemas de concentração, humor deprimido, vivências depressivas, pensamentos repetitivos e confusos, esquecimentos constantes, ideias suicidas, reações de medo, insegurança, insônia, ou sonolência excessiva, pesadelos, sonhos frequentes com o ambiente de trabalho, falta de iniciativa, melancolia; psicossomáticas - hipertensão arterial, dispneia, crise de asma, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração, inflamações na pele, perda de cabelo, dores generalizadas no corpo, perda de equilíbrio corporal, enxaquecas, distúrbios digestivos, diminuição da libido e disfunções sexuais e de comportamento - desordem alimentares - bulimia ou anorexia, atitudes agressivas, isolamento social, aumento de consumo de drogas, como álcool, cigarros, remédios e isolamento social<sup>(7)</sup>.

O AM é propício para ocorrer em instituições caracterizadas por hierarquias e procedimentos rígidos, nas relações entre superior e subordinado<sup>(6)</sup>. Organizações do setor terciário da economia, de medicina e de ensino, ou seja, nos setores cujas tarefas não são definidas e nos quais, em consequência, é possível culpar alguém por alguma coisa, são os locais de trabalho mais expostos ao AM, favorecidos pelas circunstâncias da própria organização<sup>(8)</sup>.

No setor privado, o AM é mais evidente, dura menos tempo e termina geralmente com a saída da vítima; mas no setor público, ele pode durar anos, pois as pessoas são protegidas pela organização. Neste caso, os métodos de assédio são perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde do trabalhador<sup>(8)</sup>.

Escolas, universidades e institutos, ao mesmo tempo em que são relacionados por serem centros de excelência de ensino e de pesquisa, também tendem a ser ambientes onde existem situações perversas entre as pessoas e grupos que podem ser entendidos como AM<sup>(3)</sup>.

Nas escolas, pode haver carência em relação aos canais de comunicação, ausência de comunicação entre chefias e subordinados, corpo docente e discente, sendo o trabalho do professor geralmente solitário. Os professores, por conseguinte, lidam sozinhos com pressões internas da classe, obedecendo a ordens de terceiros, interagindo com supervisores, tendo de responder a expectativas préconcebidas. Recaem sobre eles todas as dificuldades disciplinares e pedagógicas do estabelecimento, pois suas tarefas não podem ser inteiramente codificadas; assim, estigmatizá-los torna-se uma alternativa fácil<sup>(9)</sup>.

Com relação aos professores-pesquisadores, destaca-se que eles são avaliados quantitativa e qualitativamente, de acordo com o número de artigos publicados em revistas indexadas, e participações em eventos, seguindo a ótica de que é necessário publicar muito. Estas atividades

devem ser desenvolvidas e compatibilizadas com as tarefas de atendimento às demandas da graduação e pós-graduação, do crescente número de alunos e turmas, do número de horas-aula, entre outros, protagonizando o exemplo do desequilíbrio entre ensino e pesquisa e da quantificação da relação docente-discente<sup>(10)</sup>.

Em síntese, o espaço da academia construído desta forma, com competitividade por cargos, publicações e pesquisas financiadas, é um local onde existe um ambiente propício à ocorrência de situações de AM.

A presente investigação reporta-se ao fenômeno do AM no ambiente acadêmico pela sua relevância na sociedade contemporânea, já que pode assumir proporções consideráveis, com importantes repercussões na saúde física e mental das pessoas envolvidas. O interesse pelo desenvolvimento do tema relacionou-se à observação informal, por parte das autoras, de problemas relativos à saúde dos trabalhadores, muitos deles decorrentes, aparentemente, de situações de AM.

Diante do exposto, a presente investigação objetivou identificar a existência de AM e suas descrições entre professores de uma instituição pública de ensino superior (IPES) brasileira.

## MÉTODOS

O tipo de estudo é descritivo, de corte transversal, com abordagem quantitativa, desenvolvido em uma IPES voltada ao ensino na área da saúde. A referida instituição possui cursos de graduação e pós-graduação *stricto e lato sensu*; seu corpo docente desenvolve pesquisas integrando núcleos de investigação de amplitude nacional e internacional; concretiza convênios nacionais e internacionais e realiza importantes atividades de extensão à comunidade.

Na ocasião da coleta de dados, a IPES contava com o total de 86 docentes. A constituição da amostra, composta por 54 professores (62,8%), obedeceu aos seguintes critérios de inclusão: o sujeito deveria estar em atividade plena no período compreendido pela coleta de dados, estar no exercício da docência com tempo institucional superior a três meses, manifestar concordância em participar do estudo, entregar o formulário de coleta de dados preenchido no prazo de três meses previsto para sua devolução; também, não poderia ter sido integrante do grupo de professores que havia participado da validação do instrumento de coleta de dados.

No período compreendido entre outubro e dezembro de 2006 foi realizada a coleta de dados que contou com instrumento elaborado pelas autoras, contendo questões abertas e fechadas sobre o perfil sóciodemográfico do participante, questões relacionadas à sua formação profissional e seu trabalho, acrescidas de perguntas relacionadas ao AM. As indagações que disseram respeito a esse último domínio, em especial, foram elaboradas com base na literatura sobre o tema<sup>(2,4,6,8)</sup>. O instrumento foi

submetido à apreciação de sete professores da IPES, para verificar sua semântica, compreensão, lógica, adequação e conteúdo, tendo sido reformulado, conforme a pertinência das observações apresentadas.

A operacionalização da coleta dos dados foi realizada por uma das autoras que, durante o período estipulado para tal, entrou em contato com os docentes convidando-os a participarem da pesquisa. Dia e horário para o recolhimento dos instrumentos e de uma das cópias assinadas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram previamente agendados.

A etapa da obtenção de dados, que havia sido estipulada para ocorrer entre os meses de outubro e novembro, precisou ser prolongada até o mês dezembro de 2006, em razão da demora de alguns docentes na devolução do formulário respondido ou até mesmo por decisão de não participar, mesmo já tendo assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o que foi respeitado. Instrumentos preenchidos e entregues, posteriormente, em janeiro de 2007, não foram considerados. Foi oferecida a opção dos participantes entregarem o referido termo assinado e o instrumento em local previamente combinado, em envelope lacrado, para manter o anonimato tanto quanto possível.

Em síntese, observando-se todos esses procedimentos, chegou-se ao número final de 54 sujeitos do estudo, em dezembro de 2006.

Após a codificação apropriada de cada uma das variáveis, elaborou-se um dicionário (*codebook*), bem como um banco de dados preparado, baseado nas questões constantes no instrumento, empregando-se o aplicativo *MS Excel-XP*. O processo de validação por dupla alimentação (lançamento dos dados) foi realizado, mediante digitações independentes, em duas planilhas. A análise estatística uni e bivariada foi executada por meio do Programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 14.0.

Os resultados foram apresentados em tabelas, a partir de números absolutos e percentuais simples, analisados e comparados à produção científica consultada sobre o assunto.

O estudo foi precedido da aprovação da direção da IPES e, a seguir, pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da mesma, instituição atendendo-se ao recomendado pelas normatizações nacionais<sup>(11)</sup>. Acordou-se com a direção da IPES a não divulgação das especificidades institucionais. Conforme já relatado, a todos os participantes foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo a confidencialidade das informações, bem como a liberdade de eximir-se da participação sem qualquer prejuízo pessoal.

## RESULTADOS

As características sóciodemográficas e relacionadas com a formação e trabalho dos sujeitos encontram-se apresentadas na Tabela 1.

**Tabela 1** - Docentes de IPES, segundo as características sóciodemográficas, profissionais e do trabalho, dez./2006

Variável	n	%
Sexo		
Masculino	4	7,4
Feminino	50	92,6
Total	54	100
Faixa etária (anos)		
20 ----- 29	1	1,9
30 ----- 39	19	35,2
40 ----- 49	20	37,0
50 ----- 59	11	20,4
60 ou mais	2	3,7
Sem resposta	1	1,9
Total	54	100
Estado civil		
Casado	35	64,8
Solteiro	14	25,9
Divorciado	3	5,6
Outros	2	3,7
Total	54	100
Formação		
Graduação Tipo 1	44	81,5
Graduação Tipo 2	10	18,5
Total	54	100
Período de formação (décadas)		
Dec. de 60	1	1,9
Dec. de 70	19	35,2
Dec. de 80	19	35,2
Dec. de 90	11	20,4
Dec. de 2000	2	3,7
Sem resposta	2	3,7
Total	54	100
Tempo de trabalho institucional (anos)		
Menos de 1	11	20,4
1 ----- 5	8	14,8
6 ----- 10	12	22,2
11 ----- 15	2	3,7
16 ----- 20	5	9,3
20 ----- 25	8	14,8
26 ----- 30	4	7,4
Mais de 30	4	7,4
Total	54	100

\* Tipo 1 - Graduação na área da Saúde, igual à do ensino realizado na IPES.

\*\* Tipo 2 - Outras graduações da área de Saúde, Psicologia, Ciência Sociais, Pedagogia, Direito, entre outras.

Os resultados deram a conhecer que, dos 54 participantes, a maioria era do sexo feminino (92,6%), com 40 a 59 anos (72,2%), casada (64,8%), tendo realizado a graduação na mesma área da saúde de atuação da IPES onde foi realizado o estudo (81,5%) e formada entre os anos de 1970 a 1990. Verificou-se que 22,2% possuíam entre 6 a 10 anos de tempo de trabalho institucional; quando computados os que tinham tempo inferior a 15 anos, o percentual elevou-se a 61,1%, com tempo superior a 16 anos constituem 38,9% do total.

No que se refere ao objetivo de identificar a existência

de AM entre docentes da IPES, os dados estão apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2** - Docentes de IPES, segundo existência do AM, dez./2006.

Variável	n	%
Foi vítima de AM		
Sim	22	40,7
Não	22	40,7
Talvez	10	18,6
Total	54	100
Colega sofreu AM		
Sim	32	59,3
Não	14	25,9
Sem resposta	8	14,8
Total	54	100
Problema comum na Universidade		
Sim	38	70,4
Não	7	13,0
Sem resposta	9	16,6
Total	54	100

Legenda: AM = Assédio Moral

Evidenciou-se que 40,7% dos entrevistados afirmaram ter sido vítimas de AM, igual percentual informou não ter sido submetido a este problema e 18,6% dos sujeitos optaram por responder “talvez”.

Quando a pergunta foi direcionada ao outro, portanto, ao colega de trabalho, 59,3% informaram já ter presenciado situações de AM entre os pares, e 25,9% negaram ter percebido tal situação. Questionados se esse é um problema comum na Universidade, considerando-se a informação como elemento abstrato e longínquo, 70,4% responderam afirmativamente, e, apenas, 13% informaram ser incomum e 16,6 % não respondaram à questão.

As descrições dos casos de AM presenciados ou vivenciados pelos participantes da pesquisa estão apresentadas nos dados da Tabela 3.

Quantitativo expressivo de docentes (44,4%) não realizou a descrição de qualquer caso e/ou preferiu nada descrever e 7,4% informaram desconhecer casos de AM na IPES.

## DISCUSSÃO

A análise dos resultados remete a considerar o expressivo contingente feminino no grupo participante do estudo, uma vez que a maioria dos sujeitos (92%) foi mulher. De fato, em seus mais de 50 anos de existência, a IPES estudada sempre possuiu em seu corpo docente a predominância de professoras e recebe grande parte de alunos do mesmo sexo, dadas às características do profissional que forma e disponibiliza para o mercado de trabalho; inclusive, alguns desses formandos, com o

**Tabela 3** - Docentes de IPES, segundo as descrições de casos de AM, dez./2006

Descrição de casos	n	%
Chefes pressionando docentes para não aderirem às reformas acadêmicas, relatos de adoecimentos e aposentadoria de colegas por AM, ameaças de legitimidade no cargo, desistência de concurso por intimidação de membro da banca, pressão em casos de concursos para ingressos e/ou alterações de funções na carreira docente, pressão dos orientadores aos orientados, imposição de funções e atividades aos menos titulados sem seu consentimento ou aceitação.	8	14,8
Gritos de colega para intimidação em reunião com a presença de pessoas estranhas, união de colegas para impedir discussão aberta, assédio de colegas aos alunos para serem homenageados, ameaças de colega com perda de emprego, desmoralização, menosprezo, superior ameaçando subordinado.	5	9,3
Comportamento ofensivo contra professores, falta de respeito e educação entre as pessoas, chantagem com o colega.	3	5,5
Chefe considera subordinado incompetente, críticas feitas pelo colega em público, ocasionando sensação de rebaixamento.	3	5,5
Professor de destaque comentando particularidades com aspectos negativos de outros, modificação do discurso em grupo, usufruto dos trabalhos dos outros para destaque pessoal, desqualificação do desempenho do colega.	2	3,7
Cartas anônimas desqualificando e ameaçando o trabalho dos professores.	2	3,7
Fofocas, maledicências, desqualificação de colegas em rodinhas no corredor.	1	1,9
Falta de solidariedade após colega ter conquistado recursos para pesquisa, desvalorização ou exclusão por não ter a mesma formação profissional da maioria dos docentes.	1	1,9
Chefes desvalorizando e ridicularizando colegas, retirada de comissões sem consulta prévia, humilhações, constrangimentos, difamação de colega aos demais por e-mail.	1	1,9
Desconhece casos na instituição.	4	7,4
Sem descrição e/ou optou por não descrever.	24	44,4
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Legenda: AM = Assédio Moral

passar dos anos, vieram a compor seu corpo docente.

Atualmente, a proporção masculino/feminino entre os professores é de cinco homens para o total de 81 mulheres, visto que os homens representam apenas 5,8% em relação ao total do corpo docente. Os números dessa relação masculino/feminino da IPES não seguem o padrão geral da universidade que, em 2006-2007, contabilizava cerca de 66% (3.349) de docentes do sexo masculino e 34% (1.729), do feminino.

Entre os 54 sujeitos, não foram evidenciadas pessoas da raça negra, o que mostra a ainda difícil ascensão desse segmento da população no ambiente universitário nacional; pois é difícil transitar em um espaço acadêmico e profissional historicamente ocupado por não negros<sup>(12)</sup>.

Em relação aos 98,1% dos participantes, que informaram a faixa etária, contabilizou-se o percentual de 74,1% dos docentes com idade superior a 40 anos, em contraponto aos 24,1% que responderam ter idade entre 20 e 39 anos. Parece ser mais comum em instituições públicas a presença de trabalhadores com idade mais avançada. Estudo realizado com trabalhadores, sobretudo da área hospitalar, confirmam esses achados, pois, nos serviços públicos há a presença de um maior número de pessoas com mais idade e em serviços particulares, dos mais jovens<sup>(13)</sup>. Uma vez que o ingresso nas instituições públicas ocorre por meio de concursos públicos que oferecem estabilidade empregatícia, isso faz com que o trabalhador permaneça na instituição muitos anos e

termine por envelhecer vinculado à mesma.

Normalmente, o ingresso na carreira docente da universidade pública é realizado, por meio de concurso, mesmo no caso de contratos temporários. Por sua vez, o candidato a professor efetivo, passa por um período de estágio probatório, ao final do qual sua efetivação será confirmada ou não, mediante um processo de avaliação realizado pelos pares<sup>(14)</sup>. Da mesma forma, na universidade onde se realizou o presente estudo, os processos de ingresso e ascensão na carreira docente são realizados por concursos públicos, geralmente, demorados na liberação, exigindo titulação de doutorado. Esses fatores podem também explicar a presença do maior número de sujeitos com idade superior a 40 anos na instituição.

Quanto à formação na graduação, a maioria (81,5%) possuia a mesma formação que é ofertada nos atuais cursos de graduação da IPES. Entretanto, foram encontrados professores com outras formações, tais como: psicólogos, sociólogos, e pedagogos, entre outros. Mudanças nas estruturas curriculares dos cursos de graduação justificaram a contratação de docentes de outras áreas, o que explica a presença de sujeitos de profissões distintas no grupo.

Em relação ao ano de formação universitária, 35,2% dos sujeitos foram formados na década de 1970 e igual percentagem na década de 1980. Contabilizando-se os graduados entre as décadas de 1960 a 1980 obtém-se 72,3%, e que esses são os mesmos da faixa etária entre 40 e 60 anos.

Os formados nas décadas de 1990 e 2000 constituiram 24,1% e estavam na faixa etária entre 20 e 39 anos.

Quanto ao tempo de trabalho institucional, 20,4% estavam contratados há menos de um ano, dada a contratação de novos docentes para o quadro em 2006. Mostrando a heterogeneidade quanto ao tempo de trabalho na IPES, nota-se que 20 (37,0%) dos respondentes nela atuavam de um a dez anos; 7 (13,0%) de 11 a 20 anos e 16 sujeitos com mais de 20 anos de atividade (29,6%).

No que se refere à existência de AM, avaliando-se as respostas à pergunta “você acredita que já tenha sido vítima deste problema, na Universidade?” verificou-se nas descrições apresentadas que 40,7% admitiram terem sido vítimas do problema, ao mesmo tempo, em que igual percentual respondeu negativamente à questão. Do total, 10 (18,6%) participantes informaram que talvez pudessem ter sido vítimas de AM. Como o assunto é polêmico e de delicada abordagem, possivelmente, essas pessoas podem ter se sentido intimidadas, acreditando que eventualmente pudessem se expor, demasiadamente, caso respondessem afirmativamente à questão, mesmo sendo informadas de que teriam resguardados os seus direitos ao anonimato e confidencialidade das informações. Outra possibilidade é que não tivessem apreendido o conceito de AM apresentado no instrumento de coleta de dados e, por isso, teriam ficado com dúvidas, levando-as na resposta.

Quando a questão foi direcionada aos colegas de trabalho com a seguinte abordagem: “você tem conhecimento de alguma ocorrência deste tipo de problema entre seus colegas de trabalho?” os sujeitos, possivelmente, sentiram-se mais confortáveis em respondê-la, uma vez que 59,3% dos informantes afirmaram que conheciam, entre os pares, pessoas que haviam sofrido AM no ambiente laboral. Nesta pergunta, em especial, 25,9% informaram desconhecer algum caso acontecido com colega e 14,8% dos entrevistados preferiram não responder à questão, contabilizando o total de 22 pessoas (40,7%). Da mesma forma, a opção pela não resposta pode ter sido em decorrência de sentirem-se temerosos por serem identificados, mesmo que lhes tivesse sido garantido o anonimato.

A situação de AM pode afetar também as pessoas que, sem serem vítimas diretas, testemunham e observam episódios dessa natureza em seu local de trabalho. O fato de alguém testemunhar alguns casos é um preditor significativo do estresse geral e das reações ao mesmo<sup>(15)</sup>.

Questionados se o problema do AM era comum no ambiente universitário, 70,4% afirmaram que sim, ou seja, apesar de haver respostas negativas ou dúbiás (não foi vítima, desconhece alguém que foi assediado ou mesmo talvez/sem resposta), quando a pergunta é remetida à instância mais abstrata (universidade), as respostas foram afirmativas, o que demonstra a incoerência dos

respondentes em relação ao assunto.

Escolas e universidades são locais passíveis de ocorrência de AM, pois, nelas são comuns situações em que os indivíduos podem entrar em rivalidade, o que torna o meio educativo propício para os eventos, apesar dos poucos estudos realizados a esse respeito<sup>(9)</sup>.

Na contabilização das respostas envolvendo colegas, os achados mostraram 40,7 % dos respondentes informando que o colega ora foi assediador (intimidou, ofendeu, gritou, criticou, que não foi solidário, uniu-se a outros para impedir discussão aberta, abordou alunos para ser homenageado, ameaçou o outro com perda de emprego, desvalorizou ou excluiu o outro por não ter a mesma formação profissional), ora foi vítima de AM (foi ridicularizado, desqualificado, chantageado por terceiros, entre outras situações).

O superior/chefe apareceu em 31,5% das situações descritas. Tal pessoa (chefe legalmente instituído e/ou pessoa respeitada como superior pela sua titulação) considerou o subordinado incompetente, pressionou o docente, desvalorizou e ridicularizou colegas, retirou-os de comissões sem consultá-los previamente, entre outras atitudes, segundo os relatos apresentados.

Em 27,8% das descrições foram mencionadas declaradamente, os professores/docentes/orientadores, ora como pessoas assediadas (sofrendo comportamentos ofensivos, recebendo pressão em casos de concursos para ingressos ou alterações na carreira ou nas funções docentes, sendo ameaçado quanto à legitimidade no cargo, sendo obrigado a desistir de concurso por intimidação de membro da banca) ou, ao contrário, como assediadores (pressionando orientados, impondo atividades aos menos titulados sem sua concordância, comentando particularidades de outros, modificando o discurso em grupo, usufruindo do trabalho alheio para destaque pessoal, entre outras descrições). Nestas situações, os professores/docentes/orientadores aparentemente estavam mais distantes dos sujeitos que os colegas, citados anteriormente; talvez por isso foram destacados como professores e não como colegas, apesar de todos os envolvidos comporem o quadro docente da IPES e, consequentemente, serem colegas, já que trabalham na mesma universidade.

Uma parte das descrições dos sujeitos, que acaba mesclando-se com as demais envolvendo chefes, professores e colegas, indicou situações gerais (cartas anônimas desqualificando e ameaçando o trabalho de docentes, fofocas, maledicências, desqualificação em encontros de corredores, desvalorização por não ser profissional com a mesma graduação, que a maioria da IPES, entre outras).

Com base nas descrições dos indivíduos, tentou-se tipificar alguns dos casos de AM. Constatou-se que houve AM Horizontal (AMH), que é o acontecido entre os colegas

e acaba sendo freqüente, quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção<sup>(4,6,8)</sup>. É manifestado por brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, menosprezo, isolamento, entre outras atitudes<sup>(6)</sup>. Dos depoimentos obtidos pelos sujeitos, muitos dos acontecidos entre colegas enquadram-se nesse tipo (AMH), pois, houve casos de ofensas, gritos, críticas, ameaças e difamações. Incluem-se também neste tipo as fofocas, maledicências, desqualificação em conversas de corredor, desvalorização, entre outros. Além desses, nos depoimentos em que os professores/orientadores/docentes forem considerados colegas, elevam-se as situações de colegas pressionando/assediando seus pares, ou seja, aumentam-se os casos de AMH exemplificados, como pressão em casos de concursos para ingressos ou alterações na carreira ou nas funções docentes, ameaças quanto à legitimidade no cargo, desistência de concurso por intimidação entre outros relatos.

Também ocorreu o AM Vertical Descendente (AMVD), proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor) que receba delegação de poder e de comando<sup>(4,6)</sup>. Vindo de um superior, este tipo de AM tem consequências mais graves sobre a saúde do que o AMH, pois a vítima sente-se ainda mais isolada e enfrenta maiores dificuldades para encontrar as soluções do problema<sup>(8)</sup>. Na presente investigação, constatou-se a presença desse tipo de AM, dado que o chefe/superior considerou o subordinado incompetente, pressionou o docente/subordinado, desvalorizou e ridicularizou colegas, retirou-os abruptamente de comissões sem consulta prévia ou justificativa, etc. Nos relatos em que se evidenciam os professores/orientadores/docentes, caso estas pessoas sejam consideradas professores (entendendo-se a pessoa acrescida de autoridade, em decorrência de maior tempo de trabalho, titulação, poder administrativo) elevam-se os casos de chefes/superiores assediando subordinados. Entre as expressões dessa realidade, estão os relatos de atitudes grosseiras com os alunos, uso do poder hierárquico para determinar tarefas nem sempre compatíveis com a possibilidade do subordinado, posicionamentos dúbios dependendo da conveniência, entre outros.

Situações de AM Vertical Ascendente (AMVA) não foram constatadas. Este tipo de AM parte de um ou vários subordinados contra o chefe hierárquico. É praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes no intuito de estimular a competitividade e rivalidade ou, até mesmo, cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando<sup>(4,6)</sup>. No ambiente da IPES, onde ocorrem tantas situações abusivas e humilhantes como as retratadas, as pessoas assediadas possivelmente não se sintam encorajadas

a reagir contra seus oponentes, preferindo calar-se, o que colabora para a perpetuação do problema.

No presente estudo, os casos de AM descritos podem ter surgido, como resultado de pequenos atritos anteriores entre as pessoas, que em razão de sua não resolução acabaram culminando em situações mais graves. Conforme já relatado previamente, a universidade é local favorável para ocorrência de competitividade por prestígio e reconhecimento acadêmico, cargos, publicações e pesquisas financiadas, o que a torna instância propícia à existência de situações relativas ao AM, tais como as encontradas nesta pesquisa.

Entretanto, é importante buscar-se conciliar a competição com a cooperação, pois, a identidade universal deve sempre suplantar as singularidades. O corpo docente não deve sufocar valores de equidade e de solidariedade e necessita guardar os limites éticos fixados para sua vida acadêmica. Problemas devem ser superados, o diálogo deve existir, a compreensão deve imperar em prol de objetivos maiores, do ideário universitário, como o de produção ao conhecimento<sup>(10)</sup>. Importante também é que os problemas sejam enfrentados não apenas individualmente, mas, de modo institucional, para que possam ser solucionados, objetivando que as situações descritas não sejam encaradas sob a ótica da normalidade e naturalidade e, assim, sejam banalizadas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma situação indesejável, agressiva e que acontece no mundo contemporâneo. A presente investigação foi realizada em uma instituição universitária pública e teve por objetivo identificar a existência desse tipo de assédio e suas descrições entre os docentes.

Questionados sobre a existência do fenômeno no ambiente de trabalho, a maioria dos sujeitos do estudo afirmou ser um problema comum na universidade e que aconteceu, majoritariamente, entre colegas (Assédio Moral Horizontal) e chefe/superior em relação ao subordinado (Assédio Moral Descendente). Os casos descritos são coincidentes com a literatura sobre o tema.

Ambientes de universidades são locais passíveis de ocorrência desse tipo de assédio. Ali acontecem competitividade e rivalidades entre as pessoas e grupos de pesquisa; os acadêmicos empenham-se em obter indicadores superiores a seus colegas, porque isto significa e prestígio, reconhecimento pessoal e acadêmico. Tais situações culminam em atritos e, possivelmente, sua não solução resulte em situações adversas, tais como as encontradas neste estudo. Soluções institucionais devem ser consistentemente buscadas, com vistas à saúde desses trabalhadores, bem como o bom desempenho das IPES, dada sua relevância para toda a sociedade na construção do conhecimento, do desenvolvimento científico, da ética e da justiça.

## REFERÊNCIAS

1. Antunes R. As formas de padecimento no trabalho. *Saude Soc.* 2008;17(4):7-8.
2. Salvador L. Assédio moral: doença profissional que pode levar a incapacidade e até a morte. Curitiba: Editora O Estado do Paraná; 2002.
3. Camata R. Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre assédio moral [Internet]. [citado 2005 jul 10]. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>.
4. Guimarães LAM, Rimoli AO. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicosocial multidimensional. *Psicol Teor Pesqui.* 2006;22(2):183-91.
5. Acoso Psicologico en el trabajo: Mobbing. *Boletín informativo.* 2002;(78):83-92.
6. Alkimin MA. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá; 2006.
7. Nascimento VLS. Base legal para ação de vigilância em Saúde do trabalhador na questão assédio moral. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003.
8. Hirigoyen MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.
9. Horenstein JM, Voyron LMC, Reverzy C, Lelievre F, Kremer N, Faucheu J. Les pratiques du harcèlement en milieu éducatif. Paris : MGEN; 1998.
10. Marcovitch J. A universidade impossível. São Paulo: Futura; 1998.
11. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196 de 10 de Outubro de 1996: Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em seres humanos. *Mundo Saúde.* 1997;21(1):52-61.
12. Coelho WB. O professor negro na universidade: notas preliminares. Belém. [Internet] 2003 [citado 2009 mar 23];4(1):19-28. Disponível em: [http://www.nead.unama.br/site/bibdigital/pdf/artigos\\_revistas/29.pdf](http://www.nead.unama.br/site/bibdigital/pdf/artigos_revistas/29.pdf) .
13. Silva SM. Informações sobre direitos, responsabilidades, deveres e benefícios de trabalhadores de enfermagem de hospitais de Recife, PE [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 2005.
14. Pachane GG. A importância da formação pedagógica para o professor universitário: a experiência da UNICAMP [tese]. Campinas: Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas; 2003.
15. Vartia MA. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health.* 2001;27(1):63-9.