



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

LIZANDRA MONTEIRO CIRAULO

ASSÉDIO MORAL EM SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE
UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

João Pessoa
2020

LIZANDRA MONTEIRO CIRAULO

**ASSÉDIO MORAL EM SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal da
Paraíba (UFPB), curso Superior de
Bacharelado em Psicologia, como
requisito institucional para obtenção
do Grau de Bacharela em Psicologia.

Orientador: Dr. Anísio José da Silva
Araújo

JOÃO PESSOA
2020

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a minha família, minha Mãe, Lylyan, meu Pai, Márcio, minhas tias, Ludmila e Leyla, meus Avós, Margarida, Cloves, Roberto e Myrthes, meu irmão, Rafael, meu padrasto, Ricardo, e Branca, obrigada por todo o apoio ao longo dessa jornada, eu sou quem sou hoje porque tenho vocês e sem cada um nada disso seria possível.

Agradecer, também, aos meus companheiros de jornada, a turma 2014.2, todos me ensinaram bastante dentro da universidade e vivemos bons momentos juntos. Um agradecimento todo especial a Isabela e Vitória, amigas que fiz desde o início o do curso e muita coisa só foi possível porque vocês me ajudaram nessa caminhada. Minha gratidão a Fernanda por todo o auxílio durante o processo de desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, obrigada mesmo, você foi essencial.

Toda gratidão a minha equipe de trabalho da Actuar Consultoria, vocês são mulheres incríveis, foi um prazer conhecer cada uma. Serei sempre grata a essa empresa que me proporcionou tanto desenvolvimento e aprendizado, além de momentos maravilhosos de descontração.

Gratidão, também, aos meus amigos de colégio, infância e viagens que sempre estiveram comigo, me apoiando e me dando o suporte necessário, mesmo à distância.

Gostaria de agradecer ao Professor Anísio pelas orientações ao longo dessa jornada, seu apoio e ensinamentos foram essenciais para o fechamento desse ciclo. Muito obrigada!

Por fim, uma frase de Alfred Tennyson diz “Sou uma parte de tudo aquilo que encontrei no meu caminho” e eu, sem dúvida, sou uma parte de todos vocês que estiveram no meu caminho até aqui e sou extremamente grata. Obrigada!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
1.1 Assédio Moral.....	5
1.2 Assédio Moral e Setor Público.....	7
1.3 Assédio Moral e Saúde Mental.....	7
2 METODOLOGIA.....	8
2.1 Participante.....	9
2.2 Procedimentos.....	9
2.3 Instrumentos.....	9
2.4 Análise dos dados.....	9
3 RESULTADOS.....	10
4 DISCUSSÃO.....	12
5 CONCLUSÃO.....	14
REFERÊNCIAS.....	16
ANEXOS.....	18

RESUMO

O assédio moral é um problema organizacional, caracterizado por ações que tem a intenção de incapacitar o poder da vítima, consistindo em uma desqualificação constante da mesma. Neste sentido algumas características da administração pública podem favorecer esse fenômeno: a estrutura hierarquizada, a enorme burocracia, pouca regulamentação, falta de compromisso e competitividade elevada. Essa forma de violência traz consequências para a saúde e os sintomas advindos são semelhantes aos do estresse. O presente estudo tem como objetivo verificar a prevalência e as características do assédio moral em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. Para tanto, foi utilizado um questionário sociodemográfico e o QuAN - Questionário de Atos Negativos, respondido por 49 servidores, homens e mulheres. Para as análises, foi utilizado o SPSS versão 22, com o intuito de obter análises descritivas como média, frequência, desvio-padrão, correlações e teste T de *student*. Dessa forma, os dados encontrados no presente estudo mostraram uma baixa pontuação no questionário QuAN, referente aos atos negativos no trabalho, dentro da amostra participante da pesquisa, visto que a média total dos itens foi de 1,17 dentro de uma escala de 5 pontos. Bem como, não foi apresentado um percentual elevado na pergunta final sobre o assédio, somando 10,2% os que responderam “sim”. E, na comparação entre os gêneros foi encontrada uma diferença de média pequena, sendo a média das mulheres 1,20 e dos homens 1,14. Por fim, observou-se a necessidade de ampliação da amostra, bem como a realização de um questionário qualitativo para melhor entendimento do fenômeno.

Palavras-chave: Assédio Moral; Servidores; Universidade.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Assédio Moral

Segundo Heloani (2004), desde a época do Brasil colônia, índios e negros foram assediados de forma recorrente pelos colonizadores que se julgavam superiores a eles, sendo esse assédio, diversas vezes, de tipo sexual. Desse modo, pode-se pensar que, historicamente, a humilhação no trabalho sempre existiu nas mais diversas formas. Somado a isto, o Brasil do século XXI vive com a precarização das relações de trabalho e altas taxas de desemprego, advindo de uma crise econômica e social (Gonçalves, 2006).

Esta situação de insegurança e ameaça de desemprego gera um maior sofrimento no trabalho, propiciando um ambiente favorável para o surgimento de diferentes formas de violência, com consequências para a saúde. Dentre essas, a violência psicológica vem se propagando através de comportamentos abusivos que causam danos a dignidade e ao psicológico (Gonçalves, 2006).

No entanto, esta forma de violência, denominada de assédio moral, é tão antiga quanto o próprio trabalho, ocorrendo desde que o ser humano começou a vender sua força laboral. A peculiaridade, agora, está na intensidade, gravidade e amplitude (Caixeta, 2003; Gonçalves, 2006). Percebe-se assim que, atualmente, todas as classes são atingidas, funcionários em diferentes funções e qualificações vêm se tornando vítimas desse fenômeno (Heloani, 2004).

Neste sentido, é importante destacar o papel essencial que as relações de poder desempenham no entendimento do assédio moral (Andrade & Assis, 2018), visto que essa forma de humilhação encontra sustentação no próprio sistema econômico que possibilita que o superior hierárquico detenha poder sobre o seu subordinado, favorecendo o surgimento desse tipo de violência (Heloani, 2004).

Dessa forma, diversos estudiosos começaram a investigar sobre a temática, sendo o pioneiro um psicólogo sueco, Heinz Leymann, que nomeou de *mobbing*, pois o termo deriva de mob e significa, literalmente, formar uma multidão ao redor de alguém para atacá-lo (a) (Organización Mundial de la Salud, 2004; Heloani, 2004).

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, popularizou o termo ao lançar, em 1998, um livro sobre a temática, que abriu espaço para uma ampla discussão sobre o assunto. No contexto brasileiro, destaca-se Margarida Barreto com uma ampla pesquisa sobre o tema, realizada com mais de 2072 trabalhadores, na qual encontrou que 36% dos trabalhadores brasileiros já sofreram com esse tipo de violência (Caixeta, 2003; Heloani, 2004).

Considerando esse contexto, Freitas, Heloani & Barreto (2008) trazem que o assédio moral é um problema organizacional, visto que acontece dentro do ambiente de trabalho e entre pessoas de uma mesma organização, podendo ser conceituado como:

Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Freitas et al., 2008, pp. 37).

Ou seja, é caracterizado por ações que têm intenção de incapacitar o poder da vítima, consistindo em uma desqualificação constante da mesma, levando a sua fragilização e atuando como um processo para disciplinar, através da neutralização da vontade, aquele que o agressor considera uma ameaça (Heloani, 2004). Dessa forma, no assédio, não se critica o trabalho do assediado, mas ataca-o de forma pessoal (Hirigoyen, 2002)

Além disso, o fenômeno pode se manifestar de diferentes formas, como as seguintes: deteriorar de forma proposital as condições de trabalho, retirando autonomia do trabalhador e criticando-o de forma injusta; isolar e recusar se comunicar, interrompendo de forma constante a fala do trabalhador, evitando qualquer contato; atentar contra a dignidade, ofendendo o profissional com a utilização de termos obscenos, atribuindo tarefas humilhantes; violência verbal, física ou sexual, gritar, xingar, seguir e espionar, insinuar atividades sexuais (Fundação Oswaldo Cruz, 2014).

Além disso, o assédio moral possui diferentes tipos, o assédio vertical, que acontece de um superior para com o subordinado, o assédio horizontal, que acontece entre colegas de trabalho e, o mais raro, o ascendente, no qual o chefe é o assediado (Fundação Oswaldo Cruz, 2014). No entanto, a situação mais comum é de um superior para com o subordinado (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016)

Contudo, é importante destacar que nem todo conflito no contexto de trabalho configura assédio moral (Fundação Oswaldo Cruz, 2014). Segundo Rissi, Monteiro, Cecconello & Moraes (2016), o assédio moral pode ser caracterizado por quatro fatores: os comportamentos hostis devem acontecer diversas vezes ao dia, durante um período de tempo considerável; o comportamento deve ser voltado a uma pessoa específica; o processo sempre será pessoal e direcionado; o assédio moral deve acontecer no ambiente de trabalho, entre pessoas que são empregadas ou dependem direta ou indiretamente da mesma organização; o comportamento em questão tem a intenção de prejudicar a vítima, assim como diminuir seu espaço de atuação, forçando sua saída da organização ou de algum projeto específico.

É importante, ainda, ressaltar que o assédio moral nasce como algo, geralmente, inofensivo. Inicialmente, tende-se a relevar os ataques, porém, depois, o número de humilhações sofridas pela vítima aumenta. Isso geralmente acontece, pois as vítimas têm receio de realizar a denúncia formal, visto que poderiam sofrer alguma forma de retaliação, como a demissão. Além disso, podem se sentir constrangidas em falar sobre a humilhação sofrida (Heloani, 2004).

Destaca-se, também, as diferenças de gênero no assédio moral. De acordo com Heloani (2004), embora as mulheres sejam, segundo as estatísticas, as maiores vítimas, elas normalmente procuram mais ajuda médica e psicológica, inclusive em seu próprio grupo de trabalho. Enquanto para os homens, falar sobre isso fere sua masculinidade, pois tornar público sua situação significaria assumir uma impotência frente aos fatos. Além disso, o conteúdo do assédio direcionado às mulheres é diferenciado, apresentando conotações machistas e sexistas, além do assédio sexual que seria a evolução do assédio moral (Hirigoyen, 2002).

1.2 Assédio Moral e Setor Público

De acordo com Caran, Secco, Barbosa & Robazzi (2010), as organizações hierarquizadas e com procedimentos rígidos nas relações entre superiores e subordinados são mais propícias para a ocorrência do assédio moral. Neste sentido, escolas, universidades e instituições tendem a ser espaços de ensino e pesquisa, mas também onde ocorre situações de assédio. Dessa forma, ressalta-se que a administração pública possui características que favorecem esse fenômeno, como a estrutura formada por hierarquias, a enorme burocracia, a pouca regulamentação e a competitividade elevada (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016).

Ainda segundo Caran et al. (2010), no setor privado este fenômeno do assédio moral pode ser mais evidente, porém tem uma duração mais curta e acaba com a saída da vítima. No entanto, no setor público, geralmente, a violência acontece durante anos e pode ser protegida pela organização, trazendo inúmeros impactos para a saúde do trabalhador.

Corroborando com isso, em uma palestra de Margarida Barreto realizada em Manaus sobre o tema, esta colocou que o serviço público apresenta 20% mais casos de assédio moral do que a iniciativa privada, pois este contexto traria um sentimento de impunidade, pelo funcionário ser concursado, possuindo estabilidade no trabalho (Valle, 2019).

1.3 Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador

Diante do exposto, é importante pensar os impactos dessa forma de violência para a saúde mental do trabalhador que é vítima. Neste sentido, Hirigoyen (2002) traz que as consequências para a saúde estariam atreladas a perda de sentido, pois o indivíduo sofre humilhações e não consegue entender os motivos. Assim, apresentam sintomas que, inicialmente, são semelhantes aos do estresse, como uma autodefesa do organismo, uma tentativa de enfrentar a situação. Porém, com o prolongamento do assédio moral, os sintomas podem ser agravados.

O trabalhador vítima de assédio moral pode, a longo prazo, apresentar patologias e acaba reproduzindo o que ouviu ser: desatento, imperito, não comprometido com seu trabalho. Dessa forma, o trabalho vai perdendo o sentido, o indivíduo pode começar a ser agressivo consigo mesmo e com outros, entrar em um processo depressivo, ter ideias suicidas, tornando-se negligente no trabalho devido à fragilidade física e mental de sua saúde (Heloani, 2004; Filho, 2015). Segundo Filho (2015) os sintomas, por vezes, apresentados pelos trabalhadores são:

Baixa autoestima, nervosismo, estresse, insônia, taquicardia, perturbações gastrointestinais, falta de desejo sexual, consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas, esgotamento físico e psíquico. Sintomas que podem levar a diagnósticos como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, paranoia, estresse pós-traumático, etc. (Filho, 2015, pp.497)

Uma pesquisa realizada com 193 indivíduos vítimas de Assédio Moral encontrou que 69% dos que responderam o questionário apresentavam um estado depressivo severo e 52% apresentavam distúrbios psicossomáticos. Somado a isto, um estudo realizado na região Sul da França verificou que dos 517 casos identificados como assédio moral, 13 haviam tentado suicídio (Hirigoyen, 2002).

Diante do exposto acima e considerando as inúmeras consequências para saúde mental advindas dessa forma de violência, é possível perceber a relevância de estudos sobre o tema. Desta forma, este trabalho busca verificar a prevalência e as características do assédio moral nas relações entre servidores no cargo de técnico-administrativo de uma universidade pública. Seus objetivos específicos são: caracterizar as situações de assédio moral no que se refere às suas formas de expressão; verificar possíveis diferenças quanto a questão de gênero no tocante ao assédio moral e propor formas de enfrentamento desta violência.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de cunho quantitativo, visando verificar a prevalência do assédio moral em técnico-administrativos de uma universidade pública

2.1 Participantes

O presente estudo contou com a participação de uma amostra de 49 servidores públicos concursados de uma universidade pública do nordeste brasileiro, sendo 38 do Centro de ensino de Humanidades (14 homens e 24 mulheres) e 11 do Centro de Tecnologia (4 homens e 7 mulheres). A escolha está relacionada ao fato de serem dois grandes centros da universidade, além de representarem áreas do conhecimento com identidades bem definidas.

2.2 Procedimentos

Por se tratar uma pesquisa com seres humanos, inicialmente, fez-se necessária a submissão do estudo ao comitê de ética. Para isso, foi elaborado o projeto de pesquisa e solicitada a anuência dos centros envolvidos. Após a finalização desses processos, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética, CAAE nº 26639619.0.0000.5188, no qual obteve parecer favorável. Com a aprovação, a coleta dos dados foi iniciada. A pesquisadora foi a campo e entrou em contato com os servidores, explicou o estudo e seus objetivos e solicitou a autorização para participação na pesquisa.

2.3 Instrumentos

Devidamente esclarecidos e concordando com a participação voluntária, procedia-se então a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual apresenta os objetivos do estudo e suas etapas, além de garantir o sigilo quanto ao anonimato do participante, bem como solicitar o consentimento deste. Também, fez-se uso de um questionário sociodemográfico, com perguntas que permitiram caracterizar a amostra participante, solicitando dados como idade, gênero, estado civil, grau de escolaridade, local de trabalho, tempo de trabalho.

Por fim, foi aplicado o NAQ (Negatives Acts Questionnaire), nome da versão original de autoria de Einarsen, Raknes e Matthiesen, ou Questionário de Atos Negativos (QuAN), versão traduzida para o português por Gonçalves (2006) e aplicada com 218 trabalhadores do Ceará. O QuAN é composto por um questionário objetivo com 22 itens, para serem respondidos dentro de uma escala *Likert* de 1 “nunca” a 5 “diariamente” e contém uma questão separada que busca, através da apresentação de uma definição de assédio verificar se o indivíduo se sente ou já se sentiu assediado, nos últimos 6 meses, no ambiente de trabalho (Maciel & Gonçalves, 2008; Gonçalves, 2006; Siqueira, 2013).

2.4 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa. As análises estatísticas foram realizadas por meio do *Statistics Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 22). Para caracterização da amostra e obtenção dos resultados foram feitas análises descritivas como média, frequência, desvio-padrão e teste T de *student*, buscando verificar a média dos 22 itens da parte objetiva do questionário e da questão final de identificação do assédio da escala, a prevalência dos itens e comparar média entre os gêneros.

3 RESULTADO

A amostra total de servidores públicos caracterizou-se por 49 pessoas de ambos os sexos, sendo composta por 18 homens e 31 mulheres, dos quais 14 homens e 24 mulheres eram do centro de humanidades (77,6%) e 4 homens e 7 mulheres do Centro de tecnologia (22,4%). As idades variaram entre 24 e 67 anos, obtendo uma média de 47,41 anos (DP=14,17). A maior parte possui ensino superior completo (55,1%) e estado civil na classificação “casado” (51%) e a média salarial é de R\$ 5.182,74 reais. Ainda dentro do questionário sociodemográfico também foi requisitado que os participantes respondessem se faziam uso cotidiano de alguma medicação, pelo que 57,1% respondeu que “não” e 40,8% respondeu que “sim”. Os que responderam “sim” estão tomando remédios voltados para pressão arterial, controle de colesterol e depressão.

Com relação aos resultados da escala QuAN, foi encontrado que a pontuação média dos participantes na parte objetiva foi de 1,17 (DP = 0,21), dentro da escala de 5 pontos. Na última pergunta, onde eram questionados sobre se tinham sofrido assédio moral, 89,8% dos participantes responderam “nunca”, 6,1% responderam que “sim, de vez em quando” e 4,1% “sim, muito raramente”. Como pode-se observar na Tabela 1.

Tabela 1. Percentual pergunta de identificação do assédio da Escala QuAN - Questionário de Atos Negativos

Respostas	Percentual
Nunca	89,9
Sim, muito raramente	4,1
Sim, de vez em quando	6,1

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Os itens da escala QuAN que obtiveram maior média foram os seguintes: 1- “Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho” (M=1,27; DP=0,49), 3- “Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência” (M=1,55; DP=1,08),

12- “Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação” (M=1,33; DP=0,55), 14- “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (M=1,31; DP=0,46), 16- “Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido” (M=1,27; DP=0,49), como é possível observar na Tabela 2.

Tabela 2. Média dos itens da Escala QuAN - Questionário de Atos Negativos

Itens do QuAN	Média	Desvio Padrão
1. Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho	1,27	0,49
3. Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência	1,55	1,08
12. Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação	1,33	0,55
14. Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados	1,31	0,46
16. Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido	1,27	0,49

Fonte: Dados da Pesquisa (2020)

Foi realizada uma correlação de *Pearson* entre os 22 itens da parte objetiva da escala com a pergunta final de identificação do assédio, tendo sido encontrada uma correlação positiva significativa, no entanto de magnitude fraca a moderada (0,539, $p < 0,005$). Porém, ao realizar este tipo de correlação entre cada item do questionário objetivo com a pergunta final, foi encontrada uma correlação significativa positiva com o item 2 “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho”.

Com relação ao gênero, ao realizar um teste T de *student* para grupos independentes, comparando a média entre eles, as mulheres obtiveram uma média de 1,20 (DP=0,24), enquanto os homens tiveram média de 1,14 (DP=0,15) (Tabela 3) No entanto, não foi um resultado estatisticamente significativo [$t(47) = 0,889$; $p = 0,378$].

Tabela 3. Médias dos gêneros nos 22 itens objetivos

Gênero	Médio	Desvio Padrão	T	p
Mulher	1,20	0,23	0,889	0,378
Homem	1,14	0,15		

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

As mulheres também obtiveram maior média na pergunta subjetiva sobre assédio (Tabela 4) e ao realizar o teste T de *student* para comparar os grupos na pergunta final sobre assédio subjetiva do QuAN, encontrou-se um resultado estatisticamente significativo [$t(30) = 2,27$; $p = 0,03$].

Tabela 4. Médias dos gêneros na pergunta sobre assédio subjetiva do QuAN

Gênero	Médio	Desvio Padrão	T	p
Mulher	1,26	0,63	2,27	0,03
Homem	1,00	0,00		

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

4 DISCUSSÃO

No tocante a média geral dos itens da escala QuAN encontrada neste estudo (1,17), percebe-se uma diferença quando comparada com a achada por Gonçalves (2006) em sua pesquisa com 218 trabalhadores do Ceará, na qual dividiu os 22 itens da parte objetiva do QuAN em “Assédio Pessoal” e “Assédio relacionado ao trabalho” e cada categoria apresentou uma média geral de 1,60 e 1,89 respectivamente. No entanto, deve-se observar que isto pode estar relacionado a diferença significativa no número de participantes

Com relação à média dos itens que mais pontuaram da escala, observa-se que o item 3 apresentou a maior média entre todos (1,55). Da mesma forma Nunes (2011), em sua dissertação de mestrado, modificou o questionário NAQ-R (Negative Acts Questionnaire – Revised), ampliando o número de itens, e aplicou com servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina. Na parte objetiva do questionário, os 22 itens foram agrupados em 4 categorias relativas as formas de manifestação, conforme a classificação de Hirigoyen (2006 citado em Nunes, 2011). Neste sentido, na categoria denominada “deterioração proposital das condições de trabalho”, um dos itens que apresentou maior frequência, foi o terceiro “foi obrigado a realizar uma atividade abaixo do seu nível de competência”, aparecendo em 9% dos questionários.

Neste sentido, os itens desta categoria têm como objetivo criar situações que dificultem o trabalho do outro, ressaltando seus erros e omissões ou colocando em atividade abaixo de seu

nível de competência, diminuindo a possibilidade de reconhecimento por parte do grupo de trabalho pelo seu desempenho (Nunes, Tolfo e Nunes, 2013; Nunes, 2011).

Outros itens que obtiveram médias elevadas neste estudo foram 12 e 14, apresentando as médias 1,33 e 1,31, respectivamente. No estudo de Nunes (2011), na categoria “Isolamento e Recusa de Comunicação” os dois itens também apareceram com maior frequência, o item 14 “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (6,5%) e o 12 “foi recebido com uma reação hostil quando você se aproximou” (5,1%). Esta categoria tem como objetivo agredir o alvo, demonstrando que ele não possui relevância para o agressor, sendo uma estratégia sutil e que permite o anonimato do agressor por mais tempo ou até mesmo impossibilitando a identificação (Nunes et al., 2013; Nunes, 2011).

Na última parte do questionário, a qual descreve o assédio e pergunta se o servidor identifica se foi ou não vítima, no estudo de Nunes (2011) a maior parte (66,7%) respondeu que não havia sofrido assédio moral nos últimos seis meses, 12,2% respondeu “Sim, de vez em quando” e 9,7% “Sim, muito raramente”. A presente pesquisa apresentou percentual semelhante, no qual 89,8% respondeu que “Nunca”, 6,1% “sim, de vez em quando” e 4,1% “sim, muito raramente”. No entanto, os percentuais encontrados nesta pesquisa devem ser vistos com cautela, pois podem não demonstrar a realidade, visto que algumas ações, por desconhecimento, podem acabar passando como naturais do ambiente de trabalho (Freitas et al., 2008).

Dessa forma, considerando os resultados encontrados na parte objetiva do questionário e na pergunta de identificação do assédio, pode-se verificar que as ações apontadas como mais frequentes são, por vezes, mais silenciosas que outras formas de assédio. Neste sentido, os dados acima mencionados, em que a maioria dos servidores respondeu que “nunca” sofreram o assédio moral, podem não representar o real. No entanto, as ações ocorrem em formas que não são facilmente identificadas ou, até mesmo, tidas como naturais.

Somado a isto, a correlação de *Pearson* entre o questionário e a pergunta foi positiva e significativa estatisticamente, mas com magnitude fraca a moderada e quando feita a correlação de cada item, separadamente, com a pergunta final obteve-se uma correlação significativa com o item 2. Neste sentido, pode-se pensar que, com a ampliação da amostra, seria possível verificar resultados mais assertivos.

Com relação ao assédio moral de gênero, os dados encontrados no presente estudo se opõem aos achados por Gonçalves (2006), em sua pesquisa com trabalhadores do Ceará, no qual verificou que as mulheres eram mais expostas ao assédio moral do que os homens, com os respectivos percentuais 31,7% e 19,3%. Enquanto nesta pesquisa, a comparação entre as médias

não foi significativa na parte objetiva da escala, porém, é relevante pontuar que a média para as mulheres foi maior do que para homens, 1,20 e 1,14 respectivamente, podendo indicar que caso a amostra da pesquisa fosse maior, o resultado poderia ser diferente.

No entanto, na comparação entre os gêneros na pergunta final da escala obteve-se uma diferença estatisticamente significativa, ou seja, as mulheres apontaram mais ser vítimas do assédio após a descrição. Tal resultado pode estar relacionado ao machismo apontado por Heloani (2004), de que para os homens seria mais difícil admitir o assédio moral, pois poderia ferir sua masculinidade.

Por fim, os dados encontrados no presente estudo mostraram uma baixa pontuação no questionário QuAN, referente aos atos negativos no trabalho, dentro da amostra participante da pesquisa, visto que a média dos itens foi de 1,17 dentro de uma escala de 5 pontos. Bem como, não foi apresentado um percentual elevado na pergunta final sobre o assédio, somando 10,2% os que responderam “sim”. E entre os gêneros foi encontrada uma diferença de média pequena. Assim, ressalta-se que os números aqui encontrados poderiam ser mais precisos com a ampliação da amostra.

5 CONCLUSÃO

Diante dos resultados apresentados, é importante destacar que uma das dificuldades encontradas pode estar relacionada ao uso exclusivo da escala QuAN, pois métodos que se utilizam do autorrelato ficam restritos apenas a visão da vítima, sem a possibilidade de outras pessoas envolvidas falarem sobre a ocorrência de comportamento agressivos. Dessa forma, estudos que se utilizam de relatos de outras pessoas e não apenas do relato da própria vítima revelam uma maior taxa de incidência do assédio moral (Maciel & Gonçalves, 2008).

Dentre as dificuldades encontradas na realização do estudo está o fato de que, por estarem em seu horário de trabalho, por vezes, os servidores não se encontravam disponíveis para responder a pesquisa. Além disso, os questionários eram respondidos no próprio local de trabalho, o que pode ter influenciado na resposta dos participantes.

Percebe-se, também, que a amostra do estudo poderia ser ampliada, possibilitando que um público maior seja alcançado, inclusive outros centros da universidade. Neste sentido de ampliar o público, sugere-se, também, que sejam realizadas pesquisas com trabalhadores de universidades privadas, buscando verificar possíveis diferenças. Nota-se, também, que seria relevante realizar, uma pesquisa qualitativa com o intuito de compreender melhor o fenômeno e realizar comparações com os atuais resultados quantitativos.

Por fim, pensando em todos os danos psíquicos e físicos sobre a saúde da vítima que podem ser causados por esse fenômeno, é importante propor estratégias de enfrentamento. Segundo Filho (2015), é dever dos sindicatos, da diretoria e dos trabalhadores contribuir para se ter um ambiente de trabalho que não proporcione o adoecimento. Além disso, o sindicato pode atuar intermediando de forma interna, por meio de planos de prevenção e conscientização, sendo o primeiro a agir nesses casos.

Somado a isto, muitas empresas possuem códigos de ética, mas outras medidas podem ser tomadas, como criar, através do RH, possibilidades de denúncia anônimas, por meio de caixas localizadas em ambientes isolados da empresa para a garantia do sigilo. No entanto, apenas um processo de humanização do trabalho poderá solucionar essa problemática (Heloani, 2004).

Por fim, entende-se que o presente estudo foi relevante para se compreender a situação de trabalho dos servidores técnico-administrativos, verificar a importância de se falar sobre o tema do assédio moral para que possam ser pensadas intervenções e propostas de enfrentamento.

6 REFERÊNCIAS

- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Rev. bras. saúde ocup*, 43, 11-11.
- Caixeta, S. V. (2003). O Assédio Moral nas Relações de Trabalho. *B. Cient. ESMPU*, 6, 91-98.
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A. Robazzi, M. L. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744.
- Conselho Nacional do Ministério Público. (2016). Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília: Ministério Público do Trabalho. Recuperado de <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>.
- Filho, A. L. M. (2015). Projeto Saúde do Trabalhador: Plantão de atendimento às vítimas de assédio moral através de sindicato dos trabalhadores. Em: Villa, E. B., Caputo, M., Corla, E. A., Gimenez, M. (Comp.), *Hostigamento Psicológico Laboral e Institucional em Iberoamérica: Estado de arte y experiencias de intervención* (pp. 495-508), Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB.
- Fundação Oswaldo Cruz. (2014). Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Recuperado de https://www.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf.
- Freitas, M. E., Heloani, R., Barreto, M. (2008). *Assédio Moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Gonçalves, R. C. (2006). *O Assédio Moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no trabalho* (Dissertação de Mestrado), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Brasil. Recuperado de <http://docplayer.com.br/7252213-O-assedio-moral-no-ceara-naturalizacao-dos-atos-injustos-no-trabalho.html>.
- Heloani, R. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), 1-8.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. Em: Soboll, L. A. P (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp.167-185). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunes, T. S. (2011). *Assédio moral no Trabalho: o contexto dos servidores da Universidade federal de Santa Catarina* (Dissertação de Mestrado), Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/95904/288978.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Nunes, L. S. (2013). Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Revista Organizações em Contexto*, 9(18), 25-61.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico em el trabajo: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos e trabajadores. *Serie Proteccion de la Salud de los Trabajadores*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf.
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Cecconello, W. W., & de Moraes, E. G. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352.
- Siqueira, M. M. M. (2013). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Valle, A. (2019). Serviço público registra maior número de casos de assédio moral no trabalho, segundo professora Margarida Barreto. *TJAM*. Recuperado de http://www2.tjam.jus.br/esmam/index.php?option=com_content&view=article&id=1908:servico-publico-registra-maior-numero-de-casos-de-assedio-moral-no-trabalho-segundo-professora-margarida-barreto&catid=74:2017-02-22-17-46-40.

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre Assédio Moral em Servidores Técnico-Administrativos de uma universidade pública e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Lizandra Monteiro Ciraulo, aluna concluinte do curso de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba, sob a Supervisão do Professor Doutor Anísio Jose da Silva Araújo, professor do departamento de psicologia da UFPB. O estudo tem como objetivo verificar a prevalência e as características do assédio moral em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. Solicitamos a sua colaboração respondendo ao questionário específico sobre o tema, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos e revistas científicas. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo e somente os resultados da amostra total do grupo de respondentes serão informados. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a saúde. Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária, e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a fornecer e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador (a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Destacamos ainda que em nenhum momento será oferecido qualquer incentivo ou auxílio financeiro aos participantes. Os pesquisadores estão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, DECLARO que fui devidamente esclarecido (a) e dou meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Contato com o Pesquisador (a) Responsável: Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para o (a) pesquisador (a) Lizandra Monteiro Ciraulo Telefone: (83) 996901825 ou para o Comitê de Ética do Hospital Universitário Lauro Wanderley -Endereço: Hospital Universitário Lauro Wanderley-HULW – 2º andar. Cidade Universitária. Bairro: Castelo Branco – João Pessoa - PB. CEP: 58059-900. Email::comitedeetica@hulw.ufpb.br Campus I – Fone: 32167964

Atenciosamente,

Assinatura do Pesquisador Responsável

Assinatura do Pesquisador Participante

Questionário Sociodemográfico

Idade:
Renda Mensal:
Estado Civil:
Escolaridade:
Tempo de trabalho:
Local de trabalho (Centro):
Função/Cargo:
Gênero:
Faz uso de alguma medicação? Qual?

Escala QuAN

Quadro 1: Itens da escala do QuAN

Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Nos últimos seis meses, com que frequência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho? Coloque um círculo no número que melhor corresponde à sua experiência nos últimos seis meses:

1 Nunca	2 De vez em quando	3 Mensalmente	4 Semanalmente	5 Diariamente
------------	--------------------------	------------------	-------------------	------------------

1) Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3) Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4) Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5) Espalharam boatos ou rumores sobre você

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6) Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7) Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8) Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9) Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10) Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11) Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12) Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13) Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15) Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16) Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17) Foram feitas alegações contra você

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18) Supervisão excessiva de seu trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19) Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20) Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22) Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Quadro 2: Pergunta sobre assédio subjetivo do QuAN

Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.” Usando a definição acima indique, por favor, se você foi vítima de assédio no trabalho nos últimos seis meses: () Não () Sim, muito raramente () Sim, de vez em quando () Sim, várias vezes por semana () Sim, quase diariamente

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C578a Ciraulo, Lizandra Monteiro.

Assédio Moral em Servidores Técnico-Administrativos de
uma Universidade Pública / Lizandra Monteiro Ciraulo. -
João Pessoa, 2020.
23 f. : il.

Orientação: Anísio José da Silva Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCHLA.

1. Assédio Moral; Servidores; Universidade. I. Araújo,
Anísio José da Silva. II. Título.

UFPB/CCHLA