



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO / CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES
APRENDENTES**

ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SIGNIFICADOS ELABORADOS POR
SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

JOÃO PESSOA - PB

2019

ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SIGNIFICADOS ELABORADOS POR
SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada à Banca do Programa de Pós-Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Mestre no Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes (MPGOA).

Área de Concentração: Gestão e Aprendizagens

Linha de Pesquisa: Aprendizagem em Organizações

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Fernandes
Martins Catão

JOÃO PESSOA - PB

2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S729a Souza, Anne Ludmilla Maul de.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SIGNIFICADOS ELABORADOS POR
SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO
SUPERIOR / Anne Ludmilla Maul de Souza. - João Pessoa,
2019.

53 f.

Orientação: Maria de Fátima Fernandes Martins Catão.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Assédio Moral no Trabalho. 2. Significados. 3.
Aprendizagem. 4. Serviço Público. 5. Pesquisa
Qualitativa. I. Catão, Maria de Fátima Fernandes
Martins. II. Título.

UFPB/BC

ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SIGNIFICADOS ELABORADOS POR
SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada à Banca do Programa de Pós-Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Mestre no Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes (MPGOA).

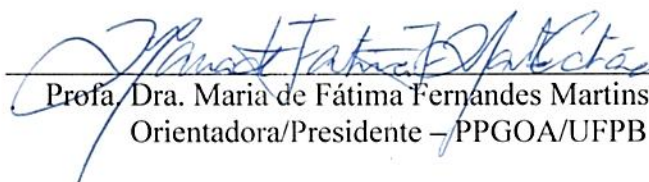
Área de Concentração: Gestão e Aprendizagens

Linha de Pesquisa: Aprendizagem em Organizações

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Fernandes Martins Catão

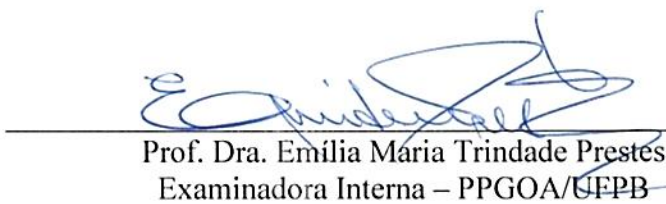
Aprovado em: 27/06/2019

BANCA EXAMINADORA



Prof^a. Dra. Maria de Fátima Fernandes Martins Catão
Orientadora/Presidente – PPGOA/UFPB

Prof. Dr. Thiago Antonio Avellar de Aquino
Examinador Externo – PPGCR/UFPB



Prof. Dra. Emília Maria Trindade Prestes
Examinadora Interna – PPGOA/UFPB

DEDICATÓRIA

A meu pai (*in memorian*), José Porfirio de Souza, dedico este trabalho. Minha vida foi moldada de acordo com os seus ensinamentos e exemplos, mesmo em tão poucos anos de convivência. Seu legado jamais será esquecido.

À minha avó (*in memorian*), Alice Telles Maul, pelo exemplo de garra, superação, pela bravura, reconhecida por mim, hoje, como uma mulher à frente do seu tempo.

À minha mãe, Marcia Maul de Souza, a personificação da dedicação e amor aos filhos, meu alicerce, dedico.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Marcia Maul de Souza, minha infinita gratidão pela dedicação, pela influência, pelos exemplos, pelo incentivo e pelo amor incondicional em todos os momentos da minha vida, irrestritamente;

Aos meus irmãos, Carlos Emanuel, Marcus Vinicius e Sérgio Augusto, pelo amor, cuidado e respeito às minhas escolhas;

À minha irmã do coração, profa. Dra. Maria do Socorro Cirilo de Sousa, pelo apoio incondicional, pelo amor, incentivo e colaboração efetiva em muitos momentos na vida e na elaboração deste trabalho;

Aos meus sobrinhos, Ravi, Alice, Rana, João Emanuel, Vinicius e Enzo Gabriel, pelos momentos de descontração, pelo incentivo, mesmo que não entendessem o que a “tia Lu” estava fazendo e buscando;

À minha tia, Maria do Carmo Souza e às minhas primas, Pollyanna Souza/CCHLA e Prof^a. Dr^a Sandra Souza/Departamento de Psicologia/CCHLA, pela torcida e pelo amor;

Às minhas cunhadas, a extensão da minha família, Rozângela Silva e Nadja Barros, pelo apoio e pela torcida;

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a Maria de Fatima Fernandes Martins Catão, minha inspiração no meio acadêmico, pela compreensão quando precisei, pelo incentivo nos momentos difíceis e por acreditar na minha pesquisa;

À banca examinadora, pela paciência e pelas contribuições que, certamente, serão de grande valia para a finalização deste trabalho;

À ex-coordenadora do PPGOA, Prof^a. Dr^a Edna Brennand;

À atual coordenação, formada pela Prof^a. Dr^a Adriana Diniz e pela Prof^a. Dr^a Emilia Maria Prestes;

Ao corpo técnico-administrativo do PPGOA, Tales Vieira e Heldomiro Correia;

Ao corpo docente do PPGOA, principalmente, ao Prof^o. Dr. Wagner Junqueira, que me fez enxergar a UFPB e a academia de modo diferente;

Aos colegas da turma 08 do PPGOA, principalmente, os da linha 3: Italo Simplício, Karen, Alice Pereira, Pedro e Matheus;

Ao colega Marco Antônio Cordeiro (*in memorian*), agradeço de forma especial, pela convivência, pelas boas risadas e pelo exemplo de amizade; lamento que tenha nos deixado tão precocemente;

Aos amigos de uma vida toda: Clarissa Carvalho, Christian Borba, Marco Antônio Dardenne e Gyanne Catão; de longe ou de perto, senti as boas vibrações;

Aos colegas e amigos do DBM/CCEN: prof. Siqueira, prof. Luis Fernando Marques, profa. Marcia Rosa, profa. Daniela Priscila, profa. Tatiane Santi, prof. Carlos Alberto Gadelha, profa. Krystyna Gorlach, prof. Clayton Zambeli, profa. Darlene Camati, prof. Antônio Baruty, Dione Porto, Bosco Carlos, João Ricardo, Normando Alexandre e Severina (*in memorian*);

À Prof^a. Dr^a Bagnólia Araújo Costa/SODS, pelo incentivo e apoio em um momento crítico de saúde;

À atual coordenação do curso de graduação em História/CCHLA, formada pelos Prof^o. Dr. Paulo Maia e Martinho Guedes;

Ao corpo discente do curso de graduação em História/CCHLA;

Ao corpo docente do Departamento de História/CCHLA, principalmente, a Prof^a. Dr^a Cláudia Lago, pelo incentivo;

Ao meu colega de trabalho e amigo, José Carlos Gomes da Silva, que compreendeu a necessidade de alguns momentos de ausência, além do incentivo para que eu finalizasse o curso;

À Coordenação de Escolaridade/PRG/UFPB, representada pelo prof. Dr. Geraldo Dantas Silvestre Filho, além das servidoras que compõem a SCPA: Angela Varela, Hellen Félix e Juliana Oliveira;

Aos entrevistados que se dispuseram a contribuir com esta pesquisa;

À UFPB, pelo apoio institucional;

Por fim, agradeço a Deus, pela vida, pelas oportunidades em toda a minha trajetória profissional; a Nossa Senhora de Fátima que em muitos momentos tomou-me como filha e me carregou em seus braços.

“Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco. ”

MUITO OBRIGADA!

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALCESTE	Análise Lexical Contextual de um Conjunto de Segmentos de Texto
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCHLA	Centro do Ciências Humanas, Letras e Artes
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CE	Centro de Educação
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CONSUNI	Conselho Universitário
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
OMS	Organização Mundial da Saúde
PRG	Pró-Reitoria de Graduação
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

Tem-se por objetivo neste estudo descrever os significados do assédio moral no trabalho, elaborados por servidores públicos de uma instituição federal de ensino superior. Participaram do estudo dez servidores, entre técnicos e professores ativos do Centro de Educação – CE, do Centro de Ciências Humanas Letras e Artes - CCHLA e da Pró-Reitoria de Graduação - PRG da instituição em estudo, escolhidos pela maior proximidade da pesquisadora, que é também servidora, com os referidos setores. Foram aplicados questionários sociodemográficos e entrevistas semiestruturadas. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo temática com auxílio do software ALCESTE, baseando-se na perspectiva sócio-histórico-cultural. Os significados de assédio moral no trabalho elaborados por servidores do serviço público foram configurados em três classes: Concepção de Assédio Moral no Trabalho com 44,90% das UCEs (unidades de contexto elementar); Enfrentamento: Conscientização, Regulamentação, Investigação, e Punição com 32,65%; Relação ‘eu e o outro’ com 22,45%. Concluiu-se que o significado do assédio moral no trabalho elaborado pelos servidores deixa evidente a importância do assunto, que precisa ser discutido e analisado abundantemente. No ambiente acadêmico e de aprendizagem, deixa ainda mais claro que as pessoas envolvidas procuram entender as consequências que o problema pode causar na vida do indivíduo, na condição de trabalhador, bem como de estudante. A tomada de consciência pelo processo de aprendizagem e prática pode promover a renovação e transformação do sujeito e dos contextos organizacionais, frente às dificuldades e sofrimentos enfrentados, vinculados à incidência do assédio moral no ambiente do trabalho. Buscou-se com o referido estudo, contribuir para a produção do conhecimento sobre a temática posta, bem como, para reflexão sobre processos e práticas no cotidiano nas instituições de ensino superior, apresentando possíveis eixos temáticos para análise, possibilidades de intervenção e inspiração de novos estudos.

Palavras-Chave: Assédio Moral no Trabalho; Significados; Aprendizagem, Serviço Público, Pesquisa Qualitativa.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the meanings of bullying at work, prepared by public servants of a federal institution of higher education. Ten employees, including technicians and active teachers of the Center of Education - CE and the Center for Human Sciences Letters and Arts – CCHLA and the Pro-Rector's Office - PRO of the institution under study participated, chosen because of the greater proximity of the researcher, who is also a servant, with those sectors. Sociodemographic questionnaires and semi-structured interviews were applied. The data were submitted to thematic content analysis with the help of the software ALCESTE, based on socio-historical-cultural perspective. The meanings of moral harassment in the work elaborated by civil servants of the public service were configured in three classes: Conception of Moral Work Harassment with 44.90% of the speeches; Confrontation: Awareness, Regulation, Investigation and Punishment with 32.65%; Relationship 'me and the other' with 22.45%. It is concluded that the meaning of bullying in the work elaborated by the interviewees makes evident the importance of the subject, which should be discussed and analyzed abundantly. In the academic and learning environment, it becomes even clearer that the people involved try to understand the consequences that the problem can cause in the individual's life as a worker as well as a student. The awareness and the resumption of their identity through the process of learning and praxis can promote the renewal and transformation of the subject and the organizational contexts in the face of the difficulties and suffering faced, linked to the incidence of bullying in the work environment. The aim of this study is to contribute to the production of knowledge about the subject, as well as to reflect on processes and practices in daily life in higher education institutions, presenting possible thematic axes for analysis and possibilities for intervention and inspiration of new studies.

Keywords: Moral Harassment at Work; Meanings; Learning, Public Service, Qualitative Research.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 OBJETIVOS	4
1.1.1 Objetivo Geral do Estudo.....	4
1.1.2 Objetivos específicos.....	4
1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1 Assédio Moral no Trabalho.....	5
2.1.2 O ser humano, a elaboração dos significados e as organizações que aprendem	9
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
3.1 Espaço Amostral	14
3.2 Descrição do perfil dos Sujeitos da Pesquisa.....	15
3.3 Entrevista Semiestruturada e Questionário Sociodemográfico	16
3.4 Procedimentos de Análise de Dados	17
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1 Concepção do Assédio Moral no Trabalho	26
4.2 Assédio Moral no Trabalho enquanto Enfrentamento: Conscientização, Regulamentação, Investigação, Punição.....	30
4.3 Assédio Moral enquanto Relação ‘eu e o outro’	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	38
ANEXO I – ESTUDO DE LEVANTAMENTO DE LITERATURA REALIZADO NO PERÍODO 01/08/2018 a 10/09/2018.....	42
ANEXO II - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	46
ANEXO III - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA.....	47
ANEXO IX - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	50

1 INTRODUÇÃO

A gestão pública é um termo que assinala um campo de conhecimento e de trabalho pertinente aos aparelhamentos, cuja incumbência é o interesse público ou que afete este (ABRUCIO, 1997). Para combater o legado deixado pelo regime militar (1964-1985), com base na Constituição de 1988 com vistas à redemocratização do Estado Brasileiro, os constituintes modificaram, ajustaram e intercederam em várias questões relacionadas à administração pública. As mudanças mais profundas que devem ser destacadas são o fortalecimento do controle externo da gestão pública, reforçando os princípios da legalidade e da publicidade; a descentralização dos atos, combatendo o autoritarismo configurado pelo período da ditadura, abrindo espaço para a participação do cidadão nas decisões e levando em consideração as realidades e demandas específicas de cada localidade. Por fim, ressaltou-se a importância da profissionalização da burocracia e do serviço público, destacando-se o princípio da meritocracia, consubstanciada pela realização de concurso para a admissão em cargos públicos (ABRUCIO, 2007).

Em virtude da regulamentação da Emenda Constitucional nº 19 de 1998 e da Lei Nº 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que determina que a nomeação para cargo público de provimento efetivo deve ser por meio de concurso público. Segundo o art. 20 da referida Lei, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I - Assiduidade; II - Disciplina; III - Capacidade de iniciativa; IV - Produtividade; V- Responsabilidade. As alterações feitas pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, o art. 41 da Constituição Federal, que dispunha sobre o período para aquisição da estabilidade do servidor, diz que só após três anos de efetivo exercício, serão estáveis os servidores.

Nesse direcionamento, no contexto do Estado Brasileiro, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, segundo o art. 196, a saúde passou a ser “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. Vale ressaltar que, após a Carta Magna de 1988, foram regulamentadas as condições para a promoção, recuperação e proteção da saúde, através da Lei Orgânica da Saúde, de nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Para este regulamento, entende-se que saúde não se limita apenas à ausência de doença, considerando, a qualidade de vida do indivíduo com a implementação de políticas públicas quem incluam, segundo o art. 3º, “entre outros, a

alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Na jornada de trabalho e no exercício de suas funções, em setores públicos ou privados, trabalhadores (a), estão expostos a situações diversas, dentre elas aquelas que caracterizam o assédio moral (Zanetti, 2009). O Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, em sua Seção III, XV, na alínea "f" diz que é vedado ao servidor público federal permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.

Porém, o problema do assédio moral torna-se quase clandestino e subjetivo, sendo raros os casos em que os agentes do ato são punidos de forma adequada, por falta de tipificação no Código Penal Brasileiro ou na Lei nº 8.112 de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. O termo assédio moral na administração direta surgiu no Brasil, pela primeira vez, na apresentação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo (AGUIAR, 2008). Este projeto veio a se tornar a Lei municipal nº 13.288, em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Itacemópolis publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos do município, através da Lei nº 1.163/2000, dispondo sobre o tema nos seguintes termos:

“Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

[...]

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Na cidade de Nova Santa Rita, no Rio Grande do Sul, foi promulgada em 01 de novembro de 2011, a Lei Nº 1027/2011, que dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal, por servidores públicos municipais e prevê, como punição para os agentes do assédio moral naquele município: advertência; suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional e demissão.

Posteriormente, diversas outras leis foram inseridas no âmbito da administração municipal, a saber, Cascavel – PR (Lei nº 3.243/01), Guarulhos – SP (Lei nº 358/01), Sidrolândia – MS (Lei nº 1.078/01), Jaboticabal – SP (Lei nº 2.982/01), São Paulo – SP (Lei nº 13.288/02), Natal – RN (Lei nº 189/02), Americana – SP (Lei nº 3.671/02), Campinas – SP (Lei nº 11.409/02) e São Gabriel do Oeste – MS (Lei nº 511/03). O interesse por esta temática surgiu, inicialmente, pelo fato da pesquisadora ser servidora pública e pelo interesse de como o assédio moral vem sendo vivenciado por outros servidores na instituição, como o referido problema pode afetar a vida profissional e pessoal, podendo trazer prejuízos para a saúde, além de poder interferir, eventualmente, na produtividade do servidor, e, conseqüentemente, na prestação de serviços ao cidadão/usuário da instituição.

Esta pesquisa ainda pretende contribuir para ampliar a reflexão e o debate na academia sobre o assédio moral sofrido pelos servidores nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Após levantamento bibliográfico no Portal de Periódicos da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, com o descritor assédio moral no trabalho, no período de 2017 a 2018, foi possível verificar que há 447 registros na literatura sobre o tema; os trabalhos observados apresentam objetivos diferentes e/ou complementares com relação à pesquisa em epígrafe: no trabalho de Nunes e Tolfo (2015), o objetivo era identificar as consequências do assédio moral constatada por servidores docentes e técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior; foram elencados prejuízos à saúde do servidor, os motivos que os levavam a afastamentos do trabalho, além de interferências na vida privada do indivíduo, a partir de relatos feitos por meio de entrevistas com os mesmos; em outro trabalho analisado. Nessa linha de raciocínio, Ventura (2015) direcionou sua pesquisa para o público de docentes e servidores técnico-administrativos de outra instituição de ensino superior, buscando identificar e analisar a existência do assédio moral nas relações de trabalho dos servidores daquela instituição. A atual pesquisa tem como propósito a produção de conhecimento sobre significados do assédio moral no trabalho no contexto de uma instituição pública de ensino superior e possíveis reflexões que promovam uma maior compreensão de como funcionam as relações, processos, práticas no interior da instituição pesquisada e de sua condição como organização aprendente. Neste direcionamento, é essencial a difusão das informações acerca do assédio moral, para que, munidos deste conhecimento, os trabalhadores possam refletir mais sobre esta questão redutora e excludente do ser humano no cotidiano do trabalho e os malefícios gerados em sua vida laboral e pessoal.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral do Estudo

Investigar os procedimentos institucionais frente ao assédio moral no trabalho e os significados elaborados, por servidores públicos, sobre o referido assédio no trabalho em uma instituição pública federal de ensino superior.

1.1.2 Objetivos Específicos

Descrever os procedimentos institucionais frente ao assédio moral no trabalho de uma instituição pública federal de ensino superior;

Descrever os significados do assédio moral no trabalho, elaborados por servidores de uma instituição pública federal de ensino superior;

Analisar os significados do assédio moral no trabalho elaborados por servidores de uma instituição pública federal de ensino superior e possíveis relações com os procedimentos institucionais frente a esta questão.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em quatro capítulos. O primeiro trata da introdução do trabalho com a apresentação da problemática ao qual a pesquisa trata, sua justificativa e os objetivos que pretende alcançar. O segundo consta do referencial teórico, abarcando a temática do assédio moral, os danos que podem ser causados ao indivíduo e o estudo dos significados do ser humano. Quanto ao terceiro, apresenta os procedimentos metodológicos adotados, iniciando com a caracterização da pesquisa passando pelo campo no qual a pesquisa foi realizada, pela seleção dos investigados, até chegar aos procedimentos que foram utilizados para a coleta e análise dos dados. No quarto, encontram-se os resultados obtidos e a discussão acerca dos mesmos seguido das considerações finais sobre o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no ambiente laboral trata de um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, porém, somente no final do século XX foi identificado e caracterizado como fenômeno destruidor das relações laborais, do próprio ambiente organizacional e, muitas vezes, do próprio trabalhador (HIRIGOYEN, 2008). Na ciência, a violência no trabalho vem sendo estudada desde o século XIX, já abordada por Karl Marx (1984), citado por Freitas, Heloani e Barreto (2008), porém, apenas no final do século XX, os cientistas das mais diversas áreas vêm analisando os danos causados envolvendo saúde e trabalho. Tais referências buscam soluções preventivas e intervencionistas mais aprofundadas na violência praticada no ambiente de trabalho. É sabido que o assédio moral repercute na saúde do trabalhador, no seu desempenho e no ambiente de trabalho no qual ele está inserido, na vida pessoal, além de afetar as organizações e também a sociedade. Logo, tal violência deve ser considerada como um fenômeno complexo que pode prejudicar a vida das vítimas e daqueles que estão próximos (NUNES E TOLFO, 2015).

No Brasil, a pioneira nos estudos sobre o assédio moral foi a médica do trabalho Margarida Maria Silva Barreto, que, abordou o tema em sua dissertação de mestrado “*Jornada de Humilhações*”, concluída no ano 2000, na PUC-SP, na qual, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido sucessivos episódios de humilhações no ambiente do trabalho. (BARRETO, 2000). Dando continuidade à pesquisa, Dra. Margarida Barreto concluiu em 2005

sua tese de doutorado, na mesma instituição, intitulada “*Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*”, analisando as modalidades e formas de assédio moral que acabam afetando a vida dos trabalhadores (BARRETO, 2005). A atitude de reduzir o outro é causa de angústia, medo e sofrimento. O rebaixamento repetitivo, a indiferença e o menosprezo revelam um ambiente degradado, que pode ser causa de desprazer, revolta, tristeza profunda que se manifestam como sintomas de depressão, reafirmação da inutilidade e baixa autoestima. Uma vez que o sofrimento se instala está criada a impossibilidade de ser feliz, de criar valores e normas, e de desejar existir (BARRETO, 2003).

A modalidade pode configurar-se tanto em condutas abusivas do empregador, chamadas de assédio vertical, em que o superior hierárquico causa constrangimento aos seus subordinados, quanto em condutas dos empregados entre si, por motivos de competição ou de pura e simples discriminação, conhecidas como assédio horizontal. Há, ainda, os casos de assédio moral ascendente, que é aquele praticado por subordinado, ou grupo deles, em face de seu superior hierárquico, e de assédio moral combinado, em que empregador e empregados se unem contra determinado indivíduo no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2013.). No contexto de condutas assediadoras ou intimidadoras, existe na literatura o termo *bullying* que vem da língua inglesa e decorre de atos e violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um ou mais indivíduos (*bully*, o “valentão” ou “brigão”), com o objetivo de intimidar, agredir e isolar outro indivíduo, especificamente, no ambiente escolar, segundo a lei nº 13.185 - Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional - art. 1º, § 1º) (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm). Assim, *bullying* e assédio moral são distintos: o primeiro termo é proveniente de ofensas individuais de forma ampla, o que se incluem atitudes mais leves, como chacotas e o isolamento da vítima, até condutas abusivas de conotação sexual ou mesmo agressões físicas; já o segundo é contextualizado quando há agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, independente de resultar de um indivíduo ou grupo. (GUIMARÃES E RIMOLI, 2006). Quanto ao assédio sexual no ambiente laboral consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “*toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas*”. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. No ambiente de trabalho,

atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados (MTE, 2009). De acordo com Nascimento (2008), o assédio moral é definido como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do cargo no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções.

Para Minassa (2012), assédio moral pode ser entendido como um processo que manipula e despreza o assediado com o objetivo de aumentar o poder do agressor com repetidas atitudes, prejudicando o indivíduo. O autor elenca as várias terminologias para o fenômeno, tais quais: *mobbing*, *harassment*, *bullying*, *whistle-blowers* e *ijime*. O termo mais conhecido e utilizado, atualmente, é o *bullying*, configurado com ofensas brutais, maltratando e intimidando o outro, e é tratado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como forma de violência no trabalho. Pode-se dizer que o assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica, reiterada e prolongada no tempo, que expõe o empregado em situações humilhantes e constrangedoras, manchando sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica, e que sua finalidade tem por efeito excluir a posição do empregado na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções. Segundo Barreto (2002), o assédio moral, em empresas do Brasil, geralmente é praticado com pessoas que: têm problemas de saúde; estão no final do prazo de estabilidade, posterior a acidente de trabalho ou retornam de licença-maternidade; ultrapassaram a idade de 35 anos; questionam as políticas de gestão; são solidárias com colegas também assediados. A pesquisa da autora supracitada também evidenciou que em 12% dos casos, o assédio moral tem início com abordagens de caráter sexual, 50% dos casos ocorrem diversas vezes por semana e 90% deles são cometidos por pessoas em cargos hierárquicos superiores. O assédio moral é uma das práticas que vem sendo bastante discutida no âmbito da Administração Pública. Apesar de ser um problema recorrente e grave, muitas vezes, não tem, por parte, dos gestores, a atenção devida, acarretando problemas emocionais nos servidores que sofrem constantemente desmandos provenientes dos chefes diretos, superiores hierárquicos ou, até mesmo, de servidores do mesmo nível profissional.

Segundo Maciel (2007, p. 118):

assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se

caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

O assédio moral constitui prática atentatória à liberdade e à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, que os tratados internacionais e que as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especificamente todos os diplomas que tratam de direitos humanos, mesmo não versando de maneira direta e nominal (SILVA E GURGEL, 2013). Segundo Freitas; Heloani e Barreto (2008), a teoria dos mesmos autores, a violência é humana e social e tem como objetivos a dominação de classe, interclasse, relação de gênero, manipulação. Para caracterizar a violência sofrida pelo trabalhador, instituem-se a relação hierarquizada e assimétrica, atitudes reiteradas de um padrão de comportamento inadequado, além da intencionalidade em forçar o rebaixamento ou demissão do indivíduo envolvido nessa relação violenta. As vivências afetivas que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, tornam-se 'alvo preferencial' de controle das chefias se 'alguém' do grupo, transgredir a norma instituída. A violência intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem. Na sociedade contemporânea, ridicularizar ou ironizar constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade. (BARRETO, 2002). A autora ainda afirma que as emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciados segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. (BARRETO, 2002). Como consequências à saúde do trabalhador, Barreto (2002) relata que problemas como depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios passam a ser comuns no cotidiano. Este sofrimento é imposto nas relações de trabalho e revela o adoecer, pois o que adoce as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Apesar de já prevista no ordenamento jurídico, sabe-se que não será pelo dispositivo legal que irá se evitar a prática (ZIMMERMANN; SANTOS; LIMA, 2002). Os autores defendem que a conscientização é fundamental para todas as partes envolvidas: a vítima, que não consegue diagnosticar sozinho o mal que sofre quando o agressor e a sociedade que não conseguem enxergar e acaba por considerar seu procedimento como normal. Os autores afirmam que o trabalhador assediado deve ter conhecimento do que vem a ser assédio moral e estar consciente como é prejudicado, além de levantar o debate sobre o tema na sociedade em geral, quebrando o estigma de que o trabalhador não possui sentimentos e de que é pago para apenas para trabalhar. Freitas, Heloani e Barreto (2008) defendem que as relações de trabalho devem ser humanizadas para que se enfrente a incidência do assédio moral no ambiente laboral. É importante que sejam estabelecidos canais de denúncia dentro da empresa, porém, o diálogo deve ser democratizado e difundido pelas organizações para atingir o indivíduo e sua saúde mental.

Para Hirigoyen (2008), esperar que a regulamentação seja definida não é o caminho, pois os casos começam a ser tratados como meros episódios psiquiátricos, sem ajudar efetivamente as vítimas. É preciso que as empresas tomem medidas preventivas, sem esperar que os casos se tornem reais e precisem de intervenções legais.

2.1.2 O ser humano, a elaboração dos significados e as organizações que aprendem

Vigotsky (2004) fundamenta seus estudos no ponto de vista que a constituição do ser humano e os modos de sentir, pensar e agir são baseados na sua configuração sociohistórica, portanto, sendo configurados de acordo com as experiências e a história dos indivíduos e coletivos. Assim, Vigotsky (1999), expressa que a realidade da mente humana deve ser investigada de acordo com o desenvolvimento do real, compreendendo suas causas, seu movimento e sua processualidade, pois os processos biológicos não são capazes de definir o desenvolvimento humano; o ser humano precisa “aprender para poder desenvolver-se e constituir formas de satisfação de suas necessidades”; é formado pelo resultado de suas relações e sua cultura, constituindo-o como sujeito. Os processos de pensar, sentir e agir são entendidos como fenômenos psicológicos mais elaborados, sendo resultado da racionalidade, afetividade, da intencionalidade e dos comportamentos voluntários do indivíduo, ou seja, diferenciam-se dos movimentos reflexivos e intuitivos do ser humano (VIGOTSKY, 2004, 2003). Nesse sentido, o ser humano é fruto de um complexo de processos e deve ser analisado como um ser em movimento, e não, isoladamente.

Baseando-se na perspectiva da Psicologia sociohistórica, o ser humano é definido como um ser social e histórico, ou seja, é um ser dinâmico, determinante e determinado por seus momentos e história, que se modifica ao longo do tempo, agindo sobre a natureza, criando novas possibilidades para a sua existência e garantindo condições para a satisfação de suas necessidades (CATÃO, 2017). De acordo com Catão (2013), a Psicologia e as Ciências Humanas e Sociais, em geral, procuram entender como o ser humano é produzido pela cultura, porém têm pouco a acrescentar acerca de como essa cultura é produzida e como as transformações ocorrem a partir de novas condições de existência social e pessoal no processo de constituição dos seres humanos como sujeitos e protagonistas da história pessoal e coletiva.

O espaço da igualdade humana vem sendo reduzido, desrespeitando-se as diferenças dos indivíduos, a cidadania com suas características democráticas, promovendo a falta de solidariedade e rompendo os elos entre mente e corpo, entre os seres humanos e suas funções culturais e psicológicas. Catão (2013) defende que o sentido do ser humano vai se afunilando, banalizando sua própria existência e as relações vividas, quando suas relações são diminuídas e relativizadas. A autora enfatiza a cultura “do não ser humano, não ser sujeito”, quando o indivíduo desvaloriza seu processo histórico e descontextualiza com o todo. (CATÃO, 2013; SAWAIA, 1999). A autora defende que quando coletividades sofrem por questões do cotidiano, como desigualdade social e injustiças, cria-se o problema social: o indivíduo perde seu direito de exercer sua cidadania. A consequência pode ser o padecimento psíquico, sendo produto de um sistema social, econômico, político e cultural (CATÃO, 2011). O problema social não deve ser analisado a partir da materialidade externa ao indivíduo, mas devem considerar-se as implicações psíquicas do indivíduo. Sob esta perspectiva, Vigotsky (2004) determina que a configuração do problema social se centraliza no ser humano, descobrindo seu real sentido na dinamicidade dos seus atos. (SAWAIA, 1999),

Segundo Sawaia (1999), “o sofrimento é a dor mediada pelas injustiças sociais”. É o sofrimento de estar submetida à fome e à opressão, e pode não ser sentido como dor por todos”, sendo uma categoria de análise de exclusão do ser humano, corroborando com Vigotsky (2008). Em sua obra, o autor buscou essa categoria de análise do comportamento humano capaz de incluir todas as manifestações psíquicas do ser humano, determinando que o significado se destaca em meios a essas manifestações, enfatizando a correlação das funções psicológicas entre corpo e sociedade. O significado é o principal norteador de desenvolvimento da consciência e concentra em si as diversas características do desenvolvimento social do povo, refletindo a emoção e o sentimento radicados no cotidiano do ser humano (VIGOTSKY, 2003). Sawaia (1999) enfatiza a

premissa de Vigotsky (2008) quando o estudioso afirma que o significado é um fenômeno intersubjetivo, ou seja, social e histórico, refletindo a ideia de que a condição psíquica determina as funções biológicas do ser humano, justificando um dos objetivos desta pesquisa, como sendo a correlação entre significado e assédio moral, pois, como visto na literatura, o assédio moral pode acarretar à vítima, além de disfunções psicológicas, distúrbios físicos, como dores generalizadas e distúrbios gástricos. “Os significados manifestam-se através das produções verbais das pessoas envolvidas em determinadas situações e que comandam as ações que se realizam” (TRIVIÑOS, 1987, p. 127). Com o passar do tempo, as organizações brasileiras vêm desenvolvendo técnicas e esforços para desconstruírem os desafios gerados pelos diversos modelos de relações humanas no novo cenário criado pela sociedade contemporânea (FLEURY, FLEURY, 1995). Com a necessidade cada vez mais alta de aprimoramento e adequação às tendências de desenvolvimento do ser humano, ressalta-se que os conceitos de mudança e inovação organizacional devem estar entrelaçados com o conceito de aprendizagem (FLEURY, FLEURY, 1995). Os citados autores afirmam que o aprendizado dentro do contexto das organizações tem origem na Psicologia da Aprendizagem, pois as empresas possuem modos de pensar, sentir, agir e memória e desenvolvem rotinas e/ou procedimentos padronizados para lidar com questões internas e externas. A aprendizagem organizacional não só envolve a elaboração de novos mapas que produzem os processos de pensar, sentir e agir, que possibilitem, por parte do administrador, compreender de forma mais benéfica o que está acontecendo fora e dentro da organização, mas define novos comportamentos, que comprovam a efetividade do aprendizado (FLEURY, FLEURY, 1997).

Tratando-se sobre cognição, os processos que integram o domínio do comportamento organizacional – processamento de informações, definição de problemas, percepções de trabalho, motivação, tomada de decisão, liderança e avaliação de desempenho – foram analisados sob uma perspectiva sobre os modelos de pensar, sentir e agir dos indivíduos (BASTOS, 2010). O conceito de organização que aprende já existe na literatura, porém, é um modelo difícil de ser difundido, ainda que, como afirmado por Pereira (2017), a ideia das organizações como sistemas de aprendizagem destacou-se com a popularização do conceito de organizações de aprendizagem por autores como Garvin (2002) e Senge (2011), representando o ideal para que as organizações se sobressaíam aos desafios inerentes ao ambiente. Para Senge (2011), as organizações que aprendem são formadas por conjuntos de indivíduos que aprimoram sua capacidade de criar, e a verdadeira aprendizagem é o que significa ser efetivamente ser humano, ou seja, as pessoas que formam as organizações que precisam desenvolver suas capacidades e habilidades, gerando novas percepções e quebrando antigos paradigmas. Nesse processo de aprimoramento e desenvolvimento de competências dos que fazem as organizações, pode-se levar à humanização das relações de trabalho, ao entendimento de como o fenômeno

do assédio moral é internalizado entre seus membros e, consequentemente, como os casos podem ser reduzidos ou evitados. Os integrantes das equipes das organizações aprendentes estão envolvidas no processo de aprimoramento e aprendizagem, diversificando sua capacidade com o intuito de alcançar os resultados desejados, os quais difundem novos padrões de cultura organizacional. O autor enfatiza que as pessoas envolvidas na organização devem se comprometer a querer aprender, do mais simples funcionário até o gestor do último nível da empresa. Para a implementação dos pressupostos da aprendizagem organizacional, interligando a história da organização, as suas formas de estruturação, o significado atribuído ao trabalho às relações de poder no contexto dessa organização, é necessário analisar e definir a cultura da organização, como defendem Fleury & Fleury (1997), compreendendo que as formas de interação e expressão dos símbolos e práticas organizacionais são fundamentais para discussão e contextualização das práticas de aprendizagem dentro de uma organização. Partindo desse pressuposto, Paula (2005) defende que as organizações que adotam um modelo de gestão baseado na aprendizagem estão mais preparadas para se adaptar às mudanças constantes que ocorrem na sociedade atual e, nesse sentido as organizações públicas iniciam esse processo de renovação e modernização do seu modelo de gestão.

Para Garvin (2002), existem facilitadores da aprendizagem, como práticas, políticas e condições que potencializam a ocorrência da aprendizagem, ou melhor, são fatores que, quando existentes na organização, a exemplo de: fontes de informação, compartilhamento de visões e experiências, revisão de conceitos, o feedback construtivo e oportuno e ambiente propício para novas ideias, fornecem incentivos para que ocorra de forma mais intensa a aprendizagem na organização. Choo (2003) expressa que a organização inteligente adota uma abordagem holística à gestão de conhecimento que combina de forma bem-sucedida, o conhecimento tácito, o conhecimento explícito (baseado em regras), e o conhecimento cultural (que incluem as pressuposições e convicções usadas para descrever e explicar a realidade, e também as convenções e expectativas usadas para dar valor e significado à nova informação e conhecimento), em todos os níveis da organização, sugere que a organização inteligente é uma organização aprendente que tem competência na criação, aquisição e transferência de conhecimento e modifica o seu comportamento para refletir o novo conhecimento e visão. Nesse sentido, a UFPB, objeto deste estudo, sendo uma organização pública, coloca-se no modelo apresentado por Choo (2003), que define organização inteligente como aquela que tem habilidade em mobilizar os seus recursos e competências de informação, para transformar em conhecimento e utilizar esse conhecimento para manter e melhorar o seu desempenho num ambiente dinâmico. O autor defende que o conhecimento gerado pela instituição deve ser analisado, estruturado e processado para que se reverta em valor para seus usuários e comunidade em geral.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O referido estudo sobre os procedimentos institucionais frente ao assédio moral no trabalho e os significados elaborados, por servidores públicos, sobre o referido assédio moral no trabalho numa instituição pública federal de ensino superior, a Universidade Federal da Paraíba, Campus I, João Pessoa-PB, foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da mesma instituição, protocolo 3.159.589. (ANEXO III). O enfoque qualitativo foi utilizado nesta pesquisa, dando mais flexibilidade ao percurso metodológico e preocupando-se mais com o significado da temática abordada, buscando suas raízes, suas causas de existência, levando à compreensão do desenvolvimento da vida humana, conforme preconiza Triviños (1987), mesmo com a premissa de que toda pesquisa pode ser, simultaneamente, quantitativa e qualitativa. Para este estudo, os significados compreendem alta relevância, pelo assunto abordado, manifestando-se por meio de expressões verbais dos indivíduos envolvidos e que determinam as ações que se realizam (TRIVIÑOS, 1987).

Na elaboração desta pesquisa, tomou-se como base a classificação de Vergara (2007) que qualifica a pesquisa quanto aos fins e aos meios. Segundo a citada classificação, esta pesquisa é do tipo exploratória e descritiva quanto aos fins. Para o autor supracitado, a pesquisa exploratória é realizada na área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. Retomando Vergara (2007), esta pesquisa foi exploratória porque há uma escassez de estudos sobre o tema assédio moral no âmbito da UFPB e sua ocorrência entre os servidores técnico-administrativos e docentes, através do olhar dos próprios técnicos e docentes exercendo cargos administrativos, podendo gerar significantes registros sobre a temática. Também pode ser classificada como estudo de caso, pois segundo Triviños (1987), o objeto de estudo é uma unidade que se analisa profundamente, sendo investigados os servidores do CCHLA, CE e Pró-Reitoria de Graduação, limitados institucionalmente. Este estudo também é bibliográfico e de campo quanto aos meios (VERGARA, 2007). Bibliográfica porque utilizou fontes de pesquisas como livros e artigos para a fundamentação teórica; e, de campo, pelo fato do estudo ser realizado empiricamente, ou seja, junto aos servidores técnico-administrativos que no CCHLA, CE e Pró-Reitoria da Graduação da UFPB. Para seguir o caráter qualitativo, ratificou-se a observação de Triviños (1987) a qual afirma que a pesquisa qualitativa dar preferência ao fundamento da vida dos indivíduos. A entrevista semiestruturada foi usada, buscando o significado que o entrevistado dá ao fenômeno do assédio moral, dando ênfase às experiências, à vida e ao projeto que o

indivíduo possui. “O enfoque histórico-cultural privilegiou esta análise porque considerou que os significados que os sujeitos davam aos fenômenos dependiam essencialmente dos pressupostos culturais do meio que alimentavam sua existência” (TRIVIÑOS, 1987, p. 130).

3.1 Espaço Amostral

O campo de estudo desta pesquisa é a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) criada pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, e instalada sob o nome de Universidade da Paraíba como resultado da junção de algumas escolas superiores. Posteriormente, com a sua federalização, aprovada e promulgada pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960 foi transformada em Universidade Federal da Paraíba, incorporando as estruturas universitárias existentes nas cidades de João Pessoa e Campina Grande. A partir de sua federalização, a UFPB desenvolveu uma crescente estrutura multicampi, distinguindo-se, nesse aspecto, das demais universidades federais do sistema de ensino superior do país que, em geral, têm suas atividades concentradas num só espaço urbano. Essa singularidade expressou-se por sua atuação em sete campi implantados nas cidades de João Pessoa, Campina Grande, Areia, Bananeiras, Patos, Sousa e Cajazeiras.

Desde o ano de 2014, a UFPB está estruturada da seguinte forma: Campus I, na cidade de João Pessoa; o Campus II, na cidade de Areia, o Campus III, na cidade de Bananeiras e o Campus IV, nas cidades de Mamanguape e Rio Tinto, segundo a página oficial da instituição na Internet (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2016). Além de suas extensas dimensões físicas, constata-se um elevado número de servidores, entre docentes e técnico-administrativos: em agosto de 2018, constam como ativos, 2.828 docentes e 3.508 servidores técnico-administrativos (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2018). Assim, aliando-se ao elevado desenvolvimento de suas atividades e ao constante crescimento da necessidade de servidores, a UFPB vem tendo que aderir às tendências da gestão de pessoas no contexto do setor público.

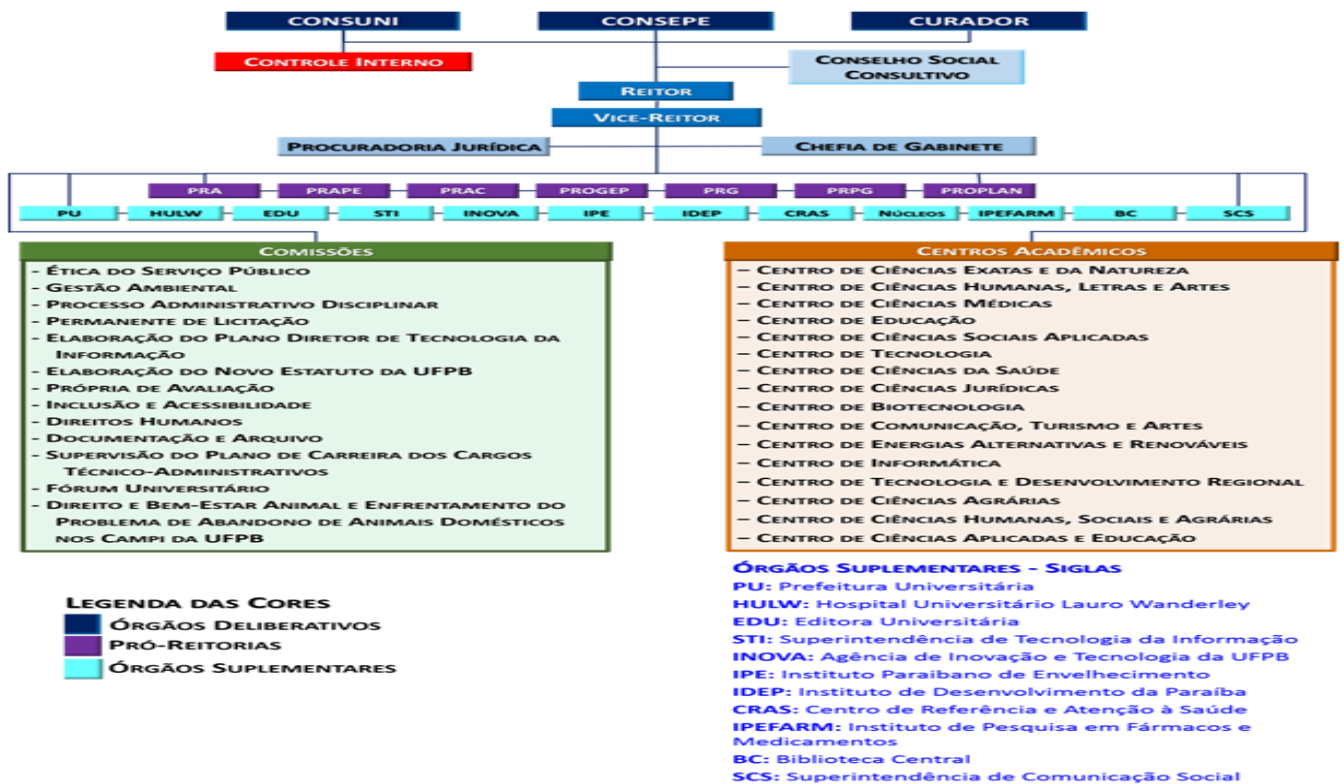
3.2 Descrição do Perfil dos Sujeitos da Pesquisa

A Universidade Federal da Paraíba possui 6.336 servidores ativos, divididos entre técnico-administrativos e docentes. O universo da pesquisa é composto por servidores federais e a amostra constará de dez servidores, técnicos e professores, lotados no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Centro de Educação da UFPB e Pró-Reitoria de Graduação, selecionados aleatoriamente e

voluntariamente. Compondo a estrutura administrativa da UFPB, está o Centro de Ciências, Humanas, Letras e Artes (CCHLA) – vide organograma -, que a partir da publicação da resolução nº 61/1980 do Conselho Universitário - CONSUNI, ficou instituído que tem por finalidade promover o ensino no campo das ciências humanas, das letras e das artes, realizando pesquisa nos domínios que constituem objeto de suas atividades, além de oferecer serviços de extensão à comunidade em geral. O Centro de Educação (CE) teve aprovado seu Regimento pelo CONSUNI – conforme Resolução nº 72/1979 - e tem como finalidade promover atividades nos campos do ensino, pesquisa e extensão no campo das ciências da educação.

A Pró-Reitoria de Graduação tem a função de planejar, coordenar e controlar as atividades de ensino referentes à graduação da instituição de forma permanentemente articulada com o Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE, com as Pró-Reitorias Acadêmicas, com os Centros, Departamentos e Cursos desta Instituição. Compete-lhe ainda, propor e coordenar as formas de acesso aos cursos de graduação da UFPB e interagir com órgãos governamentais, com o Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação e com Instituições de Ensino Superior, do país e do exterior, visando o desenvolvimento de políticas e de parcerias que favoreçam a elevação da qualidade de formação superior.

Figura 1: Organograma da UFPB.



Fonte: <<http://www.ufpb.br/acessoainformacao/contents/imagens/organograma-completo.png/view>>

De acordo com relatório fornecido pelo setor de Gestão de Pessoas dos referidos centros, no mês de agosto de 2018, o CCHLA possuía 117 servidores técnico-administrativos, distribuídos entre departamentos acadêmicos, coordenações de cursos, laboratórios, setores administrativos, de suporte e secretaria do Centro, e 308 docentes. No CE, estavam lotados 88 servidores e 204 docentes entre departamentos acadêmicos, coordenações de cursos, assessorias, núcleos especiais, setores administrativos, de suporte, secretaria do Centro, além da Escola de Educação Básica (Creche Escola). Já a Pró-Reitoria de Graduação possuía 30 técnicos administrativos lotados naquela unidade. Para esta pesquisa, foram entrevistados dez servidores, entre técnico-administrativos e docentes do CE, do CCHLA e da Pró-Reitoria de Graduação, escolhidos aleatória e voluntariamente entre os três setores.

3.3 Entrevista Semiestruturada e Questionário Sociodemográfico

Cruz Neto (2004) afirma que a entrevista é a forma de abordagem técnica do trabalho de campo mais usual e importante na realização da pesquisa qualitativa e pode ser definida como uma conversa a dois com propósitos bem delineados, através da qual o pesquisador busca informações contidas na fala dos entrevistados, a entrevista reforça a importância da linguagem e do

significado da fala. Assim, a entrevista possibilitará a investigação junto aos servidores lotados no CCHLA, CE e na Pró-Reitoria de Graduação sobre a temática do assédio moral ocorrido na instituição. Utilizando-se da entrevista semiestruturada, segundo Triviños (1987), valoriza-se a presença do pesquisador e proporciona ao informante todas as nuances possíveis de liberdade e espontaneidade necessárias para enriquecer a pesquisa.

Triviños (1987) define a entrevista semiestruturada como sendo “[...] aquela que parte de certos conhecimentos básicos apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (1987, p. 146). Portanto, o entrevistado seguindo livremente a linha de seu pensamento e de suas vivências dentro do objeto principal colocado pelo pesquisador, começa a participar efetivamente do conteúdo da pesquisa. Ainda de acordo com Triviños (1987), as perguntas geradas para a realização da entrevista são resultado das vivências e experiências do próprio investigador acerca do objeto de estudo, além da pesquisa teórica que a fundamenta.

Nesta pesquisa foi aplicada uma entrevista semiestruturada, acompanhada de um questionário sociodemográfico. A aplicação foi realizada de forma individual, numa sala com garantia de privacidade. A entrevista do tipo semiestruturada foi composta por questões norteadoras sobre o objeto de estudo em questão: 1 - Quando falo - assédio moral, o que lhe vem?; 2- Quando falo - assédio moral no trabalho, o que lhe vem?; 3- Você já presenciou assédio moral no contexto da UFPB? Já viu alguma situação que caracterizasse assédio moral? Como ocorreu? Se ainda há essa possibilidade, o que pode ser feito para ser evitado? Descreva sobre a situação vivenciada e/ou presenciada. Questionário Sócio demográfico: local de trabalho; atividades desenvolvidas; escolaridade/curso; sexo; tempo de serviço na UFPB e no setor atual de trabalho, renda média familiar.

Antes de iniciar a entrevista, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para leitura e saneamento de eventuais dúvidas. Após a concordância em participar da pesquisa, o TCLE foi assinado pela pesquisadora e pelo entrevistado.

3.4 Procedimentos de Análise de Dados

Após a coleta os dados foram tratados, para o que se recorreu ao método de Análise de Conteúdo Temática proposta por Bardin (1977, p.42), que a define como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do

conteúdo das mensagens.”, aplicando-se a discursos altamente diversificados. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não). Para Félix e Catão (2013), o método da análise de conteúdo categorial temática é capaz de capturar significados e inferir novos conhecimentos a partir dos relatos dos sujeitos, e ainda, a compreensão crítica das falas dos indivíduos, analisando suas mensagens explícitas ou não. Dessa forma, procura-se capturar do indivíduo os seus processos psicológicos voluntários, ou seja, sua configuração intersubjetiva (VIGOTSKY, 2008), identificando e analisando os significados atribuídos à temática do assédio moral internalizado à instituição.

Para Triviños (1987), o método de análise de conteúdo, além de peculiar, pode servir de auxílio em pesquisas mais robustas, fazendo parte de uma visão mais ampla, como no caso do método dialético. Contudo, para que o referido método alcance sua finalidade, faz-se necessário considerar o contexto das análises, não podendo o pesquisador ater-se apenas aos aspectos latentes dos dados coletados. De acordo com Bardin (1977), deve-se ter atenção com a criteriosa descrição e execução de cada uma das fases da análise, ainda que se mantenham a flexibilidade e a criatividade, como forma de manter-se confiabilidade e validade dos resultados da pesquisa. A referida autora (1977, p. 95) determinou três etapas da técnica de análise de conteúdo, segundo sua experimentação: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A pré-análise corresponde à fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional e sistemático, através de quatro etapas: leitura flutuante, que estabelece o contato com os documentos preliminares da coleta de dados; escolha dos documentos, a partir do objetivo da pesquisa definido, consiste na o gênero de documentos que serão analisados; formulação das hipóteses (afirmação provisória da ideia estudada) e dos objetivos (finalidade geral do estudo); preparação do material e formal dos dados levantados (BARDIN, 1977). Vala (2003) afirma que a análise de conteúdo permite inferências sobre a fonte, à situação em que esta produziu o material sobre o objeto de estudo ou o receptor ou destinatário das mensagens. Para tanto, a inferência da mensagem passada e captada será efetuada a partir de uma base lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram organizadas sistematicamente. O autor defende que o material gerado é resultado de uma vasta rede de informações, concebida por meio de um processo de traços de significação, analisando-se as condições de produção do discurso e da análise dos dados resultantes desse processo.

Para esta pesquisa, na qual foram utilizadas questões abertas por meio de entrevista, acrescenta-se que a análise de conteúdo possui uma grande vantagem de permitir trabalhar sobre

esse tipo de material, pois o pesquisador, mesmo não estando apto para antecipar todas as categorias ou formas de expressão do entrevistado, analisará as respostas, posteriormente, pelo método da análise de conteúdo. (VALA, 2003). O autor elenca o caminho a ser seguido, utilizando-se desse método, sendo formulada uma série de perguntas, dentre as quais, com que frequência ocorrem determinadas situações – quantificação das ocorrências -, quais as características associam-se aos dados coletados e qual a associação ou dissociação dessas ocorrências, ou seja, os dados coletados são analisados como uma estrutura. (VALA, 2003).

Para esta pesquisa, foi utilizado o software de análise de dados qualitativos – ALCESTE - *Analyse de Lexèmes Concurrents dans les Énoncés Simples d'un Texte* / Análise Lexical Contextual de um Conjunto de Segmentos de Texto, desenvolvido por Max Reinert. O programa pode identificar relações de elementos, segundo um critério estatístico, resultante de sua aplicação, uma classificação objetiva baseada nas ocorrências, com o que diminui a probabilidade do encontro das relações que já havia suposto existirem no material analisado (NASCIMENTO, MENANDRO, 2006). Catão (2001) ressalta que o ALCESTE analisa as co-ocorrências das palavras nos enunciados que compõem os textos para organizar e enumerar as informações mais relevantes coletadas. A autora afirma que o programa se utiliza do nível semântico das palavras, considerando as bases lexicais dos termos, como substantivos, advérbios e verbos, eliminando as desinências da conjugação e alguns sufixos para arquivar apenas as raízes significantes das palavras, ou seja, o pesquisador alimenta o programa com os arquivos textuais com os dados obtidos da investigação que gera a análise e obtêm-se classes constituídas por Unidades de Contextos Elementares (UCEs), dada a importância de cada palavra dentro de cada classe em percentual e o grau de correlação dessas palavras com as outras classes. Catão (2001) especifica que o objetivo do ALCESTE é: classificar “[...] os enunciados do texto em função das palavras nesses enunciados, tendo por objeto de análise o corpus, ou seja, textos, discursos, entrevistas, reportagens gerais, relatos, que façam sentido a um investigador” (2001, p. 82).

O plano de análise aplicado neste estudo desenvolveu-se de acordo com a organização dos momentos a seguir:

Constituição do Corpus e Leitura flutuante - O Corpus como foi construído pelo corpus I dez entrevistas com técnicos administrativos e docentes, analisados pelo ALCESTE, componentes do corpus geral deste estudo. As análises obtidas foram divididas em classes e subclasses.

Preparação dos arquivos para utilização do sistema ALCESTE - Foram abertos dois arquivos com terminação “.txt” para serem guardados os corpus, os quais foram colocados numa pasta aberta no diretório do ALCESTE prontos para serem analisados.

Processamento dos dados pelo sistema ALCESTE - Efetuação da análise do corpus pelo ALCESTE de acordo com o plano de análise padrão do programa em referência.

Leitura em profundidade dos dados analisados pelo ALCESTE - Os resultados principais foram colocados num arquivo (*Rapport d'Analyse*), gravado pelo ALCESTE. A leitura deste relatório foi complementada pela leitura de outros arquivos de resultados mais específicos, produzidos pelas etapas C e D.

Apresentação e Interpretação dos resultados - Os resultados foram organizados para apresentação, procedendo-se em seguida a interpretação dos mesmos à luz da teoria fundamentada do assédio moral no trabalho, buscou-se a identificação e análise dos campos contextuais, interpretou-se o significado, denominando os respectivos sentidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para entender e buscar fundamentos para descrever como a UFPB se comporta enfrenta às incidências de casos de assédio moral ocorridas no âmbito da instituição, pesquisou-se sobre os setores que podem abarcar a problemática e dar encaminhamento à demanda, indagou-se também respectivos representantes desses setores com as seguintes questões: “Como a instituição elabora e quais os encaminhamentos dados para os casos relatados de assédio moral no âmbito da instituição?” Diante disso, quais as sugestões e/ou indicações poderiam ser definidas para enfrentar o problema?” O primeiro setor descrito é a Ouvidoria Geral, regulamentado através da Resolução nº 26/2011 – CONSUNI – que consolida as normas referentes à Ouvidoria Geral da UFPB. Sua missão é:

promover a defesa dos direitos de servidores docentes e técnico-administrativos, estudantes e a comunidade em geral nas relações com a UFPB, em suas diversas instâncias administrativas e acadêmicas, visando à melhoria de processos, produtos e serviços e a prevenção e correção de erros, omissões, desvios ou abusos. Agindo como instrumento democrático participativo e gerador de indicadores para uma gestão universitária de excelência.

Evidencia-se, em sua regulamentação, a grande importância e visibilidade da Ouvidoria-Geral, pois prevê a defesa dos direitos dos membros de toda a comunidade acadêmica, objetivando a evolução da qualidade dos produtos e serviços gerados pela UFPB, além de coibir erros e omissões por parte dos processos vinculados à instituição, de forma democrática, buscando a excelência da administração universitária.

Ao Ouvidor geral compete, segundo o art. 11, inciso primeiro, da citada Resolução:

receber e apurar a procedência de reclamações ou denúncias que lhe forem dirigidas por membro da comunidade universitária ou da comunidade em geral, quando devidamente formalizadas;

A Ouvidora Geral relatou que os casos são recepcionados pela Ouvidoria Geral para análise e são classificados pelo próprio usuário como sendo um caso de assédio moral. Porém, quando a análise da materialidade e dos indícios mínimos é iniciada, nem todos os relatos podem ser definidos como algum tipo de assédio, pois essa classificação é muito subjetiva e difícil. Assim, o setor é responsável por colher todas as informações necessárias, com depoimentos das pessoas envolvidas e verificar para que aquele caso seja encaminhado para investigação ou não. Atualmente, os casos com indícios de assédio moral são encaminhados para a CPPRAD – Comissão de Permanente de Processo Administrativo Disciplinar vinculado à Reitoria, para que

baseados na legislação prevista no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal – Decreto nº 1171/2004 e no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais – Lei nº 8112/1990.

Além das legislações federais e comuns a todos servidores públicos da União, existem elementos legais específicos no âmbito da UFPB, como o Regimento Geral e o Estatuto da instituição e, voltado para o enfrentamento à violência contra a mulher, a Resolução nº 26/2018/CONSUNI, que dispõe sobre a criação e a regulamentação do Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres na UFPB (CoMu). Para a Ouvidora, a sugestão para a minimização de casos, tais como assédio moral, cometidos por servidores da instituição, é a melhoria da gestão institucional e da relação entre cidadão/usuário com a instituição, com a implementação e desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais entre os membros da instituição, técnicos e docentes. Através da Resolução nº 17/2017 – CONSUNI, foi estabelecida a metodologia para a elaboração do novo Estatuto da UFPB, em vigência desde o ano de 2002. Segundo o artigo primeiro da citada regulamentação:

“A elaboração do novo Estatuto consiste em processo consultivo e deliberativo que tem por objetivo geral elaborar uma proposta para o Estatuto da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), de forma democrática, com a participação de todos os segmentos (servidores docentes, servidores técnico-administrativos e discentes), a ser apresentada aos Conselhos Superiores (Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) e Conselho Universitário (CONSUNI)).

Já no artigo segundo, são estabelecidos os objetivos da Estatuinte:

- I - a definição dos princípios e das finalidades da UFPB;
- II - o detalhamento da estrutura, da administração, do funcionamento e das atividades da UFPB, considerando os direitos e obrigações dos seus membros, em consonância com sua natureza jurídica.

Seguindo a pesquisa sobre as normativas internas da instituição, buscou-se manifestação da representação da nova Estatuinte. Foi ratificado que o último Estatuto da UFPB que ainda está em vigência, desde 2002, não prevê sobre procedimentos de enfrentamentos à violência ou condutas éticas de seus três segmentos (docentes, técnicos administrativos ou discentes). O documento cita que é atribuição do Reitor: “aplicar penalidades disciplinares ao pessoal docente e técnico-administrativo, observada a legislação em vigor” (art. 38, VIII), o que estará previsto, também, na nova regulamentação que está em tramitação. Porém, em uma das propostas, está assim exposto:

A universidade pública deve estar atenta aos anseios e às necessidades da maioria da população, sem descuidar da dimensão territorial, de sua inserção geográfico espacial, contribuindo, assim, para a reparação da injustiça social a qual a sociedade brasileira tem sido submetida. Deve orientar-se por um plano prioridades que contemplem os problemas nacionais e regionais de relevância social. Deve ser autônoma em relação ao Estado e aos governos e partidos políticos, pautando-se pela liberdade de pensamento e informação, sendo vedada qualquer forma de censura ou discriminação de natureza filosófica, religiosa, política, ética, de gênero ou orientação sexual.

A representação das delegações da Estatuínte defende que, apesar de não estar expresso nas propostas da nova regulamentação, pois o novo texto será aprovado de forma sucinta, a conduta ética de seus membros estaria intrínseco aos principais gerais da instituição, enquanto organização democrática e promotora do combate a intolerâncias e diferenças. Afirma-se que a boa relação entre seus membros e segmentos (incluindo o público externo) pode ser promovida através de vídeos institucionais e veiculada em redes sociais, que pode atingir um maior número de indivíduos, diferente da forma tradicional e formal, com aulas expositivas, dentro de salas de aula.

O terceiro setor descrito é a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) criada através da Resolução nº 28/2010 – CONSUNI. A PROGEP é diretamente subordinada à Reitoria e é o órgão responsável pelo planejamento e acompanhamento das estratégias e políticas de gestão de pessoas da UFPB. Sua missão é estabelecer políticas e ações permanentes de gestão de pessoas, visando ao desenvolvimento dos servidores; ao gerenciamento de processos, à qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho; e ao atendimento à comunidade universitária e à sociedade, com padrões de excelência que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais e institucionais. Já a sua visão é ser um centro de referência na gestão de pessoas no âmbito do sistema federal de educação superior brasileiro. A PROGEP informou que está em fase de elaboração uma cartilha sobre o assédio moral e sexual na instituição. Esse documento está previsto para ser divulgado até o mês de outubro de 2019, em virtude da comemoração do dia do servidor público, e foi baseado em outras cartilhas de autoria de diversas instituições públicas. A cartilha tem cunho estritamente conceitual e informativo e não tem função punitiva. A orientação do documento será que o indivíduo assediado deverá procurar a Ouvidoria Geral da instituição para que o setor dê encaminhamento da sua manifestação. Essa ação previne que a vítima fique sem orientação e não se sinta —abandonada— pela instituição e repita diversas vezes os fatos em diferentes setores. Após a manifestação na Ouvidoria, a pessoa assediada será encaminhada à Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança. Neste subsetor, o servidor assediado será acolhido por uma equipe multiprofissional, formada por médicos, enfermeiros, assistentes sociais e psicólogos.

Na cartilha, esse será o protocolo para as manifestações, além de informar como os casos de assédio moral e sexual se configuram e que há sanções administrativas para as ocorrências. A PROGEP salienta que não há números consolidados sobre os casos na instituição, dificultando ações mais efetivas para inibir ou evitar o assédio, das mais diversas configurações, entre servidores do mesmo nível ou não, e ainda envolvendo o corpo discente. Para a Pró-Reitoria, a uniformidade dos procedimentos e sua regulamentação será benéfica para a redução dos casos. Com a divulgação da configuração do assédio e suas penalidades em diversos âmbitos, através da cartilha, e demonstrando que os assediadores podem ser punidos, as ocorrências podem diminuir, elevando o nível de sociabilidade do ambiente institucional. Ainda em conformidade com o proposto pela pesquisa, foi feita pesquisa na Secretaria dos Órgãos Deliberativos da Administração Superior - SODS – que é o setor de apoio administrativo aos colegiados que compõem a estrutura político-administrativa e didático-científica da Universidade: Conselho Universitário, Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão e Conselho Curador. Verificou-se que a minuta para o novo Estatuto da UFPB foi aprovada no mês de agosto de 2019, pela Assembleia do Congresso Constituinte, e encaminhado para apreciação do CONSUNI. Constatou-se que importantes mudanças foram inseridas no regulamento que fundamenta a estrutura política, organizacional e acadêmica da instituição, como no título que define os princípios da UFPB: após amplo debate, ficou estabelecido que a igualdade de oportunidades e do estabelecimento de condições de permanência, o respeito à ética, aos direitos humanos e às diversidades de pensamento, cultura, gênero e origem, bem como a defesa da gratuidade dos serviços prestados e da laicidade devem ser premissas para o funcionamento da instituição, como estabelece o artigo 2º da norma:

Art. 2º – A Universidade Federal da Paraíba é organizada com base nos seguintes princípios:

- I. Da promoção dos saberes, cidadania, democracia e paz, da abertura ao mundo,
- II. Igualdade de condições e oportunidades de acesso e permanência;
- II. Da ética e direitos humanos, respeito à dignidade e diversidade humana, do livre pensamento, do respeito ao pluralismo de ideias e da liberdade acadêmica e;
- III. Do respeito ao meio ambiente, biodiversidade, uso responsável dos recursos naturais, da gestão adequada dos resíduos e o respeito às gerações atuais e futuras;
- IV. Da promoção de boas condições de vida no trabalho, favorecendo o desenvolvimento das capacidades individuais e coletivas, da saúde e do bem estar de todos os membros da comunidade acadêmica ou com quem ela se relacione.

Já no artigo terceiro, são estabelecidas as finalidades da UFPB, dentre elas, destacam-se:

VIII. Promover o respeito à diversidade e o combate a todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças sociais, etárias, raciais, étnicas, culturais, religiosas, de gênero, de orientação sexual e da pessoa com deficiência;

IX. Promover a inclusão social e o combate a quaisquer formas de discriminação que acarretem prejuízo ao acesso à instituição em todas as suas formas de atuação; e,

X. Fomentar práticas internas e externas de comunicação com a finalidade de promover a integração entre os serviços prestados pela universidade com as demandas da sociedade.

De acordo com as propostas da nova estatuinte, a UFPB deve estar atenta à sua crucial contribuição para a sociedade, promovendo a reparação das injustiças sociais, sendo imparcial quanto a governos e partidos políticos, baseada na liberdade de pensamento e informação, vedando qualquer tipo de discriminação, protegendo seus membros de qualquer tipo de assédio, moral ou sexual, pautando-se pelo respeito às mais diversas diferenças. Baseando-se nos novos princípios, verificou-se a preocupação dos líderes e formuladores da próxima regulamentação, em incluir a UFPB na atual sociedade, a qual defende que não há espaço para desrespeito ou discriminação de qualquer natureza contra o ser humano. Defende-se o livre pensamento e as boas relações humanas para a promoção da superação de todo e qualquer tipo de assédio, independentemente de cor ou raça, gênero ou sexo. Em razão desses novos princípios, a visão de que a UFPB é mais uma empresa que gera serviços, é superada, pois, de acordo com o que vimos na literatura, a instituição é feita por indivíduos pensantes, que sofrem e reagem aos momentos de felicidade ou sofrimento. O assédio moral, tema principal deste trabalho, é encarado como um problema atual para a organização e seus gestores, e a UFPB vem a ratificar que a preservação dos direitos dos seus membros, garantindo a diversidade e inibindo as intolerâncias das mais diversas formas, demonstra o anseio de um ambiente justo, saudável e evoluído.

Após descrever os procedimentos institucionais no âmbito da UFPB, passou-se a análise dos significados do assédio moral no trabalho elaborados pelos próprios servidores da instituição. Suas falas, organizadas em formato de corpus foram analisadas pelo sistema ALCESTE de análise de dados textuais e geraram os eixos temáticos. Com relação à análise descritiva dos dados, a média de idade dos entrevistados foi de 55 anos, sendo 40%, 30%, 20% e 10%, respectivamente com 40, 60, 50 e 70 anos de idade. Quanto ao nível de escolaridade dos entrevistados 50% afirmaram terem doutorado, ao passo que, 40% possuem graduação e apenas 10% garantiram ter ensino médio. No que diz respeito aos centros, 60% dos entrevistados são do CCHLA, enquanto que, 30% são do CE e apenas 10% são pertencentes da Pró-Reitoria de Graduação. Dos 10 servidores entrevistados, metade foi do sexo feminino e a outra do sexo masculino.

A análise realizada indica três classes relacionadas entre si, nas quais se configuram os significados do assédio moral no trabalho elaborados pelos servidores públicos, entrevistados, da instituição de ensino público federal em questão. As classes identificadas e quantificadas em termos de Unidade de Contexto Elementar (UCEs) podem ser observadas na tabela abaixo. Observa-se que nos significados observados do assédio moral no trabalho entre os servidores públicos da instituição investigada houve o predomínio de UCEs na Classe Concepção do Assédio Moral no Trabalho, com 44.90%; a Classe Enfrentamento: Conscientização, Regulamentação, Investigação, Punição apresentou 32.65% de unidades, enquanto que a Classe Relação ‘eu e outro’ configurou 22.45% das UCEs, como expressa a **Tabela 1**.

Tabela 1: Distribuição das Unidades de Contexto Elementar (UCE) referentes aos Significados Quanto Assédio Moral no Trabalho.

Classes	UCE	Freq. Percentual (%)
Concepção do Assédio Moral no Trabalho	22	44,90%
Enfrentamento: Conscientização, Regulamentação, Investigação, Punição	16	32,65%
Relação 'eu e outro'	11	22,45%
Total	49	100%

4.1 Concepção do Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no trabalho configura-se como ações negativas e repetitivas no ambiente laboral, em relações assimétricas ou não, expondo trabalhadores a situações humilhantes, desumanas, aéticas e prolongadas no exercício de suas funções, gerando reações insustentáveis e desestabilizando o funcionário, podendo a levar ao desligamento do empregado da empresa. Para os servidores entrevistados nesta pesquisa, o assédio moral no ambiente do trabalho pode ocorrer entre as mais diversas relações: entre colegas da mesma categoria e/ou hierarquia, entre chefes de departamento e outros docentes ou técnicos ou de professores assediando alunos. Eles relatam alguns casos vivenciados que encaram como episódios de assédio moral e revelam sofrimento, medo, impunidade e que tais casos devem ser investigados e os assediadores, punidos, caso haja a comprovação dos fatos, como pode ser observado nas falas a seguir:

Fala 1

*É o superior fazer alguma imposição que é no caso subjugar o servidor, o inferior hierárquico a coagi-lo a fazer algo que não esteja prevista em lei, ou, se tiver previsto em lei, que seja algo abusivo. No **trabalho, o assédio moral** é basicamente isso chefe ou até mesmo entre os pares tem alguma coação moral ou física. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo masculino, técnico administrativo)*

Fala 2

*Acho que pode ser observado que poucos profissionais ou pessoas que estão trabalhando em determinado **local de trabalho desrespeitam moralmente** as outras pessoas, como, por exemplo, alguns gritavam com outras pessoas pelos corredores por falta de respeito e por falta de reconhecimento de igualdade. O que falta a ser discutido é o papel dos professores e técnicos dentro da organização, pois até pouco tempo atrás, ainda existia a ideia de que o docente estudava, e o técnico trabalhava, isto é, a **alienação no trabalho**.” (faixa etária: 65 até 70 anos; sexo masculino, docente)*

Fala 3

***Assédio moral.** Qualquer atitude, qualquer fala, qualquer forma de se dirigir a uma outra pessoa dentro do **ambiente de trabalho** desrespeitosa e ofensiva. No **ambiente de trabalho**, desde uma fala ofensiva que cause humilhação e constrangimento na outra pessoa, até uma postura, atitudes que se tome com o outro e cause situações vexatórias, mas também, acho que pode entrar nessa questão do **assédio moral**, algum tipo de discriminação. (faixa etária: 55 até 60 anos; sexo feminino, docente)*

Fala 4

***Assédio moral** pra mim tem a ver com desrespeito e invasão no âmbito pessoal, tentar forçar algo que a pessoa não quer, forçar, chantagear. Algo ruim, uma fala mais agressiva ou que tente mudar a direção dos atos do outro. **Assédio moral** é tudo isso dito no **ambiente do trabalho**, quando o chefe tenta humilhar o empregado ou subordinado, causando constrangimento, vexame. Ou até de colega pra colega, quando tenta diminuir o **trabalho** do colega, menosprezar” (faixa etária: 55 até 60 anos; sexo feminino, docente)*

Fala 5

*Acho que **assédio moral** é quando uma pessoa tenta diminuir outra, tenta menosprezar com palavras ou atitudes vexatórias ou discriminatórias. Essas palavras podem ser faladas ou escritas. **Assédio moral no trabalho** é quando essas ações acontecem no **ambiente do trabalho**, quando um superior força o subordinado a fazer algo que ele não consiga, não possa,*

que está além da sua capacidade física ou intelectual. Quando a empresa constrange o empregado com metas impossíveis de serem alcançadas. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)

Fala 6

***Assédio moral** é um grande problema. É quando um indivíduo constrange o outro. Talvez usando apelidos tentando diminuir o outro, quando persegue, quando inferioriza. Acho vergonhoso quando uma pessoa usa a fragilidade do outro como arma. Faz sofrer, tira a paz, a saúde do indivíduo. Desrespeita, invade a intimidade da pessoa. **Assédio moral no trabalho** tudo isso acontece no ambiente laboral. Aí envolve hierarquia, subordinação, retirada de direitos. Quando um chefe ou, até mesmo, o colega invade a intimidade do empregado, acontece o **assédio moral**. Quando isso é repetitivo, constrangedor, vexatório. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)*

Fala 7

Esse assunto parece ser bem complexo. Acho que assédio moral é quando uma pessoa tenta diminuir outra, tenta menosprezar com palavras ou atitudes vexatórias ou discriminatórias. Essas palavras podem ser faladas ou escritas. Assédio moral no trabalho é quando essas ações acontecem no ambiente do trabalho, quando um superior força o subordinado a fazer algo que ele não consiga, não possa, que está além da sua capacidade física ou intelectual. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)

Fala 8

*Vem humilhação, imposição, algo que você é forçado a fazer e muitas vezes é coagido a fazer, talvez, uma coisa equivocada ou pressionado a dar conta de uma responsabilidade que naquele momento, talvez, você não tenha condições de atender e isso pra mim, **vem ameaça**. Se você não é capaz disso, você pode sofrer essa punição. Eu fico muito preocupado com isso, por exemplo, quando a gente está lá, enquanto chefe de departamento, solicitando algo ao professor, ou até mesmo, uma frequência, e quando eu coloco lá quem não participar da reunião está sujeito à normativa tal, tal e tal. Pra mim, isso, eu vejo como assédio moral que, em outras palavras, **comparando como uma ameaça**, se você não cumpre com isso, eu vou protocolar uma falta. Tudo bem, é uma exigência legal, mas eu estou usando o dispositivo pra isso, então, eu procuro ter muito cuidado com essas questões. No trabalho, eu vou repetir a mesma coisa, veja, **ameaça**, não sei se caberia aí dentro das relações de gênero, me permita isso, você também coagir uma pessoa para coisas pessoais ou até por questões afetivas, então, isso pra mim também entraria nessa discussão e aí vem o que falei anteriormente e uma negativa da pessoa está sendo assediada, as questões legais podem ser impostas como ameaça para essa pessoa. (faixa etária: 45 até 50 anos; sexo masculino, docente)*

Fala 9

*Aqui ainda não presenciei, mas ouvi relatos de que há rigidez proveniente de superiores, coagindo ou intimidando com palavras, **ameaçando** aquele servidor de que ele sofreria remoção para outro setor. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo masculino, técnico administrativo)*

Verifica-se que as falas dos servidores entrevistados corroboram a teoria apresentada neste trabalho, quando os mesmos citam que situações constrangedoras, humilhantes e que os adoecem são determinantes para caracterizar o assédio moral, concordando, por exemplo, com o que Nascimento (2008) afirma que o assédio moral é definido como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

Fala 5

Acho que assédio moral é quando uma pessoa tenta diminuir outra, tenta menosprezar com palavras ou atitudes vexatórias ou discriminatórias. Essas palavras podem ser faladas ou escritas. Assédio moral no trabalho é quando essas ações acontecem no ambiente do trabalho, quando um superior força o subordinado a fazer algo que ele não consiga, não possa, que está além da sua capacidade física ou intelectual (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)

Fala 10

*A questão do **assédio moral** é muito da pessoa que está chefiando, se a índole da pessoa não é pra essa perspectiva, é diálogo, é conversando, é chamando atenção, através do diálogo amistoso, o assédio_moral pode ser evitado no ambiente do **trabalho**. (faixa etária: 45 até 50 anos; sexo masculino, docente)*

Como afirma Barreto (2003), a atitude de reduzir o outro é causa de angústia, medo e sofrimento. O rebaixamento repetitivo, a indiferença e o menosprezo revelam um ambiente degradado, que pode ser causa de desprazer, revolta, tristeza profunda que se manifestam como sintomas de depressão, reafirmação da inutilidade e baixa autoestima. Uma vez que o sofrimento se instala está criada a impossibilidade de ser feliz, de criar valores e normas, e de desejar existir. Ainda ratificando como o assédio moral no trabalho configura-se, segundo Freitas; Heloani; Barreto (2008), a violência é humana e social e tem como objetivos a dominação de classe, interclasse, relação de gênero, manipulação. Para caracterizar a violência sofrida pelo trabalhador,

instituem-se a relação hierarquizada e assimétrica, atitudes reiteradas de um padrão de comportamento inadequado, além da intencionalidade em forçar o rebaixamento ou demissão do indivíduo envolvido nessa relação violenta.

4.2 Assédio Moral no Trabalho enquanto Enfrentamento: Conscientização, Regulamentação, Investigação, Punição

Os servidores entrevistados reforçam que, estando em um ambiente acadêmico e de aprendizagem, a UFPB deveria desenvolver e divulgar entre seus membros, ações para prevenir casos de assédio moral no ambiente da instituição, pois podem prejudicar a carreira profissional e acadêmica do indivíduo, causando adoecimento psíquico, evasão de alunos e afastamento das atividades profissionais. Em alguns relatos, configuram-se que o servidor se sente acuado e abandonado pela falta de legislação ou ações educativas que possam conscientizar os membros dos malefícios que o assédio moral pode causar ao assediado. Os servidores relatam que o assédio moral ocorre pela própria índole do agente, assim, não havendo muito o que ser feito pela instituição. Porém, outros membros ratificam que a falta de punição é o grande motivador para o assediador cometer o ato, prejudicando o indivíduo diretamente e a instituição, indiretamente, como pode ser observado nas falas a seguir:

Fala 11

*Acho que medidas socioeducativas são importantes, porém, se os casos ocorrem no nosso ambiente do trabalho, acredito que sim, medidas mais drásticas devem ser tomadas, até pela via do inquérito administrativo para **apurar as denúncias e puni-las**, se for o caso, de acordo com o que a regulamentação prevê. (faixa etária: 55 até 60 anos; sexo feminino, docente)*

Fala 12

*Talvez uma cartilha com orientações legais e educativas sobre o assunto pode ser uma boa solução. Claro, que se algum caso for registrado, **deve ser investigado e punido devidamente**. Não conheço a legislação, mas sei que há leis trabalhistas sobre o assunto. Sei de casos de aluno contra professor. Isso deve bem ser investigado. **Se alguém é punido de forma indevida**, deve causar um transtorno enorme na vida pessoal e profissional. (faixa etária: 55 até 60 anos; sexo feminino, docente)*

Fala 13

Por se tratarem de servidores do contexto do ensino superior, esse problema deveria ser tratado de forma acadêmica, pelas diversas

formações das pessoas que compõem o sistema universitário, tentando melhorar as relações interpessoais, apesar de não se esgotarem as formas de evitar o **assédio moral**, inclusive através de uma formação psicológica, incluindo as relações humanas no **ambiente do trabalho**. (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo masculino, técnico administrativo)

Fala 14

*Acho que precisa de **conscientização** mesmo. Tem que ter a capacidade de se colocar no lugar do outro. sororidade, empatia, essas palavras da moda valem muito. É não fazer aquilo que não queria que fizessem com você. **Claro que se houver um caso, tem que ser punido.** Casos no ambiente do trabalho devem ser muito bem investigados. As denúncias têm que ser investigadas, não dá pra engavetar. **Tudo no Brasil é no 'jeitinho', mas esses casos devem ser punidos.** Mas se há uma maneira das pessoas repensarem seus atos, já é um grande avanço.* (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)

Fala 15

*Deve ficar muito claro na legislação como esses casos ocorrem. **A subjetividade dos casos não ajuda a prevenir, coibir ou punir.** Acho que uma multa pode ser aplicada. Algo de concreto precisa ser feito pra proteger as pessoas. Ficamos muito frágeis nesse processo. O empregado precisa se sentir amparado pra poder denunciar ou tomar alguma atitude. Já existem algumas cartilhas no serviço público, **mas a impunidade impera. Quem assedia precisa ter medo de ser punido pra deixar de fazer esse tipo de coisa,** acredito nisso.* (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo feminino, técnico administrativo)

Em algumas passagens, percebe-se a preocupação com a possível punição do assediador ou como isso pode ser regulamentado:

Fala 15

*Deve ficar muito claro na legislação como esses casos ocorrem. A subjetividade dos casos não ajuda a prevenir, coibir ou **punir.** Acho que uma multa pode ser aplicada. Algo de concreto precisa ser feito pra proteger as pessoas. Ficamos muito frágeis nesse processo. O empregado precisa se sentir amparado pra poder denunciar ou tomar alguma atitude. Já existem algumas cartilhas no serviço público, **mas a impunidade impera. Quem assedia precisa ter medo de ser punido pra deixar de fazer esse tipo de coisa,** acredito nisso.* (faixa etária: 35 até 40 anos; sexo: feminino, técnico administrativo)

Caracterizando as falas da segunda classe analisada, percebe-se que o enfrentamento ao assédio moral, segundo os entrevistados, pode se dar através da regulamentação de medidas socioeducativas e através dessa regulamentação, estaria prevista a punição para os casos investigados e comprovados. Para isso, foi possível verificar que o legislador propõe leis para caracterizar, investigar e punir, como a lei nº 1.163/2000, de âmbito municipal, dispondo sobre o tema nos seguintes termos:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Na esfera federal, o servidor público pode se amparar no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, em sua Seção III, XV, na alínea "f" diz que é vedado ao servidor público federal permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.

4.3 Assédio Moral enquanto Relação ‘eu e o outro’

Fica evidente que os entrevistados têm diversas visões sobre o tema analisado e procuram delimitar o problema por meio de suas mais variadas vivências, como a questão de gênero, como identificamos nas seguintes passagens:

Fala 16

*[O assédio moral é] um pouco do **machismo** que ainda existe por parte dos colegas que não respeitam o direito das mulheres de serem como elas querem ser. a gente tem discutido muito uma relação em que os profissionais não têm com muita clareza qual a função dele dentro daqui do local de trabalho. Nós temos a ideia de que somos servidores do*

público, seja técnicos ou professores, e o nosso público são os estudantes. Acho que pode ser observado que poucos profissionais ou pessoas que estão trabalhando em determinado local de trabalho desrespeitam moralmente as outras pessoas, como, por exemplo, alguns gritavam com outras pessoas pelos corredores por falta de respeito e por falta de reconhecimento de igualdade. (faixa etária: 65 até 70 anos; sexo: masculino, docente)

Fala 3

Assédio moral. Qualquer atitude, qualquer fala, qualquer forma de se dirigir a uma outra pessoa dentro do ambiente de trabalho desrespeitosa e ofensiva. no ambiente de trabalho, desde uma fala ofensiva que cause humilhação e constrangimento na outra pessoa, até uma postura, atitudes que se tome com o outro e cause situações vexatórias, mas também, acho que pode entrar nessa questão do assédio_moral, algum tipo de discriminação, vamos supor, um superior hierarquicamente em relação a um subordinado, na escolha de um trabalho ou de uma atividade. (faixa etária: 60 até 70 anos; sexo: feminino, docente)

Fala 17

*Falta de respeito, falta de comunicação. Quando alguém grita comigo, quando alguém não acredita no seu **trabalho**. Teve um professor que gritou comigo e não acreditou no meu **trabalho** e a reação foi apenas chorar e me afastar por uns poucos dias do setor. Até quis mudar de **setor de trabalho**, mas deixei passar. (faixa etária: 55 até 60 anos; sexo feminino, técnico administrativo)*

Na terceira e última classe analisada, percebe-se que as questões de gênero e a falta de reconhecimento de igualdade configuram a preocupação do servidor quanto ao problema do assédio moral. Na atual gestão da UFPB, foi visto que esse problema é objeto de estudo e procura dirimir eventuais casos de discriminação, através do texto da Estatuinte que está em proposição:

XI. Da defesa das boas relações humanas, da promoção para a superação de toda forma de preconceito, discriminação;

XII. Do respeito à diversidade e o combate a todas as formas de intolerância decorrentes de diferenças sociais, etárias, étnico-raciais, religiosas, identidades de gênero, de orientação sexual e de pessoas com deficiência;

Ao analisar os resultados das entrevistas concedidas pelos servidores, além da fundamentação teórica sobre o assunto, verificamos que a UFPB está em fase de formulação de cartilhas norteadoras para orientar o servidor que esteja passando por algum tipo de assédio; está previsto que o servidor será acolhido e encaminhado para os devidos setores para investigação do caso e acompanhamento de uma equipe multifuncional, como médicos e assistentes sociais. Há ainda a proposição da nova Estatuinte que busca proteger as relações de gênero dentro da

instituição, além da indicação de punição, como previsto no Regulamento da UFPB, após o devido processo legal.

As pessoas entrevistadas ainda defendem que em um ambiente acadêmico, as ações socioeducativas poderiam ser mais eficazes e efetivas para identificar e punir o problema do assédio moral entre os membros da instituição: professores, técnicos administrativos e alunos. Porém, segundo a Ouvidoria Geral – UFPB, ainda sem dados consolidados pelos órgãos de gestão, a caracterização do problema é dificultada e a possível responsabilização por algum indivíduo pelo ato cometido. Conforme os dados repassados pelos Gestores da PROGEP, é possível verificar que há boas iniciativas, mas os casos são de difícil acesso, por haver denúncias dos mais diferentes tipos em setores diversos e o indivíduo acaba por se sentir desamparado legalmente e pela subjetividade dos casos. Os gestores e os legisladores têm ciência de que o problema existe e deve ser enfrentado, mas pelo analisado, as ações já propostas e/ou iniciadas ainda não têm muito efeito prático na vida do servidor da UFPB.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível verificar que o significado do Assédio Moral no Trabalho elaborado pelos servidores é abrangente e a identificação do problema pode trazer a reflexão para a importância do seu estudo, como foi visto na fala 9:

Aqui ainda não presenciei, mas ouvi relatos de que há rigidez proveniente de superiores, coagindo ou intimidando com palavras, **ameaçando** aquele servidor de que ele sofreria remoção para outro setor.” (faixa etária: até 40 anos; sexo masculino, técnico administrativo)

Entendendo o ser humano como produto e produtor do seu meio, como um ser em movimento, ativo e histórico, pode-se analisar que seus processos de pensar, sentir e agir refletem as violências vividas (VIGOTSKY, 2004). Na análise e reflexão do problema, pode-se observar que o assédio moral no trabalho pode ser enfrentado, utilizando-se de referências atuais de aprendizagem, que aprimoram a capacidade de criar do indivíduo e promovem aprendizagem, desconstruindo antigos conceitos e multiplicando novas ações. No processo de aprimoramento de aprendizagem, desenvolvem-se capacidades e habilidades do sujeito, envolvendo todos os membros das organizações, difundindo novos paradigmas de cultura organizacional.

Por meio das falas de alguns servidores, verificou-se que a falta de regulamentação e a consequente falta de punição para o assediador dificulta a detecção do problema. Vimos na literatura que há projetos de lei que preveem a punição, porém, não estão em vigor. Corroborando com as opiniões enfatizadas pelos servidores analisados, essa lacuna na legislação prejudica o andamento das organizações, mais especificamente, as públicas, como é o exemplo da UFPB. Como a caracterização do problema fica a desejar, conclui-se que seu enfrentamento se torna distante com a realidade apresentada. A literatura define que o assédio moral compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho (MACIEL, 2007), sendo possível observar-se que os servidores analisados não têm uma proposição conclusiva sobre o tema. As pessoas elaboraram seus significados e apresentaram suas dificuldades, por exemplo, como definir o assédio, a quem denunciá-lo e como enfrentá-lo.

Observou-se que a gestão da UFPB é ciente de que o problema existe, como foi possível verificar com o relato do gestor da PROGEP. A instituição prepara-se para o enfrentamento com a iminente divulgação da cartilha sobre as características do assédio moral no trabalho, de como enxergar o problema e com informações de onde denunciar os casos. O próximo Estatuto da

instituição, cuja minuta foi aprovada em 02 de agosto de 2019, através de texto aprovado pela Assembleia do Congresso Estatuinte instituído através da Resolução CONSUNI N° 17/2017 e regulamentado pela Resolução CONSUNI N° 29/2018, e prevê que a UFPB deve ser um ambiente democrático, onde a promoção da igualdade é regulamentada e difundida através de seus princípios. Intrinsecamente, está ligado o processo de aprendizagem de seus indivíduos, com os modos de pensar, sentir e agir sendo promovidos e multiplicados, resultando em um ambiente justo, saudável e que respeita as individualidades de seus membros, tornando-os humanos emancipados, conscientes de seus valores, sentimentos e sofrimentos.

Conforme foi afirmado pelos servidores entrevistados, a literatura defende que o enfrentamento à incidência de casos de assédio moral no trabalho não é apenas estabelecer canais de denúncia. No caso da UFPB, a orientação da PROGEP é encaminhar-se para a Ouvidoria Geral para realizar a denúncia, anonimamente ou não, porém, humanizar o ambiente de trabalho é o meio mais eficaz como estratégia de enfrentamento ao assédio moral a ser adotado pela gestão da UFPB (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008).). O diálogo e a democratização dos espaços e das relações de trabalho devem ser prioridade. Como citado, reforça-se a ideia de que a UFPB é um ambiente acadêmico e de aprendizagem, sendo propício para o desenvolvimento e divulgação de ações para prevenir casos de assédio moral no ambiente da instituição, evitando o prejuízo nas carreiras profissional e acadêmica do indivíduo, o adoecimento psíquico, e o consequente afastamento das atividades profissionais (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008). Para que esse ambiente humano seja difundido, verificou-se que a legislação em tramitação está de acordo com essa prática, estabelecendo que os membros da UFPB (discentes, docentes e servidores técnico-administrativos) devem ser éticos, quanto a seus atos, promovendo a democracia e o combate a intolerâncias e diferenças. (RESOLUÇÃO CONSUNI N° 07/2002)

O significado do assédio moral no trabalho elaborado pelos entrevistados deixa evidente a importância do assunto, que deve ser discutido e analisado. No ambiente acadêmico e de aprendizagem, deixa ainda mais claro que as pessoas envolvidas procuram entender as consequências que o problema pode causar na vida do indivíduo, na condição de trabalhador e ainda como estudante (SENGE, 2011). Essa tomada de consciência e a retomada de sua identidade podem ajudar na renovação, na adaptação e transformação do sujeito frente a essas dificuldades enfrentadas e vinculadas à incidência do assédio moral no ambiente do trabalho. (ZIMMERMANN; SANTOS; LIMA, 2002). Sendo o significado o principal norteador de desenvolvimento da consciência, concentrando em si as diversas características do

desenvolvimento social do povo e que refletindo a emoção e o sentimento radicados no cotidiano do ser humano (Vigotsky, 2003). Verificou-se que a configuração psicossociohistórica do sujeito reflete a ideia de que a condição psíquica determina as funções biológicas do ser humano, justificando um dos objetivos desta pesquisa, como sendo a correlação entre significado e assédio moral, pois, como visto na literatura, o assédio moral pode acarretar à vítima, além de disfunções psicológicas, distúrbios físicos e prejuízos nas suas relações sociais (BARRETO, 2002).

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Luiz Fernando. **O Impacto do Modelo Gerencial na Administração Pública: Um Breve Estudo Sobre a Experiência Internacional Recente**. 10. ed. Brasília: Cadernos Enap, 1997. 49 p. Disponível em: <http://antigo.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fAbrciocad%2010.pdf> Acesso em: 01 de Setembro, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 70. ed. Lisboa, 1977. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Breve Histórico**, 2002. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/> Acesso em: 30 nov. 2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: Educ, 2000. 235 p.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Cognição e Ação nas Organizações**. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2010. Cap. 3. p. 81-111.

BATALHA, Lílían Ramos. **Assédio Moral em Face do Servidor Público**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. 68 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 01 de Dezembro, 2017.

_____. Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994. **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 23 jun. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm Acesso em: 01 de Dezembro, 2017.

_____. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe Sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais**. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm Acesso em: 18 de Novembro, 2017.

_____. Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe Sobre As Condições Para A Promoção, Proteção e Recuperação da Saúde, A Organização e O Funcionamento dos Serviços Correspondentes e dá outras providências**. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 19 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm Acesso em: 10 de Maio, 2018.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Da Administração Pública Burocrática à Gerencial**. Revista do Serviço Público — RSP, Brasília, v. 49, n. 1, p. 5-42, jan./mar. 1998.

CATÃO, Maria de Fátima Fernandes. **Psicologia Sócio-Histórica: A Teoria do Sujeito e das Funções Psicológicas Superiores**. In: ALVES, Nelson Torro et al. **Psicologia: Reflexões para Ensino, Pesquisa e Extensão**. João Pessoa: Editora Universitária, 2013. Cap. 2. p. 33-46.

_____. **Projeto de vida em construção: Na exclusão/inclusão social**. João Pessoa: UFPB/editora Universitária, 2001. 176 p.

_____. O ser humano e problemas sociais: questões de intervenção. **Temas em Psicologia**, João Pessoa, v. 19, n. 2, p.459-465, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2011000200009>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. Problemas sociais e análise psicossocial: questões de método. In: OLIVEIRA, Adelia Augusta Souto de. **Psicologia sócio-histórica e o contexto de desigualdade psicossocial: teoria, método e pesquisas**. Maceió: Edufal, 2017. Cap. 3. p. 105-117

CHOO, Chun Wei. **A Organização do Conhecimento: Como as Organizações Usam a Informação Para Criar Significado, Construir Conhecimento e Tomar Decisões**. São Paulo: Senac, 2003. Tradução: Eliana Rocha.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO. **Resolução nº 61, de 13 de Fevereiro de 1980**. Aprova o Regimento do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. João Pessoa. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/2010/11/normas-e-documentos/> Acesso em: 30 de Agosto, 2018.

_____. **Resolução nº 17, 31 de Outubro de 2017**. Estabelece a Metodologia para elaboração do novo Estatuto da UFPB. João Pessoa. Disponível em: <http://www.ufpb.br/estatuante/contents/arquivos/resolucao-no17-2017/resolucao-17-2017-metodologia.pdf> Acesso em: 12 de abril de 2019.

_____. **Resolução nº 72, de 23 de fevereiro de 1979**. Aprova o Regimento do Centro de Educação. João Pessoa, Disponível em: <http://www.ce.ufpb.br/ce/contents/menu/institucional/sobre-o-ce> Acesso em: 30 de Agosto, 2018.

CRUZ NETO, Otávio. **O Trabalho de Campo como Descoberta e Criação**. In MINAYO, Maria Cecília S. (org). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 23. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

FELIX, Yana Thamires Mendes; CATÃO, Maria de Fátima Fernandes. Envelhecimento e Aposentadoria por Policiais Rodoviários. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 420-429, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200019&lng=en&nrm=iso Acesso em: 07 de Outubro, 2018.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Os Desafios da Aprendizagem e Inovação Organizacional**. Rae: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 5, p.14-20, out. 1995. Disponível em: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901995000500011.pdf Acesso em: 19 de Junho, 2018.

_____. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão**. São Paulo: Atlas, 1997.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 112 p.

GARVIN, David. A. **Aprendizagem em Ação: Um Guia para Transformar sua Empresa em uma Learning Organization**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, Aug. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 de Julho, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. 224 p. Tradução de: Maria Helena Kühner.

MACIEL, Regina Heloisa. **Auto Relato de Situações Constrangedoras no Trabalho e Assédio Moral nos Bancários: Uma Fotografia**. Psicologia & Sociedade. Recife, 2007.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública Brasileira**. Leme: Habermann, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho** (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho**. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433> Acesso em: 02 de Dezembro, 2017.

NASCIMENTO, Adriano Roberto Afonso; MENANDRO, Paulo Rogério Meira. **Análise Lexical e Análise de Conteúdo: Uma Proposta de Utilização Conjugada**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 6, n 2, p. 72-88, 2006.

NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. **O Assédio Moral no Contexto Universitário: Uma Discussão Necessária**. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v. 1, n. 1, p.21-36, 17 abr. 2015. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21> Acesso em: 20 de Outubro, 2018.

PAULA, Ana Paula Paes. **Por uma Nova Gestão Pública**. Rio de Janeiro: Fgv, 2005. 204 p.

PEREIRA, Rita de Cassia Faria. **Aprendizagem, Cultura e Estratégias nas Organizações**. In: (org), Edna Gusmão de Góes Brennand. **Gestão Aprendente: Cenários convergentes**. João Pessoa: Editora Ufpb, 2017. Cap. 5. p. 185-238.

SAWAIA, Bader. **O Sofrimento Ético-Político como Categoria de Análise da Dialética Exclusão/Inclusão**. In: SAWAIA, Bader (Org.). **As Artimanhas da Exclusão: Análise Psicossocial e Ética da Desigualdade Social**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 6. p. 97-116.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. **O Conceito de Saúde. Revista de Saúde Pública**, [s.l.], v. 31, n. 5, p.538-542, out. 1997. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-89101997000600016> Acesso em: 20 de Outubro, 2018.

SENGE, Peter M.. **A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização que Aprende**. 27. ed. Rio de Janeiro: Bestseller, 2011. Tradução: Gabriel Zide Neto e OP Traduções.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: A Pesquisa Qualitativa em Educação**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1987. 176 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Disponível em: <http://www.ufpb.br/content/histórico> . Acesso em: 02 de Maio, 2016.

_____. Disponível em: <https://sigrh.ufpb.br/sigrh/public/home.jsf>. Acesso em: 10 Setembro, 2018

VALA, Jorge. **Análise de Conteúdo**. In: SILVA, Augusto Santos; PINTO, José Madureira (orgs.). Metodologia das Ciências Sociais.12. ed. Porto: Edições Afrontamento. 2003. pp. 101-128.

VENTURA, Ely Félix. **O Assédio Moral em uma Instituição Federal de Ensino: O Caso UFOP, 2015**. 66 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Fumec, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21> Acesso em: 20 de Outubro, 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 96 p

VIGOTSKY, Lev Semenovich. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

_____. **Teoria e Método em Psicologia**, São Paulo: Martins Fontes, 2004

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Curitiba: E-book, 2009. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html> Acesso em: 01 de Fevereiro, 2018.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina D. R.; LIMA, Wilma C. M. **Assédio Moral**. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/80845/2006_zimmermann_silvamarina_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 01 de Dezembro, 2017.

ANEXO I – ESTUDO DE LEVANTAMENTO DE LITERATURA REALIZADO NO PERÍODO 01/08/2018 a 10/09/2018

ARAÚJO, Zilfran Ferreira.; FEITOSA, Anny Kariny. **Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho**. Revista Controle - doutrinas e artigos, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 243-261, jun. 2015. ISSN 2525-3387. Disponível em: <http://revistacontrole.ipc.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/30/32> Acesso em: 09 de Agosto, 2018.

CAHU, Graziela Pontes Ribeiro. et al. **Produção Científica em Periódicos Online Acerca da Prática do Assédio Moral: Uma Revisão Integrativa**. Rev. Gaúcha Enferm. (Online), Porto Alegre, v. 32, n. 3, p. 611-619, setembro. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000300025&lng=pt&tlng=pt . Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

CAMARA, Rachel Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONCALVES, Rosemary Cavalcante. **Prevention of Bullying at Work in a Public Organization of the State of Ceará, Brazil**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 37, n. 126, p. 243-255, Dec. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200006&lng=en&nrm=iso Acesso em 22 de Agosto, 2018.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti. et al. **Assédio Moral entre Docentes de Instituição Pública de Ensino Superior do Brasil**. Acta paul. enferm., São Paulo , v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002010000600004&script=sci_abstract&tlng=en/ Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

_____. **Riscos Psicossociais e Assédio Moral no Contexto Acadêmico**. 2007. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07012008-134033/pt-br.php> Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

DIAS, Valéria Oliveira. **O Conteúdo Essencial do Direito Fundamental à Integridade Psíquica no Meio Ambiente de Trabalho na perspectiva do Assédio Moral Organizacional/The Essential Content of the Fundamental Right to Psychological Integrity in the Workplace**. Journal of Law and Regulation / Revista de Direito Setorial e Regulatório, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 117-142, apr. 2015. Disponível em: <http://www.ndsr.org/SEER/index.php?journal=rdsr&page=article&op=view&path%5B%5D=107> Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

FORTES, Juliana Lemos Silva. **Sofrimento e Adoecimento no Mundo do Trabalho: Estudo com Bancários Afastados do Emprego por Motivos de Saúde Relacionados ao Trabalho**. 2017. Tese (Doutorado em Saúde na Comunidade) - Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-08062017-084953/pt-br.php> Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador**. Trab. educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Oct. 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009>. Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: Uma Responsabilidade Coletiva**. Psicol. Soc., Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 190-192, Apr. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100021&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

GLINA, Débora Mirian Raab; SOBOLL, Lis Andreia. **Bullying at Work Interventions: a Literature Review**. Rev. Bras. Saúde ocup., São Paulo, v. 37, n. 126, p. 269-283, Dec. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200008&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; MONTEIRO, Janine Kieling. **Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores e sua Relação com o Bem-Estar no Trabalho. Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 20, n. 3, jan. 2017. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/29684/31287> Acesso em: 13 de Agosto, 2018.

KLEIN, Karla.; PARENTE, Temis. **Do Bem-Estar ao Adoecimento: O Impacto do Assédio Moral para as Mulheres no Brasil**. Revista Observatório, v. 3, n. 5, p. 582-605, 1 ago. 2017.

LUCAS, Michele Gaboardi; ROMANO, Raquel. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Implicações Psicológicas**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427, [S.l.], v. 5, n. 3, jan. 2016. ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/21854> Acesso em: 09 de Agosto, 2018.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. **Propriedades Psicométricas das Escalas de Assédio Moral no Trabalho: Percepção e Impacto**. Psico-USF (Impr.), Itatiba, v. 16, n. 2, p. 163-173, Aug. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=en&nrm=iso Acesso em: 14 de Agosto, 2018.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira; SILVA, Silvana Patricia Santos. **Assédio Moral X Clima Organizacional: Impacto na Produtividade Organizacional**. Revista Administração em Diálogo - RAD, [S.l.], v. 14, n. 1, jul. 2012. ISSN 2178-0080. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/10183> Acesso em: 09 de Agosto, 2018.

NASCIMENTO, Arthur Ramos; CORDEIRO, José Neto. **Assédio Moral: Seus Impactos para os Trabalhadores Assediados e para os Empregadores no Brasil**. REALIZAÇÃO, [S.l.], v. 4, n. 7, p. 95-110, jul. 2017. ISSN 2358-3401. Disponível em: <http://ojs.ufgd.edu.br/index.php/realizacao/article/view/7254> Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

NUNES, Marilene Oliveira. **O Horror Institucional: A Gestão das Relações de Trabalho nas Organizações de Ensino: Escolas e Universidades, um Paradoxo na Sociedade do Conhecimento**. Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 19, n. 1, p. 232-250, jul. 2011. ISSN 1982-9949. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/2052/1502> Acesso em: 13 de Agosto, 2018.

NUNES, Thiago S.; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: Consequências Identificadas por Servidores Docentes e Técnico-administrativos em uma Universidade Federal Brasileira**. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, Florianópolis, p. 264-286, dez. 2012. ISSN 1983-4535. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/25458> Acesso em: 13 de Agosto, 2018.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. **Assédio Moral no Trabalho em Universidade sob a Perspectiva dos Observadores da Violência**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427, [S.l.], v. 4, n. 2, set. 2014. ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/20651> Acesso em: 14 de Agosto, 2018.

RODRIGUES, Míriam; ALTONEN, Alex. **A Reação ao Assédio Moral no Ambiente do Trabalho**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427, [S.l.], v. 3, n. 1, jun. 2013. ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/15440> Acesso em: 09 de Agosto, 2018.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester. **Assédio Moral nas Instituições de Ensino Superior: Um Estudo Sobre as Condições Organizacionais que Favorecem sua Ocorrência**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 12, n. 2, p. 284-301, Junho 2014 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000200008&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

SCHLINDWEIN, Vanderléia Lurdes Dal Castel. **Stories of Life Marked by Humiliation, Mobbing and Illness at Work**. Psicol. Soc., Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 430-439, 2013 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000200020&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

SILVA, Victor Vieira.; NAKATA, Lina Eiko. **Da Deterioração das Relações à Escolha pela Permanência: O Assédio Moral no Trabalho**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427, [S.l.], v. 6, n. 2, ago. 2016. ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29359> Acesso em: 13 de Agosto, 2018.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. **Bullying at Work**. Rev. Bras. Saúde Ocup., São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, Dec. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200002&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

TURTE, Samantha Lemos. **Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho: Percepção e Estratégias de Enfrentamento de Adolescentes Trabalhadores**. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-29012012-170212/pt-br.php> Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

VALADAO Jr., Valdir Machado; MENDONCA, Juliana Moro Bueno. **Workplace Harassment: Tearing Opportunities to Pieces**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 13, n. 1, p. 19-39, Mar. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000100003&lng=en&nrm=iso Acesso em: 14 de Agosto, 2018.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Mobbing in Corporation Environments**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 13, n. 4, p. 821-851, Dec. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **What if Bullying at Work Wasn't Moral?: Interpersonal Conflict Analysis in Working Situations**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 37, n. 126, p. 256-268, Dec. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200007&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 de Agosto, 2018.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues; LIMA, Wilma Coral Mendes. **Assédio Moral**. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80845/2006_zimmermann_silvamarina_a_ssedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 01 de Agosto, 2018.

ANEXO II – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Parte I

Faixa etária: () até 30 anos () até 40 anos () até 50 anos () até 60 anos () até 70 anos () até 80 anos

Sexo:

Escolaridade:

Local de trabalho: () CCHLA () CE () Pró-Reitoria de Graduação

Categoria: () Docente () Técnico-administrativo

Renda média familiar:

Tempo de serviço na UFPB: () até 10 anos () até 20 anos () até 30 anos () até 40 anos

Parte II

1-Quando falo ‘assédio moral’, o que lhe vem?

2- Quando falo ‘assédio moral no trabalho’, o que lhe vem?

3- Você já presenciou o assédio moral no contexto da UFPB? Já viu alguma situação que caracterizasse o assédio moral? Como ocorreu? Se ainda essa probabilidade, o que pode ser feito para ser evitado? Descreva sobre a situação vivenciada e ou presenciada.

ANEXO III – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

UFPB – CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Assédio moral e organização aprendente: um estudo numa instituição pública federal de ensino superior

Pesquisador: ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 07218819.6.0000.5188

Instituição Proponente: Universidade Federal da Paraíba

Patrocinador Principal: Universidade Federal da Paraíba

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.159.589

Apresentação do Projeto:

Observa-se que a gestão pública é um termo que indica ou assinala um campo de conhecimento e de trabalho pertinente aos aparelhamentos, que tem por incumbência o interesse público ou que afete este (ABRUCIO, 1997). Em virtude da regulamentação da Emenda Constitucional nº 19 de 1998 e da Lei Nº 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que determina que a nomeação para cargo público de provimento efetivo deve ser por meio de concurso público, o indivíduo que almeje ser servidor público deve se submeter a concorridos certames. Segundo Zanetti (2009), durante a jornada de trabalho e no exercício

de suas funções, em setores públicos ou privados, trabalhadores (a), estão expostos a situações diversas, dentre elas aquelas que caracterizam o assédio moral.

Objetivo da Pesquisa:

Investigar os significados do assédio moral no contexto de organização aprendente, elaborados por servidores públicos de uma instituição pública de ensino superior.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Aspectos básicos da ética em pesquisa que foram considerados pelo responsável do projeto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Estudo de interesse científico, vinculado à pós-graduação em ciências sociais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Em conformidade com as recomendações deste CEP.

Recomendações:

Descrever com mais detalhes a seleção dos participantes do estudo, considerando os centros institucionais envolvidos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Nada digno de registro.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO 127122.pdf	06/02/2019 14:44:28		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CEP.docx	06/02/2019 14:42:41	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	06/02/2019 14:42:27	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Outros	Carta2.pdf	06/02/2019 14:06:08	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Outros	Carta1.pdf	06/02/2019 14:05:57	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Outros	Certidao.pdf	06/02/2019 14:05:35	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Outros	Entrevista.docx	05/02/2019 13:59:39	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	05/02/2019 13:58:56	ANNE LUDMILLA MAUL DE SOUZA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	23/01/2019	ANNE LUDMILLA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	16:36:27	MAUL DE SOUZA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 21 de Fevereiro de 2019

Assinado por:

Eliane Marques Duarte de Sousa (Coordenadora)

ANEXO IV – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre **Assédio moral e organização aprendente: um estudo numa instituição pública federal de ensino superior** e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Anne Ludmilla Maul de Souza, aluna do Programa de Pós-Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Profa. Maria de Fatima Fernandes Martins Catão.

Os objetivos do estudo são investigar os significados do assédio moral elaborados por servidores públicos de uma instituição pública de ensino superior.

A finalidade deste trabalho tem como contribuição a análise da percepção de possíveis relações entre assédio moral no trabalho e organização aprendente.

Solicitamos a sua colaboração para **responder o questionário sociodemográfico e a entrevista proposta**, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de saúde e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde.

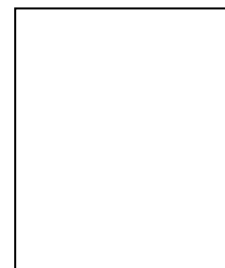
Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição.

Os pesquisadores estarão 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 o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa
ou Responsável Legal

OBSERVAÇÃO: (em caso de analfabeto - acrescentar)



Espaço para impressão dactiloscópica

Assinatura da Testemunha

Contato do Pesquisador (a) Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para o (a) pesquisador (a) Anne Ludmilla Maul de Souza

Endereço (Setor de Trabalho): Universidade Federal da Paraíba/Direção do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

Telefone: 83 98791-6636 ou Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB

☎ (83) 3216-7791 – E-mail: **comitedeetica@ccs.ufpb.br**

Assinatura do Pesquisador Responsável