

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

EDVANIA BEZERRA DA SILVA
ELENICE GUILHERME DA SILVA

GÊNERO E TRABALHO
ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES E POLICIAIS MILITARES

João Pessoa - PB
2017

**EDVANIA BEZERRA DA SILVA
ELENICE GUILHERME DA SILVA**

**GÊNERO E TRABALHO
ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES E POLICIAIS MILITARES**

Trabalho de conclusão de curso submetido à Banca Examinadora do Curso de Licenciatura em Pedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como satisfação parcial para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. **Maria Ivete Martins Correia**

João Pessoa - PB

2017

S586g Silva, Edvania Bezerra da.

Gênero e trabalho assédio moral entre educadores e policiais militares / Edvania Bezerra da Silva, Elenice Guilherme da Silva. – João Pessoa: UFPB, 2017.

55f. : il.

Orientadora: Maria Ivete Martins Correia
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Pedagogia) –
Universidade Federal da Paraíba/Centro de Educação

1. Gênero e trabalho. 2. Educação. 3. Assédio moral. I. Silva, Elenice Guilherme da. II. Título.

UFPB/CE/BS

CDU: 37+331(043.2)

**EDVANIA BEZERRA DA SILVA
ELENICE GUILHERME DA SILVA**

**GÊNERO E TRABALHO
ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES E POLICIAIS MILITARES**

Trabalho de conclusão de curso submetido à Banca Examinadora do Curso de Licenciatura em Pedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como satisfação parcial para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia.

Aprovada em ___/___/___

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Dr^ª. Maria Ivete Martins Correia (Orientadora)

DFE/CE

Prof^ª. Dr^ª. Marlene Helena de Oliveira França

DHP/CE

Prof^ª.Dr^ª. Ana Paula Romão de Souza Ferreira

DHP/CE

**João Pessoa - PB
2017**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho às nossas mães, pelo carinho, apoio e suporte dado ao longo das nossas vidas para que tudo o que planejamos viesse a ser realidade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que nunca nos abandonou, mesmo nos momentos mais difíceis, sendo nosso amparo e refúgio.

Aos nossos pais, a quem devemos o que hoje somos.

À família Guilherme Vidal: Alexandre, Alex e Matheus, que com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que chegássemos até esta etapa da vida.

À família Silva: Gerlane, Expedito, Edina e Edilene, que nos apoiaram nessa caminhada acadêmica.

À professora Ana Paula Romão de Souza Ferreira, que nas aulas sobre Diversidade Cultural, abriu perspectivas para a realização deste trabalho.

À professora Maria Ivete Martins Correia, que na disciplina Educação Sexual, inspirou as nossas mentes na escolha do objeto deste trabalho e nos acolheu como orientandas.

Às nossas amigas, em especial, Benedita Cezaria, Hellen Lira, Jéssica Gomes, Maria Araújo e outras que de alguma forma colaboraram com incentivo e apoio constantes à elaboração desse trabalho.

Enfim, a todas as pessoas que contribuíram e participaram na reflexão e realização deste trabalho viabilizando e proporcionando condições necessárias para as observações e entrevistas realizadas na construção do presente trabalho.

“O saber deve ser como um rio, cujas águas doces, grossas, copiosas, transbordem do indivíduo, e se espraíem, estancando a sede dos outros. Sem um fim social, o saber será a maior das futilidades.”

Gilberto Freyre

SILVA, Edvania Bezerra da; SILVA Elenice Guilherme da. **GÊNERO E TRABALHO: ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES E POLICIAIS MILITARES**. 2017 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Educação. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

RESUMO

O presente trabalho situa seu foco na área da Educação, para a qual têm convergido temas relacionais entre os quais, Gênero e Trabalho, que privilegiamos em nosso estudo. Investiga, especificamente o fenômeno do assédio moral no contexto as relações de trabalho, em duas categorias profissionais distintas, a saber, educadores e policiais militares, a partir das teorizações de Saviani e Duarte (2010), Delors (2010), Correia (1997), Louro (1997 e 2008), Barreto (2000), entre outros autores que contribuíram para a compreensão do objeto deste estudo. Por sua imbricação nas relações sociais e nas práticas profissionais e por seu caráter subjetivo, o assédio moral ainda é pouco explorado, o que gera lacunas no âmbito da Educação, da Ética, das Relações de Gênero e das Relações de Trabalho, que com este estudo tentamos minimizar, a partir de um enfoque metodológico qualitativo aportado nas orientações de Cervo e Bervian (2002) e Apolinário (2004), adotando o questionário como instrumento de coleta de dados, aplicado em universos previamente selecionados, dos quais foi retirada uma amostra de dezesseis sujeitos representando duas categorias profissionais, sendo 08 (oito) educadores e 08 (oito) policiais militares. Os resultados apontam a constatação do assédio moral nas áreas profissionais investigadas. Tal constatação remete à necessidade de investimentos em estudos no curso de Pedagogia, que envolvam a temática do Assédio Moral, tanto na gestão educacional quanto nas práticas curriculares, nas relações escola x comunidade e na questão dos valores no âmbito da educação, que é fundamento para todas as demais profissões.

Palavras-chave: Assédio Moral. Educação. Educadores. Gênero e Trabalho. Policiais Militares

SILVA, Edvania Bezerra da; Silva Elenice Guilherme da. **GÊNERO E TRABALHO: ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES E POLICIAIS MILITARES**. 2017 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Educação. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

ABSTRACT

The present study focuses on the area of Education to which relational themes, such as, Gender and Labor have converged. It specifically investigates the moral harassment phenomenon in the context of work relationships among two distinct professional categories, that is, educators and policemen, from the theories of Saviani and Duarte (2010), Delors (2010), Correia (1997), Louro (1997 and 2008), and Barreto (2000), among other authors who contributed to the understanding of the object of this study. Due to its interconnection in social relations, as well as in professional practices, and also due to its subjective nature, moral harassment is still scarcely explored. This has generated gaps in the realm of Education, Ethics, as well as Gender and Labor relations, which, through this study, we try to minimize, starting from a qualitative methodological approach in the guidelines of Cervo and Bervian (2002) and Apolinário (2004), by using a questionnaire as an instrument for data collecting, and administered to previously selected universes, a sample of sixteen subjects representing two professional categories was drawn, of which eight (8) educators and eight (8) policemen. Results show evidence of moral harassment in the investigated areas. Such evidence leads to the need to investing in studies in the Pedagogy graduation course, that involve the theme, not only in the educational management, curricular practices, school versus community relations, but also educational values, which is basic to all the other professions.

Key words: Moral Harassment. Education. Educators. Gender and Labor. Policemen.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERÊNCIAS CONCEITUAIS.....	14
2.1 Educação.....	14
2.1.1 A Educação e o Trabalho como Transformadores Sociais.....	16
3 Trabalho e Gênero na Perspectiva de Crescimento do Indivíduo.....	19
3.1 Conceito de Gênero.....	23
3.2 Assédio Moral: Conceito e Contextualização.....	24
3.3 A Violência “Justificada” pelo Assédio Organizacional.....	26
4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA.....	32
4.1 Perfil dos Sujeitos da Pesquisa.....	32
4.2 Análise e Discussão dos Resultados.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE	

INTRODUÇÃO

Nosso interesse pelo tema “Assédio Moral” tem origem em nossa prática profissional na área da educação e no âmbito da segurança pública da justiça militar no Fórum Criminal, onde observamos, cotidianamente, comportamentos relacionais em profissões distintas e essenciais na organização da sociedade: professor e policial militar.

Este interesse, encontrou inspiração e ganhou força no contexto acadêmico, particularmente nas disciplinas Educação Sexual, Educação e Diversidade Cultural do curso de Pedagogia, cujos conteúdos abriram possibilidade para aprofundarmos conhecimentos nas relações de gênero em contextos de trabalho e no âmbito da sexualidade. Assim sendo, passamos a dar asas à nossa curiosidade em relação ao tema, que culminou como assunto do nosso trabalho de conclusão de curso.

O Assédio Moral no Brasil acumula história. Trata-se de uma das mais antigas e arraigadas práticas no campo das relações de gênero e de trabalho desde o período colonial, que atravessou o Império, a República, e perdura, ainda, em nossos dias. Ao longo da história, a prática do Assédio encontrou campo propício na formação social do povo brasileiro marcada por forte hierarquização, pela diversidade de ética, pelo regime escravocrata e pelas desigualdades entre os gêneros.

É fato incontestável que a partir da segunda metade do século XX, ocorreram, no Brasil, profundas transformações sociais que projetaram a mulher em diversos campos de ação, especialmente na educação, proliferando-se gradativamente nas demais profissões. Porém, se por um lado, a presença da mulher nos espaços historicamente dominados pelo gênero masculino resultou em significativas conquistas, por outra parte, a sua atuação no domínio público tornou-a mais exposta ao assédio, sobretudo porque, em muitos destes espaços profissionais persistem de forma sutil, declarada e até mesmo ostensiva, as desigualdades entre os gêneros, as discriminações étnicas e a presença dos homens em postos de comando, valendo-se da posição hierárquica para exercerem comportamentos característicos de assédio sobre as mulheres por eles lideradas, as quais, muitas vezes se submetem a tais investidas para não perderem seus postos de trabalho.

Por seu próprio cunho subjetivo e pelas formas veladas que assumem, as práticas de assédio são ainda pouco denunciadas e, portanto, raramente punidas, sendo comum a estratégia de transferir “culpa” para os subalternos e também para as mulheres, acusando-as

de provocarem situações de assédio. Outras vezes, o assédio reveste-se de rebaixamentos reportados à qualidade do trabalho, onde o chefe, valendo-se da sua posição hierárquica utiliza manobras depreciativas aos serviços realizados por seus subordinados. Outras mais, o assédio é tão sutil que se torna quase impossível qualificá-lo como tal, podendo ser tomado como “criatividade” ou invenção da mulher assediada.

Assim, compreender o tema gênero e trabalho, partindo da análise da possível ocorrência desta prática delituosa entre os educadores e policiais militares justifica-se, pois, o assédio moral no trabalho é expresso em atitudes, comportamentos e ações repetidas com a finalidade de promover o constrangimento e a humilhação da vítima, podendo essa prática acarretar danos à saúde física e psíquica da pessoa ofendida, prejudicando sua atividade laboral, como também, sua vida pessoal, familiar e conjugal.

Neste quadro ameaçador, o trabalho deixa de ser lugar de prazer e realização para tornar-se um campo ameaçador em vários aspectos, tais como o medo de perder o emprego, o temor de julgamento moral da sociedade, a ameaça ao equilíbrio da vida familiar e conjugal, o abalo da auto-estima e do sentimento de auto responsabilidade e de capacidade para exercício da função, e a humilhação, quando é perpetrado diante dos colegas de trabalho.

Em determinados ambientes de trabalho, percebemos uma maior propensão, o que não quer dizer que a prática do assédio moral não ocorra em todas as áreas.

A presente pesquisa se **justifica** social e pedagogicamente relevante. Observamos a ocorrência desse tipo de violências no ambiente escolar por circunstâncias que estão relacionadas diretamente a atritos relativos às diferenças de opiniões, divergências políticas, bem como às disputas de poder diferenças de gênero, classe e etnia. Já na Polícia Militar, essa violência pode ser camuflada nos pilares basilares que sustentam a corporação, que são a hierarquia e a disciplina. Sabendo que a educação prepara profissionais para atuarem em uma gama de atividades, entendemos estar justificada a escolha do nosso objeto de estudo.

Presentemente, constata-se a existência de leis que prescrevem punições para as práticas de assédio nos diversos espaços institucionais. Observa-se também a evolução nos quadros institucionais visando à otimização da gestão de pessoas. Existem, também, os Códigos de Ética que regem as atividades profissionais, delimitando direitos e deveres de cada profissional nas esferas pública e privada. Cultuam-se no contexto contemporâneo as relações democráticas e o reconhecimento de capacidades iguais para todos os indivíduos.

Constatada a existência destes dispositivos legais e normatizadores da conduta no mundo do trabalho, cabe ainda, interrogarmos sobre a **problemática** do assédio moral em nossos dias? O que é assédio moral, o que o caracteriza e como se manifesta? O assédio moral também é assédio sexual? Como se manifestam as práticas de assédio nas relações de trabalho entre educadores e policiais militares? Que contribuições a educação pode oferecer para a formação da equidade entre as pessoas no campo profissional, no sentido de evitar a manifestação de práticas de assédio moral?

O levantamento desta problemática articula-se aos nossos objetivos, que passamos a anunciar.

Tomamos como **objetivo geral**, investigar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho a partir das categorias profissionais da educação e da segurança pública, na perspectiva das relações de gênero. Este objetivo geral desdobra-se nos seguintes **objetivos específicos**:

- Conceituar as áreas temáticas educação e gênero e trabalho, no seio das quais se instauram as relações humanas;
- Situar o conceito de assédio moral;
- Identificar a incidência do assédio moral entre educadores e entre policiais militares, à luz da categoria gênero,
- Encaminhar sugestões propositivas no âmbito da gestão escolar, do currículo e das relações de gênero que venham a contribuir para posições de equidade entre as pessoas em seus respectivos campos profissionais.

Trata-se de um estudo qualitativo descritivo que tem como primeiro passo a pesquisa bibliográfica para elucidar o objeto em suas bases teóricas e suas fontes culturais e científicas. A pesquisa bibliográfica é particularmente cabível à área das Ciências Humanas, onde situa-se a educação, sendo, efetivamente, a etapa inicial em qualquer domínio da ciência (CERVO; BERVIAN, 2002).

O caráter descritivo da pesquisa é identificado na coleta, registro, análise, correlação e interpretação de dados extraídos de situações do cotidiano, profissional, desvelando o comportamento humano quer isoladamente, quer em grupo, trabalhando com dados colhidos da realidade de vida dos sujeitos. Os mesmos autores apontam o questionário, instrumento

que utilizamos na coleta dos nossos dados, como ferramenta adequada à pesquisa descritiva nas Ciências Humanas e Sociais (opus cit. p. 49-50).

Assim, **metodologicamente**, esta é uma pesquisa qualitativa, pois preocupa-se com os fenômenos e a interpretação dos fatos que serão abordados, buscando, com isso, compreender o comportamento humano a partir da experiência de cada sujeito ou de um pequeno grupo deles (APPOLINÁRIO, 2004).

Trata-se também uma pesquisa de caráter exploratório, pois envolve um estudo prospectivo, que visa ampliar a compreensão da prática do assédio moral, tomando como base, duas profissões: os professores e os policiais militares.

Como sujeitos de pesquisa, foram selecionados através de uma amostra aleatória simples 16 profissionais, sendo 8 da área de educação e 8 policiais militares. Nesse sentido, o presente trabalho foi desenvolvido através de pesquisa campo utilizando um questionário misto, com questões abertas e fechadas. Este instrumento de pesquisa foi empregado para a coleta de dados, pois é um eficaz instrumento para se obter informações sobre opiniões, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas (APPOLINÁRIO, 2004).

Lembrando que os quadros militares foram historicamente formados pelo sexo masculino, exigindo-lhe força, decisão, determinação, iniciativa e perspicácia. Eles falam em nome da Lei e representam a lei. O uso da farda e da arma lhe conferem distinção e poder.

O trabalho está estruturado em Introdução e três capítulos: No primeiro capítulo situamos a Educação e Educação e o Trabalho como Transformadores Sociais. No segundo capítulo apresentamos o Trabalho e Gênero na Perspectiva de Crescimento do Indivíduo, Conceito de Gênero, Assédio Moral: Conceito e contextualização e A Violência “Justificada” pelo Assédio Organizacional. No terceiro capítulo analisamos a Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados da Pesquisa Empírica, Perfil dos sujeitos da Pesquisa e Análise e Discussão dos Resultados.

As considerações finais apresentam recomendações e sugestões possíveis de serem adotadas no contexto do tema estudado, com o objetivo de somar esforços frente às questões de assédio moral.

2. REFERÊNCIAS CONCEITUAIS

2.1 Educação

A Educação é um processo fundamental de desenvolvimento que está presente na vida de todos os seres vivos e tem a capacidade de estruturar e viabilizar saberes e valores, que podem fazer o indivíduo e a coletividade evoluírem, alterando assim o meio em que se encontram, pode-se observar que os seres humanos vivenciam experiências de aprendizagem nos diversos ambientes nos quais estão inseridos.

Nas relações naturais entre os seres humanos decorrem direitos, e liberdades, consagra-se a dignidade como condição primária humana, impõe-se deveres e limitam o poder das autoridades constituídas, objetivando a relação harmônica e necessária à manutenção da vida e o pleno desenvolvimento do homem em sociedade (SAVIANI; DUARTE, 2010).

Conforme ainda esses autores, a educação sempre ocupou um espaço importante na sociedade, onde a escola e a família são atores fundamentais no compartilhamento de saberes e conhecimentos. Entretanto, existem muitos desafios em relação às responsabilidades que cada ator envolvido diretamente no processo ensino-aprendizagem possui no campo pedagógico.

Entendemos, portanto que a educação é o processo de interações sociais por meio das quais as pessoas procuram modificar o comportamento, as disposições comportamentais e as características de personalidade de outras pessoas visando atingir uma meta que integra etapas pré-estabelecidas, onde em função de valores e normas que avaliam de especial importância, os atores envolvidos no processo educativo buscam alcançar objetivos estabelecidos por esses atores.

Desta forma, no homem, o biológico, o natural e o genético não regulamentam diretrizes intransigentes no comportamento; a influência social e a racional socialização da pessoa afiançam ao homem mudar comportamentos, incluindo condutas biológicas. Logo, “a educação é a comunicação entre pessoas livres em graus diferentes de maturação humana, é a promoção do homem, de parte a parte, isto é, tanto do educando como do educador”. (SAVIANI E DUARTE, 2010, p. 423).

A partir das palavras de Steiner (2009) fica claro que a relação, por ser base da existência humana, é à base da educação; que a partir da ciência espiritual antroposófica, vemos que o mais importante na educação e no ensino é o que se passa entre a alma do professor e a alma da criança, como um traço sutil, sem qualquer formalidade rígida, pois os saberes repassados para uma criança em idade escolar adentram, densamente, em sua natureza física, psíquica e espiritual.

Brandão (2007) formula um o conceito de educação partindo de sua origem etimológica que vem do latim *educere*, que significa extrair, tirar, desenvolver. A partir deste entendimento, vemos que a educação é, portanto, uma ação consciente que permite o crescimento do homem enquanto ser. Para o autor, o educador é o ator condutor do processo ensino-aprendizagem, enquanto que o educando é o ator que se deixa guiar nesse processo.

A partir desta concepção, entendemos que pela educação os atores envolvidos, apropriam-se dos saberes em busca de uma emancipação, sendo, portanto, guiados no caminho da aprendizagem. O educador, significativamente, assume seu papel de mestre e condutor do processo de ensinar e aprender, que perpassa os conhecimentos formais, conduzindo o aprendiz a um processo de vida, de construção, de experimentação e, com isso introduzindo elementos mediadores para quebrar os paradigmas existentes processo ensino-aprendizagem. Partindo deste pressuposto a construção do sujeito, da identidade, do conhecimento abraça parâmetros que associa contornos, onde o professor e o aluno idealizam a aprendizagem não como uma ação individual, mas sim, como uma atividade coletiva.

Ainda segundo Brandão (2007), educação é um fenômeno complexo e abrangente, um processo de humanização que perpassa toda a vida, de diferentes formas, e em vários locais: aprende-se em casa, na rua, no trabalho, na igreja, na escola etc. É um processo infinito, que incide em ambientes e conjunturas da vida diversas. Entende-se que a educação está diretamente conectada à obtenção e articulação de saberes, sejam eles popular ou científico, entendido como uma reorganização, anexação e compartilhamento do conhecimento.

Assim, percebe-se que aprender é resultado da atividade humana na educação, e que ela está em constante mutação das estruturas internas mentais e, ainda, as conformações externas ou biológicas, que caracterizam não só a aprendizagem, mas também todo o desenvolvimento humano, repercutindo assim, de forma positiva ou negativa na própria aprendizagem, onde se perceberá um bom aprendizado ou um aprendizado ruim; resultando também, em comportamentos correspondentes: bons ou ruins (BRANDÃO, 2007).

Atuar na área educacional exige unir o trabalho com conhecimento científico (ensino e aprendizagem) a práticas de gestão voltadas à formação do indivíduo para a transformação social. Desta forma, percebe-se que a educação só contribuirá para a transformação social se, nos grupos dominados, servir de instrumento para a superação da condição de classe. Nesse direcionamento, a educação é a passagem para a consolidação dos ideais de paz, de liberdade e justiça social. Ainda que por vezes, posta a um segundo plano, quando das prioridades das políticas públicas, mesmo assim, vê-se que a educação procura cumprir um necessário e inquestionável papel social (DELORS, 2010).

O autor instiga os educadores comprometidos com a busca por uma educação de qualidade, ensinando como deve ser a educação para o século XXI, amparando-a em quatro pilares: aprender a conhecer é o conhecimento prazeroso que liberta da ignorância; aprender a fazer é a busca pelo fazer certo, colocando o conhecimento em ação; aprender a conviver é o respeito a todos, o exercício de fraternidade e do entendimento; e aprender a ser, que explicita o papel do cidadão e o objetivo de viver.

2.1.1 A Educação e o Trabalho como Transformadores Sociais

Constitucionalmente, observa-se a preocupação dos constituintes de 1988, com a educação do povo brasileiro, dispondo no capítulo III, que trata da educação, da cultura e do desporto, uma seção específica sobre educação, onde no art. 205 vê-se que:

“A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, e será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. (BRASIL, 2004, p.123).

Já na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), previu-se que:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. (BRASIL, 2015, p. 9).

Nesse sentido, entende-se que a educação e trabalho são duas condições básicas para que qualquer indivíduo pertencente a uma sociedade democrática alcance a cidadania plena. Assim, cientes da responsabilidade que pesa nos ombros do educador, como aquele que encaminhará os seus alunos a se formarem para vida, aprendendo com o passado, compreendendo o presente e planejando o futuro, sabe-se que a educação é uma árdua e delicada tarefa. Considerando-se toda a complexidade social presente na realidade brasileira, traçar-se uma conceituação referente à educação voltada ao desenvolvimento do indivíduo e, por conseguinte, da sociedade como um todo, requer esforço e dedicação.

Ao analisar-se esse contexto, é preciso ter-se em mente os dois aspectos independentes do processo educativo, os quais segundo Romanelli referem-se como gesto criador e gestor comunicador, relacionados ao homem perceber o mundo que o cerca e ao modo como relaciona-se com ele.

[...] na medida que se transforma, pelo desafio que aceita e que lhe vem do meio para o qual volta a sua ação, o homem se educa. E, na medida em que comunica os resultados de sua experiência, ele ajuda os homens a se educarem, tornando-se solidários com eles. (ROMANELLI, 2008, p. 23).

Portanto, ao buscar-se construir um conceito que apresente coerência com o que, atualmente, se espera de um educador qualificado, deve-se analisar toda complexidade e a importância social que essa função detém. Não se pode mais admitir que tanto as habilidades técnicas quanto o comportamento dos indivíduos sejam vistos pela prática rotineira escolar como sendo da mesma natureza, portanto, devendo receber, ambos, a mesma abordagem. Do mesmo modo, também não é admissível desprezar-se as especificidades dos educandos e sua realidade e vivência individual.

O educador deve ter em mente que não é o único detentor de todos os saberes, desprezando as vivências dos educandos e toda carga cultural que traz consigo. A educação é um processo contínuo de troca de experiências no qual aprender e ensinar envolve tanto o educador quanto o educando, em um constante ciclo de troca de conhecimentos.

Quando visa à transformação das pessoas, de suas atitudes de suas representações e de seus atos, a análise das práticas exige que todos realizem um trabalho concreto sobre si mesmos; ela exige tempo e esforços, expõe ao olhar alheio. Estimula o questionamento e pode ser acompanhada de uma crise ou de uma mudança de identidade. Portanto ninguém empreende esse caminho se não espera algum benefício; uma ajuda para se tornar mais perspicaz, eficaz, coerente ou em paz consigo mesmo. (PERRENOUD, 2001, p. 121).

Visto isso, facilmente percebe-se que, atuar como um verdadeiro educador é transcender o mero repasse de instruções, as quais poderão ser verificadas com provas, testes e tantas outras avaliações. Deve haver a preocupação com a responsabilidade em portar-se frente ao educando como aquele que irá lhe propiciar ferramentas, para que sejam capaz de tornar-se um cidadão preparado para viver, plenamente, todos os seus direitos.

A cidadania como inserção no campo público, necessariamente deverá privilegiar a efetividade de todos os direitos ao sujeito, grupo ou comunidade. [...] a cidadania como acesso ao espaço público é a luta por uma participação e construção do próprio espaço de modo a reivindicar a efetivação dos direitos humanos em seu aspecto sociopolítico e cultural. (TOSI, 2002, p. 61).

A educação deve ser entendida como inserida em um processo global de transformação, no qual a busca pelo bem-estar e desenvolvimento do entorno social no qual ela se encontra seja abrangente e, ao mesmo tempo, particularista. Abrangente, no sentido de beneficiar a todos como um tecido social, e particularista, no que tange a cada educando ser respeitado em suas especificadas e necessidades individuais.

O homem só pode pensar na felicidade como um projeto da sociedade, isto é, como uma possibilidade para todos que nela vivem, quando criou os meios de fazer com que a educação, a produção de alimentos, a fabricação das coisas que se precisava – tecidos, roupas, máquinas, etc. – aumentassem a tal nível que deixassem de ser privilégio de poucos para ser uma possibilidade de todos. Isso não significou, nem significa hoje, que todos os homens tenham tudo o que queiram. (ODÁLIA, 2003, p.160).

Percebe-se, então, que assim como diversos setores da vida moderna evoluíram, também os educadores, deverão caminhar em busca de novos horizontes, adaptando-se ao que as mudanças do atual modo de vida propõe, cotidianamente. Todavia, não apenas tais profissionais, mas também a escola como um todo deve fazer-se presente nesse esforço de adaptação e desenvolvimento.

Em suma, transformar a educação em um processo dinâmico e plural é respeitar a diversidade de saberes e potencialidades dos educandos, nos mais diversos níveis. A visão acerca do ato de educar vem se transformando através dos séculos e as atenções que recaem sobre o educador se avolumam. Cabem a esses profissionais da educação se conscientizarem da imensa importância do seu papel social, buscando aliar da forma mais fluida e proveitosa possível os saberes escolares ao desenvolvimento e às vivências dos educandos.

3 Trabalho e Gênero na Perspectiva de Crescimento do Indivíduo

Em Delors (2010) observamos que, o ser humano hoje é sedento por conhecimento (sociedade do conhecimento). Logo, como dito anteriormente, além de se buscar uma educação holística, o educando de hoje busca por uma aprendizagem ao longo de toda vida (formação continuada), fundamentada em um processo ensino-aprendizagem preocupado e voltado para um ensino crítico e reflexivo como preceitua por Paulo Freire, buscando tornar os educandos um ser independente e autônomo, ou seja, ser socialmente competente.

Pretendemos nessa ótica, percebermos que o direito à cidadania para esses indivíduos, exige um conhecimento escolar prévio, que deve anteceder o trabalho como uma profissionalização futura, e ao mesmo tempo, não permitir que o trabalho seja obstáculo a tal profissionalização.

Neste sentido, a cidadania significa não eliminar o trabalho, pois trata-se de um processo que sugere todo um complexo social, econômico, político, cultural e histórico, percebendo no trabalho um direito constitucional, onde Mariotti (2000) entende que o ser humano é hoje o produto da separação sujeito-objeto, adestrado para a competitividade que começa com a negação da figura do outro, verifica que em nossa cultura o leigo é o *alienus* por excelência e os que têm o poder de determinar quem é o leigo e quem não é, tem poder de determinar quem é o sujeito e quem é o objeto e é desta forma que a humanidade estaria sendo levada ao individualismo e à ignorância ao invés da interdependência espontânea. Enfatizando que nos falta a percepção da diversidade para a manutenção de uma vida digna, coloca que o homem continua se iludindo e imaginando que ajudar os outros significa dar a eles tudo o que possui.

Assim, conforme o que preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua Convenção de número 111, no seu artigo 1º, pode-se definir o que vem a ser discriminação, em termos de emprego e profissão como sendo distinção, exclusão ou preferência, que tenha por embasamento, aspectos como: “[...] raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. Sob o mesmo escopo, a Convenção sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, reza em seu Artigo 1º, que a discriminação sexual é:

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Assim, analisando-se as presentes definições, entende-se que a discriminação vem a ser uma forma de tratamento marcada pela diferenciação insultuosa, que afeta a honra e a dignidade de alguém. Em se tratando de ocorrências nas relações laborais, essas práticas danosas podem estar presentes de várias formas. No referente, mais especificamente às mulheres trabalhadoras, incontáveis fatores concorrem para colocá-las como vítimas de discriminação, desdobrando-se, muitas vezes, para a prática do assédio moral.

Como assegura Prata (2008, p.242), entre esses fatores, podem-se tomar como exemplo as características femininas endógenas, como a presença de uma sensibilidade e subjetividade mais elevada, em relação aos homens, que podem servir, sob a perspectiva distorcida dos misóginos, como sendo um defeito apresentado pelo gênero feminino. O mesmo autor ainda enfatiza a rejeição de certos homens que não admitem se submeterem a ordens de mulheres que ocupam cargos superiores aos seus, ao sentirem-se inseguros e com a sua masculinidade aviltada, devido a sua posição, hierarquicamente inferior.

Atualmente, é possível distinguir-se a existência de dois tipos de discriminação: o negativo e o positivo. O primeiro diz respeito a estabelecer diferenciações, distinções, separações, enquanto o segundo refere-se a um sentido de proteção das mulheres, entendendo-se que estas são a parte mais vulnerável da sociedade. Nesse aspecto, Magano e Mallet (1993) afirmam que, enquanto a discriminação negativa provoca a recusa do trabalho das mulheres, ao passo que a positiva favorece a contratação de mulheres para certos empregos.

Na visão do Estado, a prioridade reside no ser humano e no tratamento igualitário que deve ser dispensado a todos os indivíduos. Deve-se favorecer o direito de proteção desse indivíduo, tanto em relação aos demais, quanto em relação ao próprio Estado. Mas, avaliando-se o atual quadro social, imerso na globalização e neoliberalismo, onde põe-se o lucro acima de tudo o mais, alimenta-se uma busca desenfreada pela lucratividade e competitividade crescentes. Nesse contexto, as relações trabalhistas tornam-se um fértil terreno para o surgimento e desenvolvimento do fenômeno do assédio moral nas relações laborais.

As perseguições ocorrem pelos mais diversos motivos, sendo as suas motivações bastante subjetivas e, embora os perfis das vítimas não apresentem contornos pré-definidos,

certamente a maior inserção da mulher no mercado de trabalho contribuiu para a ocorrência dessas práticas insultuosas. Conforme IBGE (2010), o número de mulheres trabalhadoras na década de 1950 não chegava aos 10%, perfazendo 12% da população economicamente ativa. Em 2003 esse percentual passa para 43% e chega a 45,3 % em 2010.

Mas, o que numericamente expressa uma conquista, na prática a realidade não se dá de forma tão positiva, visto que os estereótipos que, socialmente, definem a mulher vêm, em muitos casos, tornando suas condições de trabalho precárias, além de favorecerem ações abusivas como o assédio moral. Diversas vezes, as mulheres são relegadas a ocuparem cargos menos prestigiados e de menor remuneração, independentemente de sua capacitação para ocupar lugares mais elevados na hierarquia do seu local de trabalho.

Conforme o que descreve a Revista Observatório Social (2004), nas grandes empresas, as mulheres ocupam, apenas 10% dos cargos executivos, sendo 20% no caso das gerências e 30% nas chefias. Até mesmo no chão de fábrica esse percentual não ultrapassa os 35% de funcionárias femininas. Apesar de existir a proibição legal acerca da discriminação de gênero, como está expressa na Lei n. 9.029/95, presente em seu art. 1º ao deixar estabelecido que:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Claramente, essa realidade persiste, mantendo uma nociva e sexista segregação ocupacional, que reserva para as mulheres os nichos profissionais menos importantes e estratégicos para o funcionamento das empresas. Portanto, pode-se afirmar que a ideologia que defende a superioridade do gênero masculino em relação ao feminino ainda encontra respaldo social que lhe permite perpetuar-se, solidificando atitudes hostis, abusivas e notoriamente degradantes vitimando as mulheres em sua integridade psicossomática. A comprovação mais nítida dessa disparidade percebe-se nos salários pagos de forma diferenciada, a qual, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego, expressa números que comprovam que as trabalhadoras, além de serem minoria entre aqueles que se encontram empregados, ainda recebem cerca de 72,3% do salário dos funcionários masculinos, para

exercer o mesmo cargo, na mesma empresa. Tudo isso ocorre a despeito das mulheres representarem 53,8% da população em idade ativa.

Assim, intencionando contrapor-se a essa prática discriminatória, um projeto de Lei, elaborado pela Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal, no dia 6 de março de 2011, traz a determinação que os empregadores sejam punidos com multa, de atinge até cinco vezes a diferença salarial que possa existir entre salários pagos a homens e mulheres que exerçam a mesma função, sendo contabilizado todo o período no qual a contratação da mulher se deu.

Certamente, as diferenciações de tratamento relacionados ao gênero acarretam humilhações que têm a possibilidade de tornarem-se em assédio moral, que, em sua maioria, vitimam as mulheres. Assim, não raro, condutas abusivas dessa natureza, que se dão repetidamente, acarretam a procura das vítimas pela justiça trabalhista.

3.1 Conceito de Gênero

O pensamento feminista, denominado pelos estudiosos americanos como estudos de gênero, é hoje uma categoria de análise histórica que incorpora novos conteúdos à Ciência e cujos estudos ao longo do Século XX, foram agrupados nas seguintes configurações: as primeiras lutas tomaram como propósito a visibilidade do feminino, sustentada na busca da **igualdade de direitos** civis, legais, políticos e sociais entre homens e mulheres.

A conquista destes direitos provocaria uma insatisfação com os limites de uma política igualitária abrindo espaços para uma outra vertente do movimento de gênero, centrada **nas diferenças**, na psicologia feminina, na subjetividade e nos sentimentos femininos, negados na identificação com o mundo masculino.

A terceira demanda dos estudos de gênero postula a reconciliação dos aspectos políticos com os aspectos diferentes, onde o feminino se define na relação com o masculino ambos inseridos na dinâmica social, familiar e profissional. Busca-se nesta concepção, dedicar à subjetividade o mesmo peso e a mesma dignidade atribuídas aos valores objetivos, postulando-se uma **complementaridade e reciprocidade entre** os gêneros, sem negar suas diferenças (CORREIA,1997).

Entretanto, estas teorizações não produziram, na prática, uma alteração desconstrutiva das desigualdades, principalmente nos países em desenvolvimento, de tradição colonial fundamentalmente patriarcal, centrada em relações fortemente hierarquizadas de coisificação da mulher, como é exatamente, a realidade histórica brasileira (Id, 1997, p. 92-94).

Um esforço de conceituação do termo gênero passa necessariamente, pela consideração à heterogeneidade das expressões do masculino e do feminino na atualidade, onde a identidade de gênero torna-se para muitos, um estilo de vida.

Neste sentido, as práticas de gênero se convertem em relações em construção, abertas à incorporação de novas identidades, de novas experiências e vivências.

A construção dos gêneros e das sexualidades dá-se através de inúmeras aprendizagens e práticas, insinua-se nas mais distintas situações, é empreendida de modo explícito ou dissimulado por um conjunto inesgotável de instâncias sociais e culturais. É um processo minucioso, sutil, sempre inacabado. Família, escola, igreja, instituições legais e médicas mantêm-se, por certo, como instâncias importantes nesse processo constitutivo. (LOURO, 2008, p.18).

Afastando-se de uma condição imutável dada pela natureza, o gênero é uma elaboração social que se inscreve na história e no tecido social e se abre à noção de uma identidade em contínuo processo de construção (CORREIA, 1997, p.96).

Entendemos que a delimitação do conceito de gênero neste estudo encontra pertinência na medida em que é uma categoria emblemática no universo da pesquisa: o gênero feminino é majoritário na educação e o gênero masculino é majoritário nos quadros militares.

3.2 Assédio Moral: Conceito e Contextualização

Avaliando-se os diversos significados existentes no que concerne a palavra assédio, é encontramos no dicionário Ferreira (1999, p. 213),: “pôr-se diante; sitiá-lo; atacar; cerco posto a um reduto para tomá-lo; insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc.” em relação ao verbo assediar Ferreira (1999, p. 212), traz a correlação com “perseguir com insistência; importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar”. No que tange ao termo moral o mesmo Ferreira (1999, p. 1.365), descreve como o “conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada; conjunto das nossas faculdades morais; brio”.

Com base nessas descrições, conclui-se que, o assédio moral pode ser entendido como sendo uma prática abusiva e danosa que, ao ocorrer nas relações laborais, afeta a vítima, seja trabalhador ou trabalhadora, nos aspectos físicos e morais, ao submetê-la às perseguições, humilhações e depreciações as quais lhes são impostas.

Todavia, no que se refere ao ordenamento jurídico, não há um conceito plenamente definido, acerca do assédio moral. Portanto, a tarefa de conceituar esse fenômeno social fica a cargo da doutrina e da jurisprudência, tomando como auxílio os entendimentos da área da psicologia. Na obra gênero “Sexualidade e Educação”, situamos a preocupação com a questão do assédio moral nas situações cotidianas:

O processo de “fabricação” dos sujeitos é continuado e geralmente sutil, quase imperceptível. Antes de tentar percebê-lo pela leitura das leis ou dos decretos que instalam e regulam as instituições ou percebê-lo nos solenes discursos das autoridades (embora todas essas instâncias também façam sentido), nosso olhar deve se voltar especialmente para as práticas cotidianas em que se envolvem todos os sujeitos. São, pois, as práticas rotineiras e comuns, os gestos e as palavras banalizados que precisam se tornar alvos de atenção renovada, de questionamento e, em especial, de *desconfiança*. A tarefa mais urgente talvez seja exatamente essa: desconfiar do que é tomado como “natural”. (LOURO, 1997, p.63).

Assevera-se, portanto, que todas as condutas abusivas se manifestam, prioritariamente, por meio do comportamento, sendo expressas sobre a forma de: “[...] palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2000, p. 17).

Corroborando com esse entendimento, afirma-se também que o assédio moral é “abusivo e possui natureza psicológica, afetando a dignidade psíquica da vítima, [...] de forma reiterada, tendo por efeito a exclusão desse indivíduo do ambiente e do convívio social”. (STADLER, 2008, p.71).

Define-se pois, como assédio moral,

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000, p. 28).

Por atingir danosamente a dignidade do ser humano, o assédio moral também é denominado de psicoterror, ou seja, terrorismo psicológico, constituindo-se, portanto, em uma forma de violência psíquica exercida no ambiente de trabalho, sendo evidenciado através de repetitivas condutas abusivas, marcadamente vexatórias e ofensivas.

3.3 A Violência “Justificada” pelo Assédio Organizacional

Entende-se por assédio organizacional, os diversos fatores que, unidos fomentam uma estrutura de violência. Pode ser encontrado nas estratégias abusivas de gestão tais como: injúria, estresse e a gestão por medo.

Práticas administrativas que se colocam de forma opressora, abusiva e constante sobre os trabalhadores, podem ser denominadas “*gestão por injúria*”. Para Rebouças (2006), as humilhações e constrangimentos, inseridos num contexto autoritário e desrespeitoso a fim de obter obediência, podem trazer ofensas a imagem, honra e até dignidade do empregado.

Seja pelo conteúdo das notícias veiculadas acerca dos oprimidos, ou da forma como eles são tratados, esse tipo de assédio é caracterizado pelo conjunto de palavras ou que os rebaixem ou desestimulem, expondo-os a situações vexatórias.

Dentre os múltiplos espaços e as muitas instâncias onde se pode observar a instituição das distinções e das desigualdades a linguagem é, seguramente, o campo mais eficaz e persistente – tanto porque ela atravessa e constitui a maioria de nossas práticas, como porque ela nos parece, quase sempre, muito “natural”. Seguindo regras definidas por pragmáticas e dicionários, sem questionar o uso que fazemos de expressões consagradas, supomos que ela é, apenas, um eficiente veículo de comunicação, no entanto, a linguagem não apenas expressa relações, poderes, lugares, ela os *institui*; ela não apenas veicula, mas produz e pretende *fixar* diferenças. (LOURO, 1997, 65).

Através do discurso aparentemente genérico e impessoal a linguagem atinge os empregados tanto em público como em particular. O assédio organizacional não atinge apenas um, mas todo o grupo é tratado de forma indevida, coletivamente (HIRIGOYEN, 2002).

No caso da *gestão por estresse*, o objetivo não é denegrir a imagem do trabalhador, mesmo que por vezes os prejuízos à saúde sejam notórios e tragam consequências desastrosas devido ao excesso de pressão exercida, mas sim aumentar o desempenho, a agilidade e a eficiência no serviço prestado, embora a intensidade com que se aplique muitas vezes seja errada. Nesse tipo de gestão é comum ver: supervisão intensa, comparações de desempenho dos trabalhadores no que diz respeito à produtividade, metas altas e com curto prazo para cumprir, entre outros.

Já a *gestão por medo*, tem como característica latente a ameaça, seja ela aparente ou não, como forma de alavancar o interesse do trabalhador aos objetivos planejados pela

corporação. Para tanto, há um medo constante em perder a vaga de emprego, ser constrangido em público, enfim, todos esses mecanismos são usados para criar um ambiente de submissão e subserviência.

Portanto, buscando-se avaliar a capacidade danosa distúrbios psíquicos e vivências marcadas pela depressão, que atingem o trabalhador, no seu ambiente laboral, percebe-se quão grave podem ser as consequências incidentes sobre a sua saúde. Extremamente distante das primeiras formas de se relacionar harmoniosamente como o meio natural, o ser humano encontra-se, atualmente, imerso em situações em que convivem com variados tipos de violência psíquica e física no seu ambiente de trabalho.

Todavia, os desdobramentos dessa realidade, nem sempre, podem ser visíveis aos olhos menos especializados, acarretando desgastes responsáveis por levar o trabalhador a tornar-se incapaz, ou até mesmo a encontrar sua morte. Pesquisas demonstram que tanto os homens, quantos as mulheres, são alvos dessas más condições de trabalho Conforme Barreto:

Em dezembro de 2000, o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin) concluiu, após extensa pesquisa, que 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, doze milhões de homens e mulheres, vivenciaram, nos seus ambientes de trabalho, situações de humilhações e constrangimentos, sendo que 4% sofreram violência física e 2% assédio sexual. (BARRETO, 2002, p.18).

De acordo com os dados expostos pela a autora, comprova-se que o número de trabalhadores atingidos por esse fenômeno é preocupante. Somando-se tais informações, tem-se também o relato da incidência de 15% de casos de suicídio, assim como o aumento de mortes por problemas cardiovasculares, conexos aos fatores organizacionais, entre os suecos. Assim, observa-se que a degradação das condições de trabalho segue em razão inversa ao crescimento do estresse causado pela violência moral no ambiente trabalhista.

À medida que as relações trabalhistas se tornam mais complexas e competitivas mais vítimas da violência moral surgem-nos mais diversos setores trabalhistas. Não raramente, a degradação proposital das condições de trabalho são marcadas pelas mais diversos comportamentos destrutivos permeados por atitudes hostis que buscam desestruturar suas vítimas.

Tais violências morais podem ocorrer em forma: de críticas injustas e contestações de decisões persistentes e continuas; da negação de informações necessárias para a execução de afazeres, inerentes ao trabalho; da troca proposital de tarefas ou funções dentro da

organização trabalhista; do sub aproveitamento sistematizado do trabalhador, obrigado a exercer funções inferiores às suas capacidades; da pressão evidente para o não exercício dos direitos trabalhistas; da deliberação de tarefas perigosas ou insalubres, contrárias à vontade do trabalhador; da exigência de execução de ordens impossíveis de serem executadas ou que induzam o trabalhador ao erro e etc.

Vale ressaltar que, a exemplo dos países supracitados, o Brasil não está ileso no que tange às situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias, às quais estão expostos os trabalhadores. Sabe-se que a repetição, a associação e a intencionalidade dos assédios morais em ambientes de trabalho brasileiros são uma realidade inconteste, contudo, a despeito da relevância desse tema, as discussões a ele pertinentes são bem recentes no meio acadêmico. Segundo Barreto (2002, p. 18), tais pesquisas foram mais fortemente impulsionadas por uma dissertação de mestrado: “[...] defendida em 2000, no Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, denominada “Uma Jornada de Humilhações”.

A pesquisa foi realizada entre os anos de 1996 e 1998 e contou com o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Cosméticos de São Paulo, em uma amostra de ambos os sexos, duas mil e setenta e duas pessoas, de noventa e sete empresas.

A autora ressalva que, 42% dos entrevistados afirmaram terem sido vítimas de situações, constrangedoras, vexatórias e humilhantes, que os forçaram a desistir de seus empregos. Notoriamente, esse constitui-se em um percentual bastante significativo que evidencia as consequências de políticas de gestão de organizações trabalhistas que geram múltiplos riscos de desencadeamento de distúrbios mentais e psíquicos dos trabalhadores submetidos a essas tensões.

Podendo ser praticado por uma ou mais pessoas, o assédio moral é um comportamento que visa a humilhação, a ofensa, a inferiorização ou ridicularização, com o propósito de deixá-la sob o domínio da culpa, do medo ou desestabilizando suas emoções, afetando-a no âmbito físico ou psicológico. Tudo isso, inevitavelmente, será desastroso para o desempenho do trabalhador em seu ambiente laboral. Como assevera Barreto (2002, p. 19).

Gradativamente, as políticas de gestão vão construindo e reafirmando uma nova ideologia que eliminam todas as outras. É nesse ‘espaço’ de conflitos e sujeições, de contradições e ambiguidades, de sedução e aceitação, de prazer e desprazer, de exigências e desqualificações, de adoecer e morrer que o risco invisível se insere. (BARRETO, 2002, p.19)

Ao passo que as exigências vão sendo multiplicadas a autonomia dos trabalhadores vai sendo substituída por um automatismo, o qual torna-se responsável por gerar níveis crescentes de indiferença entre as pessoas que se encontram sob tais pressões. O medo e a incerteza constantes, no que diz respeito a ser capaz de atender às expectativas dos seus empregadores, culmina por fragilizar o trabalhador, tornando-o uma vítima mais acessível para o assediador moral.

Entretanto, é necessário destacar que, nem sempre, o assediado constitui-se em uma pessoa de natureza frágil, ou que apresente algum tipo de transtorno. Há casos em que, contrariamente a essa indefesa posição, o alvo dos assédios morais podem ser pessoas que se destacaram por determinadas características que despertam em seu perseguidor um sentimento de ter o seu poder ameaçado, seja por não se submeterem às suas ordens, ou seja por desempenhar com mais habilidades certas funções.

Frequentemente, também inclusos neste ciclo das vítimas preferenciais do assedio moral, estão aqueles trabalhadores que, socialmente, já sofrem algum tipo de discriminação, sejam eles: os homossexuais, as mulheres; os idosos; as pessoas com necessidades especiais; os idosos; as minorias étnicas; etc.

No que se refere, especificamente, às mulheres, é interessante citar que Correia (1997) traça um perfil histórico da trajetória que elas tiveram que percorrer, em prol da sua sobrevivência econômica, ao longo dos séculos. Segundo a autora, a humanidade vem passando por inúmeras transformações que partiram de harmonia com o mundo natural, centrada na dominância matrifocal, até os dias atuais, culminando na inserção feminina na complexa relação entre o patriarcado e o capitalismo.

Como se vê em Correia (1997), o patriarcado começou a sobrepujar a dominância da matrifocalidade, já nas sociedades que passaram a inserir a caça no seu cotidiano, fazendo da força masculina um instrumento valioso na competitiva divisão do trabalho. Com o crescimento das sociedades e do conseqüente aumento das necessidades de condições de sobrevivência, os homens impelem as mulheres para o interior de seus lares e tomam para si o domínio do social e do religioso.

Consolidou-se, então, ao longo de dez milênios, uma nova ordem social, marcada pelo controle e pelo medo exercidos pelos homens, sobre as mulheres. A lei e o Estado ratificavam esse domínio patriarcal, tendo as instituições sociais como reprodutoras de uma moralidade pautada na superioridade masculina, que reinaria absoluta sobre a natureza e a mulher.

Segundo Correia (1997, p. 33),: [...] ocorre uma cisão na totalidade do ser humano: o homem desenvolve a sua dimensão racional no domínio público através do trabalho, do saber e do poder, em detrimento de suas emoções.

Ao analisar-se o que explica Correia (1997), juntamente ao que Barreto (2002) afirma, acerca dos novos riscos que as atuais condições de trabalho impõem às pessoas, percebe-se que tem-se hoje a solidificação de uma estrutura nefasta, erguida pelo desenho que o capitalismo vem impondo às condições de trabalho, as quais se asseveram dia após dia. Como está escrito em Barreto (2002, p. 19), esses riscos:

[...] são atos repetitivos que afetam as saúdes individual e coletiva, comprometendo, por sua vez, a almejada produtividade e qualidade. São riscos que se inserem nas relações interpessoais, constituindo fatores psicossociais, sendo por isso um 'risco invisível', porém objetivo na medida em que desorganiza as emoções, desencadeia ou agrava doenças pré-existentes ameaçando não somente o emprego, mas a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Apesar de invisível, o risco trazido pelo assédio moral no ambiente de trabalho, possui um imensurável potencial de alastrar-se, afetando todos trabalhadores e trabalhadoras, que estão sob o jugo de um ambiente de trabalho hostil, alicerçado em relações hierárquicas desiguais, injustas, opressivas e desastrosamente danosas.

Em conformidade com Barreto, percebe-se que as consequências do assédio moral podem ser devastadoras sobre o trabalhador ou trabalhadora, pois:

[...] altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças podendo, inclusive, culminar no suicídio. Individual ou enquanto 'política da empresa' contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações em família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social e, principalmente entre os homens, o uso de drogas. (BARRETO, 2002, p.21).

Portanto, seja emanado da própria política da empresa ou de relações interpessoais entre os companheiros de trabalho, o fato é que essa distorção da ética trabalhista se baseia no medo, na humilhação e na manipulação de sentimentos. Assim, são fortalecidos o individualismo e a falta de empatia com o sofrimento do próximo, atitudes essas que se adequam, perfeitamente, aos propósitos de uma estrutura burocrática funesta, permeada de situações onde imperam as práticas autoritárias, abusivas e desrespeitosas. Deste modo,

deliberada e sistematicamente, trabalhadores e trabalhadoras vem sendo dramaticamente afetado, ao longo dos anos.

O assédio moral na Educação age associado com outros fatores que levam os educadores e demais trabalhadores da educação a transtorno e sofrimento no ambiente de trabalho, é necessário afastar e impedir o abuso da autoridade dos seus superiores hierárquicos no ambiente escolar, tais como seguem abaixo:

Tais práticas no ambiente de trabalho evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando o assediado. (FIOCRUZ, 2014, p.10).

O assédio moral é um mal que causa imensos danos e transtornos também a saúde de policiais e em diversas categorias profissionais.

O assédio enquanto subtipo de uma forma de violência geral não poderia mudar de característica pelo fato de se situar dentro do âmbito das forças de segurança pública, mas surpreendentemente não há pesquisa formal que aponte a real situação ocorrendo nessas instituições. (CARVALHAL, p. s/p, 2013).

É de domínio público que a estrutura organização das instituições de segurança é rigidamente hierarquizada e que seus códigos disciplinares são rigorosos. Entretanto, por trás da sobriedade, do controle e da frieza exigida do policial esconde-se uma pessoa com suas virtudes e defeitos, com sua força suas vulnerabilidades, que em situações da vida profissional vêm a ser manifestadas. E é justamente o clima de austeridade que pode vir a ser um aliado das pessoas que assediam seus subordinados. Eles podem se acostar à necessidade de manutenção da ordem institucional para exercer assédio.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA

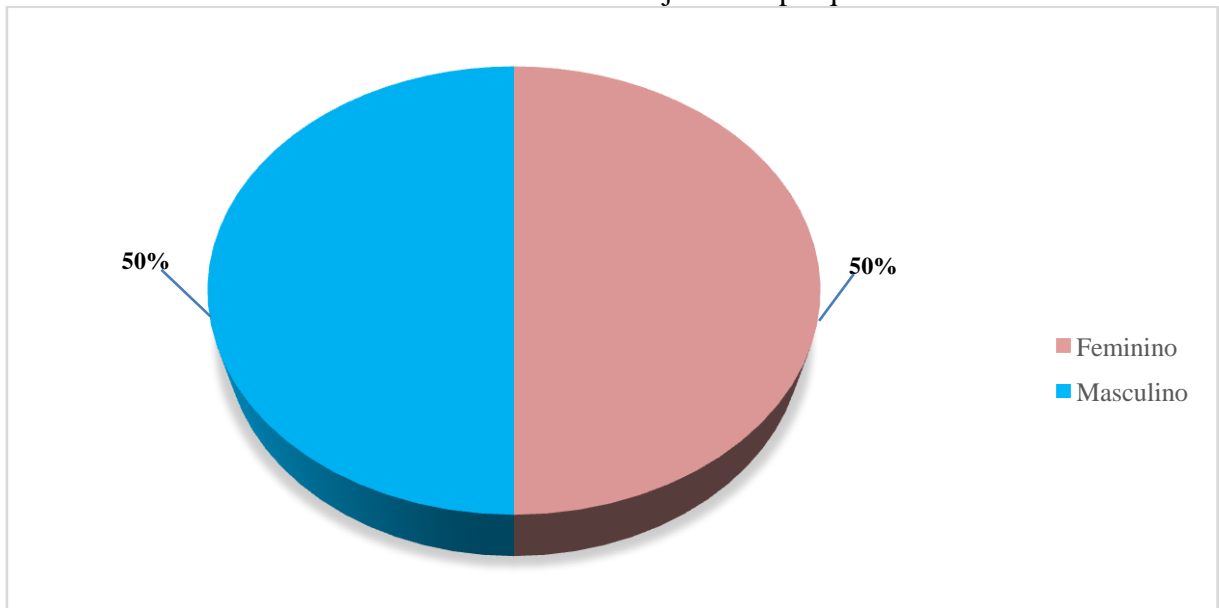
4.1 Perfil dos Sujeitos da Pesquisa

A pesquisa ora apresentada foi realizada no período de Julho a Dezembro de 2016, e teve como campo empírico no âmbito da Educação, a Escola Municipal de Ensino Fundamental Professor Hugo Moura, Escola Estadual de Ensino de Fundamental e Médio Domingos José da Paixão e o Instituto de Educação da Paraíba de caráter público onde inquirimos 4 sujeitos, sendo 2 do sexo masculino e 2 do sexo feminino; e os Instituto Nossa Senhora de Fátima, Instituto Augusto dos Anjos, Sistema Ensino Conviver e no Colégio Ethos, da rede particular, onde interrogamos 4 sujeitos, sendo 2 do sexo masculino e 2 do sexo feminino, somando 8 educadores.

No âmbito da Segurança Pública, o universo foi o Fórum Criminal onde questionamos 8 sujeitos, sendo 4 do sexo masculino e 4 sexo feminino, perfazendo 8 policiais, que somados aos 8 Educadores totalizam uma amostra de 16 sujeitos cujo perfil apresentamos nos gráficos que se seguem.

Devido o emprego de uma amostra aleatória simples, foram selecionados 16 sujeitos de pesquisa. Portanto, na **primeira** questão formulado, observou-se que, todos os sujeitos de pesquisa são brasileiros, ou seja, 100% deles tem nacionalidade brasileira.

Gráfico 1 – Gênero dos sujeitos de pesquisa

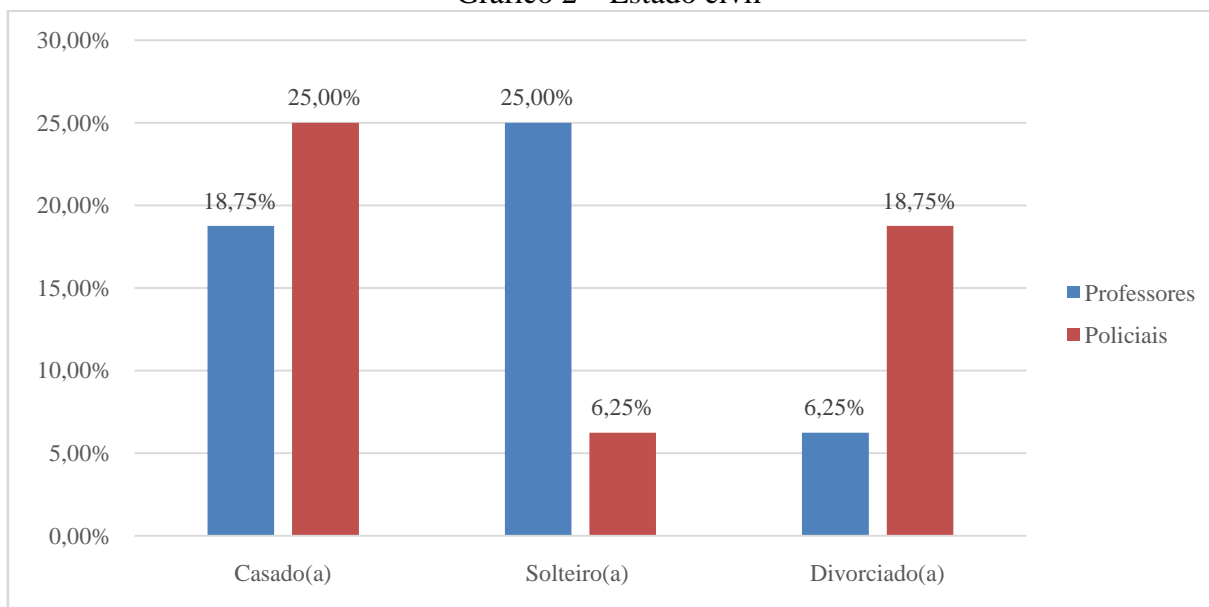


Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na **segunda** formulação, 8 dos sujeitos de pesquisa se declaram do gênero feminino, correspondendo a 50% dos entrevistados e 8 se percebem do gênero masculino, correspondendo a 50% dos respondentes, conforme encontra-se ilustrado no gráfico 01.

Optamos por selecionar igual número de sujeitos por gênero para podermos sentir como esse fenômeno é percebido por ambos os gêneros, até por entendermos que tanto os homens, quanto as mulheres são, igualmente, expostos a maus tratos no trabalho. Conforme Saffioti (2015, p. 38): “Não é fácil ser homem”. No tocante ao assédio moral, os homens admitem terem sofrido esse tipo de agressão com uma maior dificuldade que as mulheres, pois eles se sentem agredidos em sua masculinidade.

Gráfico 2 – Estado civil



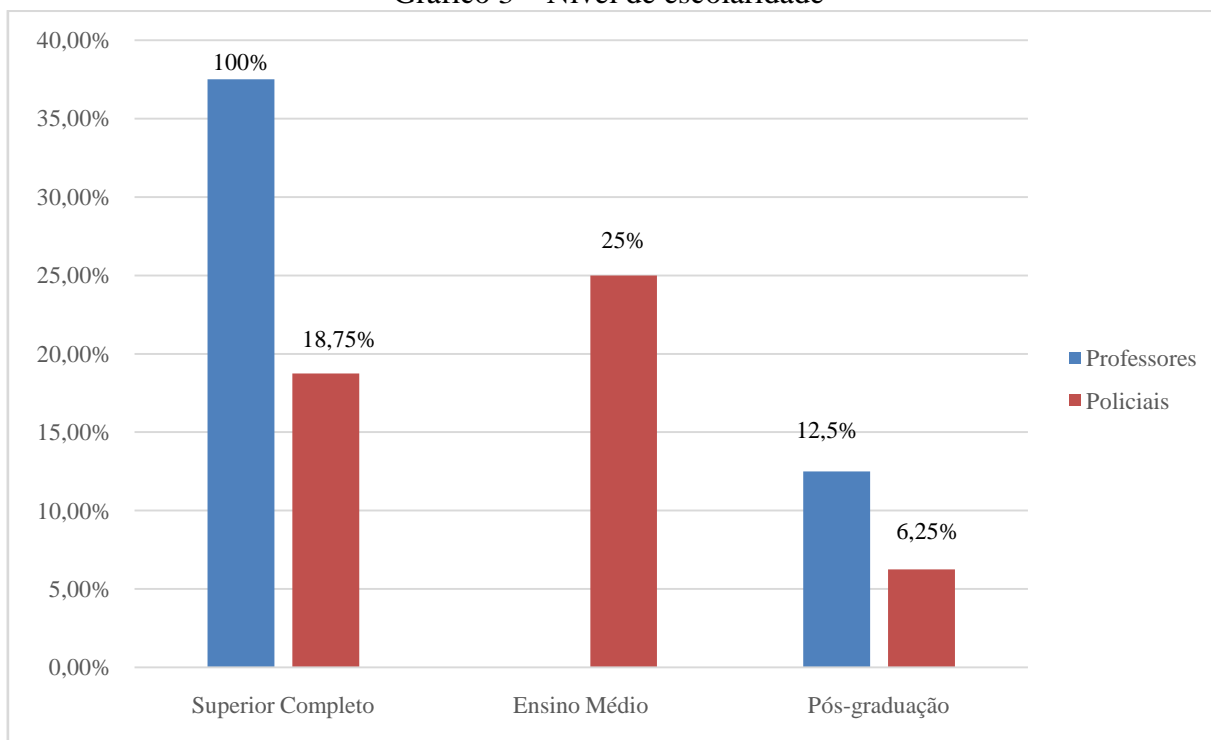
Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na **terceira** indagação observamos que dentre os casados, os policiais se apresentam em maior número, 25%, enquanto que 18% dos representantes de estado civil são professores. Dentre os solteiros, 25% são professores e 6,25% são policiais. Já, em meio aos divorciados, 6,5% são de professores e 25% são de policiais, conforme observamos no gráfico 2, a seguir.

Ao mesmo tempo que observamos dentre os policiais um maior número de casados, também vemos um maior número de divorciados. “Na verdade, a história de vida de cada pessoa encontra-se com fenômenos a ela exteriores, fenômeno denominado sincronicidade” (SAFFIOTI, 2015, p. 45). Fenômeno esse que, de alguma forma, são responsáveis por sua satisfação ou insatisfação, podendo, desta feita, refletir na imagem e na prestação de serviço da instituição a qual faz parte.

É, portanto, a partir dessas ações, que esses profissionais da educação e policiais, sejam eles funcionários públicos ou privados, passam a perceber sua importância na execução da sua atividade, e conseqüentemente, eles sentirão auto realizados profissionalmente. Assim eles desempenharão efetivamente melhor suas atividades laborais.

Gráfico 3 – Nível de escolaridade

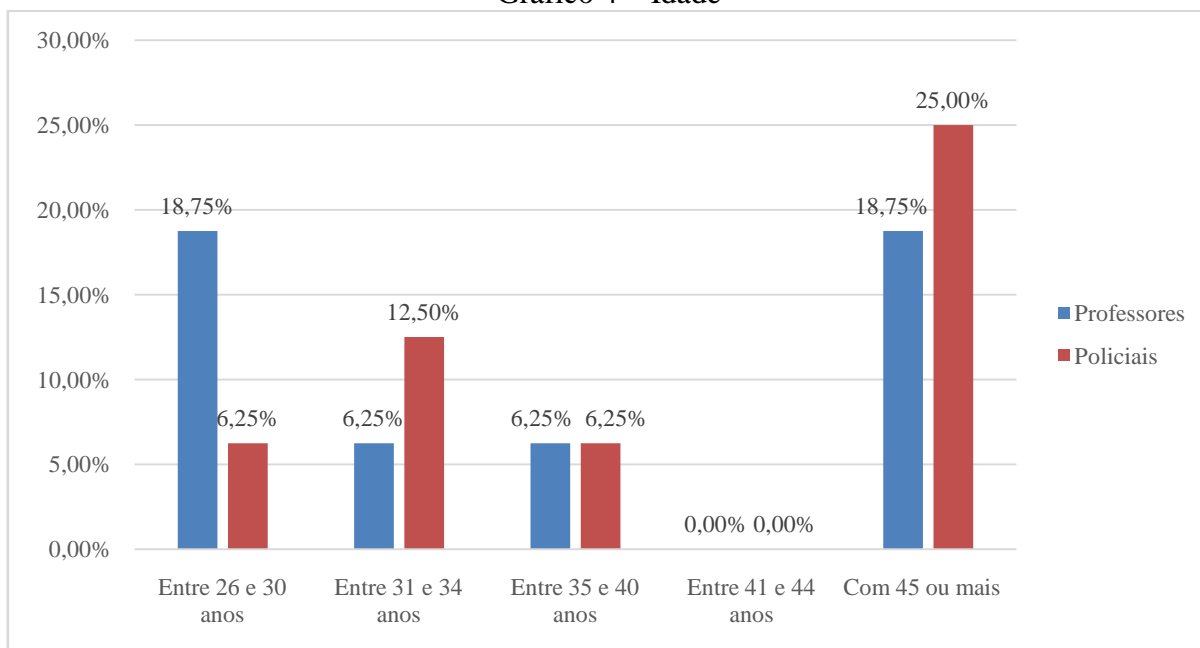


Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na **quarta** questão, observamos que ao indagarmos sobre o nível de escolaridade dos entrevistados vemos que: 100% dos professores possuem nível superior completo e 2, o que equivale a 12,5%, possuem pós-graduação; enquanto que dentre os policiais, 18,75% possuem o nível superior completo, 25% deles se apresentam ainda com o ensino médio e 6,25% são pós-graduados, conforme percebemos no gráfico 3.

Esta situação é facilmente explicada, pois é condição *sine qua non*, que para ingressar no magistério, necessário se faz que os candidatos já possuam o ensino superior, principalmente, as licenciaturas e a pedagogia, enquanto que para o ingresso na carreira policial, a exigência é apenas possuir o ensino médio completo.

Gráfico 4 – Idade

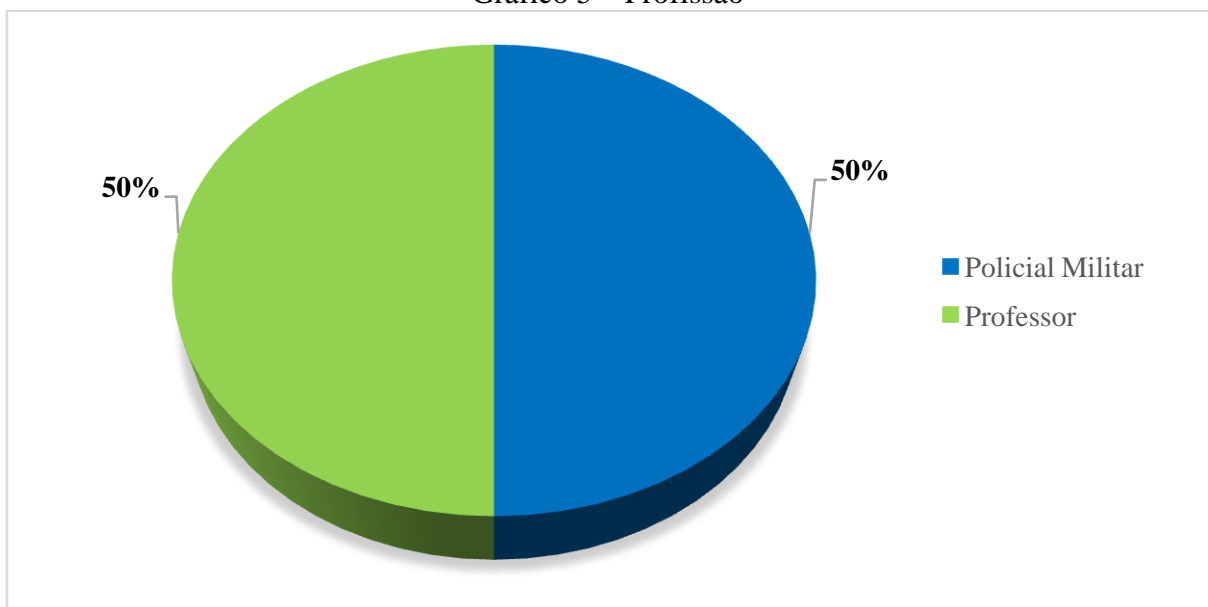


Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Quando buscamos saber a idade dos entrevistados, na **quinta** questão, notamos que dentre os professores 18,75% possuem idade que variam de 26 a 30 anos, 6,25% entre 31 e 34 anos, 6,25% entre 35 e 40 anos e 18,75% possuem mais de 45 anos de idade; já em meio aos policiais militares 6,25% tem idade que varia entre 26 e 30 anos, 12,5% estão entre 31 e 34 anos, 6,25% entre 35 e 40 anos e 25% encontram-se em uma faixa etária com mais de 45 anos de idade. Como observamos no gráfico 4.

Em geral, entendemos que para ambas as profissões, a maturidade supõe um acúmulo de experiência, conhecimento da vida e da profissão. No entanto, aparece a fadiga relacionada ao esforço físico e longas horas de trabalho em busca de uma melhor remuneração, principalmente, no que diz respeito aos professores, que por vezes, para ter uma vida com o mínimo de dignidade, necessita trabalhar em vários locais, o que dificulta com o passar do tempo, pois ocorre a discriminação do mercado à medida que esses profissionais envelhecem, ocorrendo assim, a perda de espaço profissional. Com os policiais militares não é diferente, mesmo com uma remuneração pouco melhor, muitos ainda trabalham fora, em atividades que eles denominam de “bico”, que geralmente, são de segurança em estabelecimentos comerciais, visando complementar sua renda mensal, com o envelhecimento dos profissionais, de segurança também perdem espaço no mercado de trabalho.

Gráfico 5 – Profissão

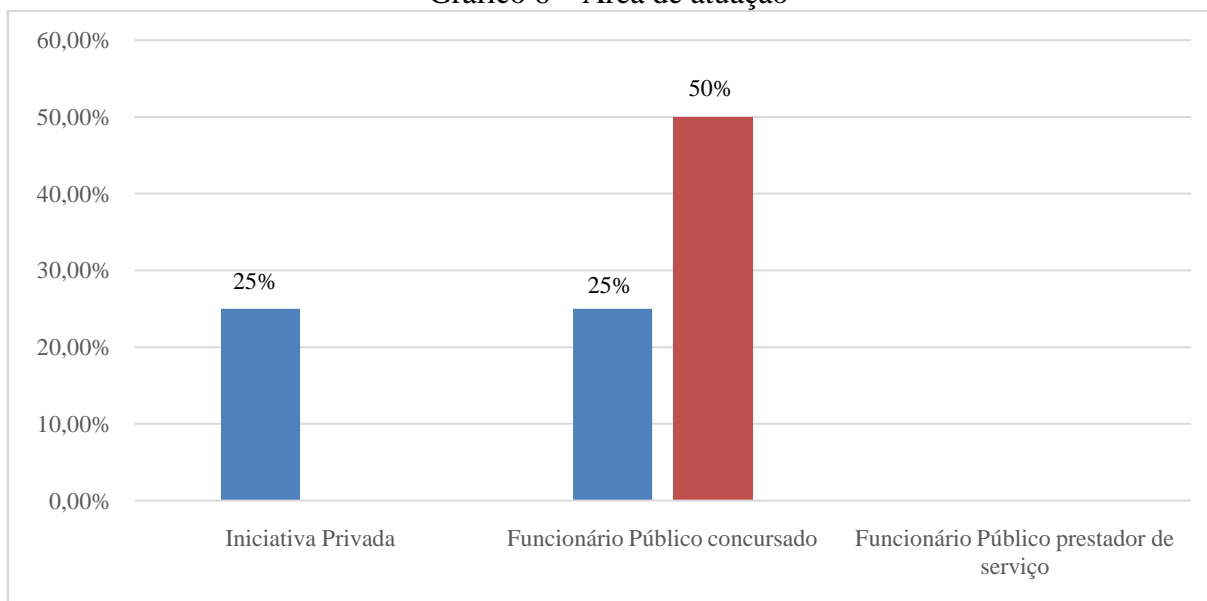


Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na **sexta pergunta** do questionário, observamos que 50% dos entrevistados são professores e a outra metade dos respondentes, ou seja, os 50% restantes são policiais militares, conforme encontra-se ilustrado no gráfico 05.

Esse fenômeno de igualdade ocorreu propositalmente, pois não era foco do trabalho quantificar, para mais ou para menos, esses profissionais, mas sim perceber nessas duas profissões a incidência de assédio sexual.

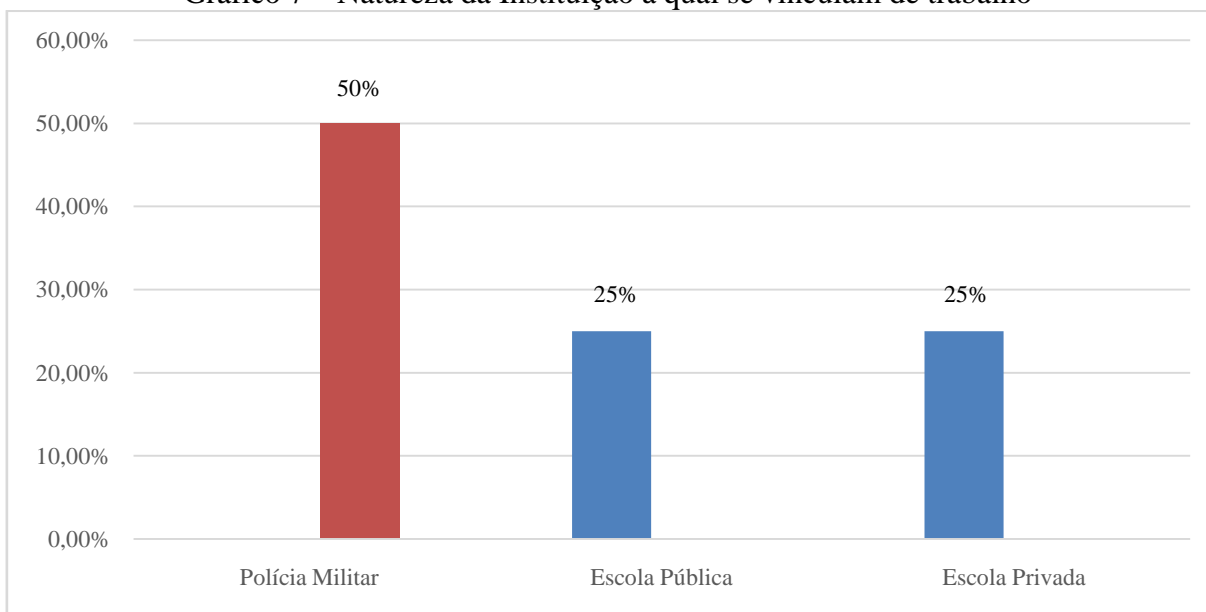
Gráfico 6 – Área de atuação



Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na questão **sete** buscamos saber em que área os sujeitos de pesquisa desempenhavam suas atividades laborais, se na iniciativa privada ou no serviço público, e neste último, se concursado ou prestador de serviço. O que ficou demonstrado que dentre os professores 25% desempenham sua profissão na iniciativa privada, enquanto que 25% trabalham no serviço público. Já todos os policiais militares, que correspondem a 50% dos respondentes, são servidores públicos concursados, como percebemos no gráfico 6, a seguir.

Gráfico 7 – Natureza da Instituição à qual se vinculam de trabalho

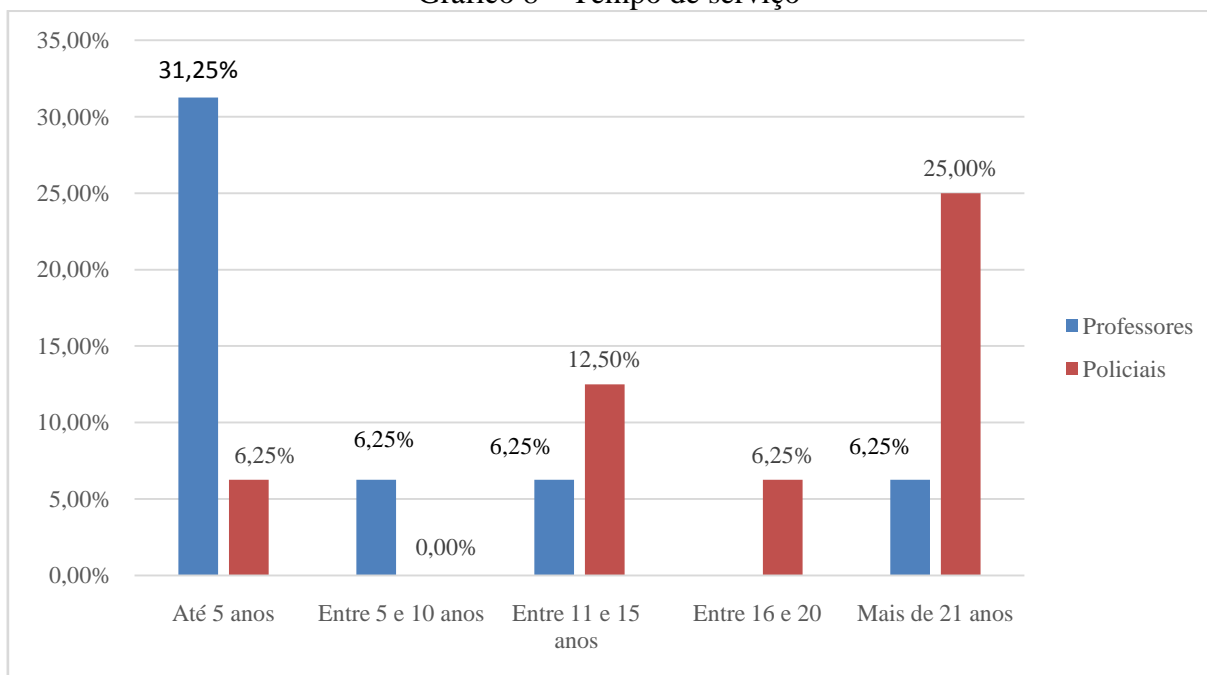


Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na questão **oito** buscamos saber em que local os sujeitos de pesquisa desempenhavam suas atividades profissionais, onde que dentre os entrevistados, 50% trabalham na Polícia Militar, enquanto que dentre os professores 25% desempenham seu mister em escola pública e 25% trabalham em escolas privadas, conforme se apresenta no gráfico 7 adiante.

Notamos, portanto, que em relação ao que foi buscado saber na sétima e oitava questão, percebemos que diferentemente da atividade policial militar, que é eminentemente pública, percebemos um crescente processo de privatização, da educação. Demanda essa, propiciada pela ausência de investimentos e de políticas públicas por parte do Estado brasileiro, que visem a melhoria e manutenção de uma escola pública de qualidade em todos os níveis de ensino.

Gráfico 8 – Tempo de serviço



Fonte: Pesquisa de campo (2016) – empreendida pelas autoras.

Na **nona pergunta** do questionário, observamos que 31,5% dos professores entrevistados têm até 5 anos no desempenho de suas atividades profissionais; 6,25% , entre 5 e 10 anos; 6,25% entre 11 e 15 e 6,25% trabalham há mais de 21 anos. Com relação aos Policiais Militares, 6,25% têm até 5 anos de efetivos serviços na Corporação; 12,5% estão entre 11 e 15; 6,25% entre 16 e 20 anos e 25% estão a mais de 21 anos na PMPB, como se vê no gráfico 8.

Nesse momento do estudo, podemos observar que na amostra pesquisada existe uma renovação nos quadros da educação e um envelhecimento dos integrantes da Polícia Militar, porém essa constatação não pode ser generalizada por ser uma amostragem restrita.

4.2 Análise e Discussão dos Resultados

As questões abertas do questionário revelam que as informações constantes nas respostas emitidas pelos entrevistados de uma forma geral, todos percebem o assédio moral como uma situação na qual alguém hierarquicamente superior, usa do cargo para causar, constantemente, situações humilhantes e vexatórias aos seus subordinados. Como a resposta aos questionários foi realizada anonimamente os entrevistados foram identificados por números onde observamos que, no tocante ao 10º quesito, o entrevistado 03 não esboçou qualquer resposta.

À pergunta sobre **o que os sujeitos entendem por assédio moral** foram dadas as seguintes respostas:

É quando a pessoa lhe trata de maneira a **forçar** a fazer algo ou lhe trata de maneira que você se sinta obrigado a fazer algo que não quer. (Entrevistado 01).

Constrangimento. Motivado por interesses sexuais. Quando não estão presentes interesses sexuais, o constrangimento é moral. (Entrevistado 02).

É expor alguém a situação **constrangedora** ou humilhante em situações constantes. (Entrevistado 04).

O assédio moral é quando alguém usa do cargo para que o subordinado fique em situações humilhantes e vexatórias. (Entrevistado 05).

É aquela pessoa que se sente **humilhada** diante de outra pessoa. (Entrevistado 06).

É expor uma pessoa a situação de **constrangimento** de humilhação em seu local de trabalho no exercício das suas funções. (Entrevistado 07).

O assédio moral ocorre em situações em que o chefe ou até colegas de trabalho realizam violência psicológica contra o empregado (funcionário). Essas condutas são marcadas por situações humilhantes. (Entrevistado 08).

Assédio moral é a violência psicológica, humilhação, constrangimentos em seu trabalho. (Entrevistado 09).

Para mim é uma situação onde há o dominante e o dominado. É quando uma pessoa se vale do seu poder para conseguir o objeto do seu alvo. (Entrevistado 10).

Assédio moral é quando alguém é **submetido** a uma situação de exposição negativa com o objetivo de humilhar, ridicularizar e inferiorizar. (Entrevistado 11).

Constrangimento, impotência (moral). (Entrevistado 12).

Ação pela qual um indivíduo **subjuga** o outro seja para conseguir vantagem, de natureza moral e ética e ou sexual condicionando a outra a se submeter a seus caprichos pela sua posição social em determinado ambiente. (Entrevistado 13).

Algo ao qual venha me sentir mal, envergonhada e inferiorizada. (Entrevistado 14).

Assédio moral é uma atitude que afeta o sistema psicológico da vítima, sofrendo humilhações, seja a longo prazo ou não. (Entrevistado 15).

O assédio moral é praticado por aquele hierarquicamente superior atingindo profissional de nível inferior, ofendendo na sua honra por meio de humilhação no ambiente de trabalho. (Entrevistado 16).

Observamos que todos os sujeitos expressaram suas noções sobre Assédio moral com variações dos termos forçar, constranger, humilhar, expor, submeter, subjugar, que constam claramente nas respostas por eles formuladas, com conseqüências à sua saúde psicológica, à sua moral, à sua honra, ao seu desempenho profissional.

Suas noções têm respaldo na seguinte citação:

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que **humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal**. (FIOCRUZ, 2014, p.10, grifos nossos)

Quando buscamos saber **quais os comportamentos assediantes** os sujeitos a pesquisa, entendem que podem ser considerados como assédio moral, observamos que os maus tratos, a indiferença, os constrangimentos, a imposição ilegal, a desvalorização, as humilhações, os xingamentos, a perseguição e os impropérios, foram as respostas mais

frequentes, destacamos, pois, as respostas dos entrevistados, informando que respondente 06 não emitiu resposta para esse quesito.

Lhe tratando mal ou com indiferença; forçando. (Entrevistado 01).

Aqueles que gerem constrangimentos e que não estão relacionados com a função oficial da pessoa em questão. (Entrevistado 02).

Imposição de ato não previsto em lei ou adido às funções laborais. Pressões para que se exerça opressão a outros servidores. (Entrevistado 03).

Não valorizar o trabalho do profissional, fazendo com que o mesmo se desmotive ou se isole e que tenha receio de dá opiniões. (Entrevistado 04).

Humilhações com intenção de força a pedir demissão, ataques frequentes à vida pessoal do empregado no ambiente de trabalho. (Entrevistado 05).

Entendo que existem duas maneiras:

1 – ficar desvalorizando o trabalho feito pela pessoa assediada;
2 – fazer com que ela se sinta inútil em seu local de trabalho, ou seja, em um grupo de pessoas, sejam delegadas tarefas para todos menos para a pessoa assediada. (Entrevistado 07).

Xingamentos, exigência de metas impossíveis, negar folgas ou férias, colocar apelidos constrangedores, amedrontar, menosprezar, ironizar, fazer fofocas não cumprimentar, gritar e fazer exclusão. (Entrevistado 08).

Humilhação no ambiente de trabalho perante outras pessoas. Realizar atividades repetidas e que nenhuma das vezes satisfaz aquele “mandante” da atividade. (Entrevistado 09).

Assédio moral é quando por exemplo, no seu ambiente de trabalho é ameaçado, coagido, humilhado pelo seu chefe ou um funcionário que se ache numa posição melhor que o outro. Isso implica poder. (Entrevistado 10).

Quando o chefe persegue o subordinado criticando tudo o que ele faz. (Entrevistado 11).

Tratamento inadequado, palavras grosseiras. (Entrevistado 12).

Valer-se de sua autoridade para obrigar o outro a lhe prestar serviços, ser agradável ao ponto de barganhar espécies relativas a dinheiro e poder, insistir em saber do cotidiano do outro, usar artifícios visuais e gestuais para impor suas intenções. (Entrevistado 13).

Fazer certos comentários impróprios ao ambiente profissional e certos toques em lugar indevido ou invasivos. (Entrevistado 14).

Assédio moral pode ser caracterizado por atitudes que deixe a vítima constrangida e humilhada tais como: desrespeito, abuso de autoridade ou apelidos. (Entrevistado 15).

Assédio Moral: humilhação, denegrir a imagem, etc. (Entrevistado 16).

Barreto confirma estas falas afirmando:

O cerco contra um trabalhador(a) ou mesmo uma equipe pode ser explícito ou direto, sutil ou indireto. Manifesta-se em risos, comentários maldosos, apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, humilhações, constrangimentos, ironias e coações públicas. São atos que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A estratégia comumente usada é o agressor isolar sua “presa”, evitando conversar (BARRETO, 2002, p.20).

Quanto à percepção sobre **quem pode ser o sujeito ativo (agressor) nos casos de assédio moral**, os respondentes, mesmo apresentando respostas diversas, mas todas convergem para o entendimento de que tal agressor são as pessoas que se encontram na relação de trabalho, em uma posição hierarquicamente superior ao agredido.

Donos de empresas, diretores ou superiores. (Entrevistado 01).

Geralmente os cargos **de chefia e os superiores** que se utilizam do poder no local de trabalho. (Entrevistado 02).

Qualquer **ascendente** funcional. (Entrevistado 03).

Qualquer pessoa, ex: o marido, **o chefe no local** de trabalho, o professor e etc. (Entrevistado 04).

O chefe **superior hierárquico** ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego cargo ou função. (Entrevistado 05).

Qualquer pessoa que sentisse humilhada por chefe ou amigos. (Entrevistado 06).

Os superiores hierárquicos. (Entrevistado 07).

Qualquer pessoa que esteja na relação de trabalho ou seja, empregador, colegas de trabalho e funcionários. Já presenciei assédio moral cometido **por colegas de trabalho, de chefe com os funcionários**, como também, de **subordinados contra superiores**. (Entrevistado 08).

Meu **superior hierárquico** bem como meus pares (graduação igual a minha). (Entrevistado 09).

O sujeito ativo nos dois casos é aquele que está numa posição de **vantagem** sobre o outro. (Entrevistado 10).

Quem está em uma **posição superior**. (Entrevistado 11).

Ativo – **chefe, patrão, coordenador**. (Entrevistado 12).

Essa situação pode ocorrer tanto com o professor em relação ao aluno, ambas invertendo os papéis ou com funcionários, isto vai depender de diversos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. (Entrevistado 13).

Qualquer pessoa dentro do ambiente escolar. (Entrevistado 14).

Ambos assédios podem partir do dono da instituição ao qual a vítima trabalha ou de um sujeito que tem um cargo superior ao de trabalhador salariado. (Entrevistado 15).

O empregador ou os próprios **colegas de trabalho**. (Entrevistado 16).

Segundo Barreto (2002, p.22):

Os agressores são, homens e mulheres, mediadores das políticas de gestão e detentores de uma certa autoridade. Enquanto chefes, devem saber comandar, retirando de cada um a maior produtividade possível. Pressionados por uma estrutura burocrática e hierarquizada, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se pequenos déspotas, indiferentes ao sofrimento e dificuldades alheias. (BARRETO, 2002, p.22)

As falas dos sujeitos em relação a esta questão apontam os chefes ou superiores na hierarquia profissional majoritariamente como agressores. Em número menor estão os colegas com igual graduação ou posição. Um sujeito refere-se ao universo, ou seja, assédio moral do subordinado ao chefe. Especificamente em relação ao ambiente escolar, dois sujeitos apontam o assédio moral tanto pelo professor em relação ao aluno quanto deste em relação ao professor e, de resto, em relação a qualquer pessoa, o que nos mostra que no contexto da educação as relações são menos hierarquizadas.

Quanto a percepção de **quem pode ser o sujeito passivo (vítima) nos casos de assédio moral**, os sujeitos, também apresentaram respostas diversas, porém todas convergem para o entendimento de que as vítimas, são as pessoas que se encontram na relação de poder e de trabalho, em uma posição hierarquicamente inferior ao agressor.

Geralmente pessoas que são obrigadas a servir ou seguir uma hierarquia. (Entrevistado 01).

Os funcionários que estão em situação de inferioridade funcional e que dependem do emprego. (Entrevistado 02).

Qualquer subordinado. (Entrevistado 03).

A esposa, qualquer pessoa que esteja subordinada a alguém. (Entrevistado 04).

É a pessoa homem ou mulher que estiver ocupando outro pólo dessa relação hierárquica ou de ascendência que se encontrar em posição de subordinação em relação ao agente. (Entrevistado 05).

Qualquer pessoa que esteja subordinada a alguém. (Entrevistado 06).

Os subordinados. (Entrevistado 07).

Qualquer pessoa na relação de trabalho. (Entrevistado 08).

Subordinados, mulheres militares. (Entrevistado 09).

A vítima geralmente nos dois casos está numa situação de desvantagem, vulnerável. (Entrevistado 10).

O subordinado. (Entrevistado 11).

Vítima: os empregados, voluntários, todos os subordinados e às vezes pode ser o contrário. (Entrevistado 12).

Isto pode ocorrer de modo em que... (Entrevistado 13).

Qualquer pessoa dentro do ambiente escolar. (Entrevistado 14).

Em ambos assédios, a maioria das vezes a vítima é o trabalhador com baixa renda e com cargos inferiores na instituição. (Entrevistado 15).

Uma pessoa ou um grupo de pessoas. (Entrevistado 16).

De acordo com Barreto:

Quando a hostilidade acontece entre os companheiros, vários fatores estão envolvidos: medo de perder o emprego, vergonha de ser humilhado, cumplicidade com o chefe, individualismo, indiferença com o sofrimento alheio, pacto do silêncio e rompimento ou enfraquecimento dos laços de camaradagem. (BARRETO 2002, p.21).

Ao buscarmos saber **se os sujeitos de pesquisa já foram alvo de algum tipo de assédio moral**, solicitando também, em caso afirmativo, a qual ou quais situações vexatórias foram submetidos, observamos que o entrevistado 02 se absteve de emitir resposta. Já os entrevistados 03, 04, 05, 06, 09, 11, 12, 13, 14, 15 e 16, responderam que nunca sofreram qualquer tipo de assédio, enquanto que os demais, informaram conforme demonstramos a seguir:

Sim. Moral, pelos diretores ou donos de escola. (Entrevistado 01).

Sim. Numa divisão de tarefas para um grupo além de ficar encarregado de cumprir minha tarefa e ainda por cima a pior, eu tive que fazer a tarefa de “x” e “y” por serem protegidos do comando da unidade no qual eu fazia parte. (Entrevistado 07).

Sim. Já fui exposta a humilhação (gritos) na frente de colegas de trabalho, muito constrangedor, no caso o sujeito ativo foi um superior meu. Também já sofri assedio por alguns subordinados (fofocas infundadas, não cumprimentar). (Entrevistado 08).

Já fui vítima de assédio moral. Mas conseguir sair da situação sem muitos danos. (Entrevistado 10).

O número de sujeitos que afirmaram sofrer assédio, corresponde a 25% dos questionados, indicando que se faz necessário um investimento dos cursos formadores de profissionais em relação à temática “Assédio Sexual”, até para evitar a convivência com este tipo de agressão, como nos alerta Barreto na citação que se segue:

Muitos colegas da vítima se tornam cúmplices dos chefes, naturalizam a situação, internalizam os atos e reatualizam a ofensa, humilhando o colega. Outros, tornam-se indiferentes e fazem de conta que nada acontece ou até mesmo aconselham a vítima a pedir demissão. (BARRETO, 2002, p.22).

E, por fim, ao indagarmos **em que momento os sujeitos de pesquisa perceberam que estavam sendo assediados moralmente**, observamos que o entrevistado 02 se absteve de emitir resposta. Já os entrevistados 03, 04, 05, 06, 09, 11, 12, 13, 14, 15 e 16, responderam que nunca sofreram qualquer tipo de assédio, portanto, nunca perceberam nada, enquanto que os demais informaram conforme demonstramos a seguir:

Quando já existia alguns casos diretos de convidar a ir a determinados lugares. (Entrevistado 01).

Sempre me eram delegadas as piores tarefas e as tarefas dos protegidos. (Entrevistado 07).

Na época não tive essa percepção que estava sendo assediada. (Entrevistado 08).

No momento em que comecei a notar que estava sendo invadida emocionalmente e fisicamente. (Entrevistado 10).

Como podemos observar ao analisarmos as respostas e afirmações dos sujeitos de pesquisa, bem como, corroborando com os ensinamentos de Barreto (2002, p. 20), segundo a qual “assediar pressupõe exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas”. O assédio moral é constatado pela prática de atos e comportamentos, praticados por pessoa que detém poder e encontra-se em uma posição hierárquica superior ao ofendido. Essas ações são geralmente agressivas, visando desqualificar ou desmoralizar o subordinado. Essas ações ocorrem com uma frequência que transforma o ambiente laboral, em um local desagradável e insalubre.

Conforme ainda Barreto (2002, p. 20), “o assédio moral é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos e emoções, altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças podendo, inclusive, culminar no suicídio”. Percebemos ainda que assédio moral pode se camuflar na política institucional, como é o caso da Polícia Militar, que por se tratar de uma instituição militarizada, esses assédios constituem agressões sistemáticas que atormentam, amedrontam e, por vezes, os ofendidos são transferidos, desestabilizando, principalmente as relações de trabalho e familiares.

Cabe analisar detalhadamente o que se segue: quatro sujeitos, ou seja, 25% da amostra responderam já terem sido vítimas de assédio moral. Destes, 4, 1 é do sexo feminino e 3 são do sexo masculino; 2 são policiais e 2 são professores da rede pública e situam-se na faixa de 31 a 55 anos.

Sendo este, um simples trabalho de conclusão de curso cuja dimensão se além às primeiras aproximações em pesquisa, entendemos que este trabalho pode ser aprofundado em níveis mais avançados de estudo, seja pela relevância do tema, seja por sua transversalidade às diversas áreas do conhecimento e à vida prática em todas as dimensões da atuação humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como mostrado no decorrer de todo o trabalho, vemos que o assédio moral se mostra uma realidade que deve ser levado em consideração e combatido pelas empresas, sejam elas de natureza pública ou privada, por se tratar de uma violência perversa, onde na maioria das vezes, se apresenta de forma sutil e silenciosa, dificultando sua identificação e, conseqüentemente, o combate a sua incidência.

A coação moral é uma forma de violência psíquica efetivada de forma repetida no local de trabalho, resultando em procedimento; comportamento e atos atentatórios aos direitos da pessoa humana; reiteração e sistematização das condutas; bem como a intenção insistente e consciente do agente agressor ao praticar os atos atentatórios, abusivos e ofensivos.

As práticas reiteradas de atitudes hostis, degradantes e abusivas acabam desestabilizando emocionalmente a vítima. O assédio, decisivamente, mina pouco a pouco as resistências físicas e morais do assediado, promovendo resultados nefastos à sua vida pessoal, profissional, familiar, e, principalmente, à sua saúde física e mental.

A ocorrência desse tipo de violência no ambiente escolar, se mostra bastante nociva para o desenvolvimento de uma educação de qualidade. Já no ambiente militar, foi mais constante o assédio, dada a estrutura hierarquizada e pautada em rígidos regulamentos disciplinares, o que pode camuflar mais facilmente, a incidência da prática do assédio moral.

Percebemos que a totalidade da amostra respondeu com muita clareza as questões fechadas e as questões teóricas do nosso instrumento de pesquisa. Sabemos que neste tipo de questão, as respostas são restritas e ou impessoais, preservando os sujeitos, mas quando passamos às duas últimas questões, mais diretas, onze sujeitos negaram terem sido vítimas de assédios. Consideramos este indicador bastante positivo, porque demonstra um nível elevado de democracia nas relações de trabalho nas áreas militar e educacional.

Entre estes sujeitos questionados pudemos perceber que a ocorrência de assédio moral se articula às categorias **gênero** e **profissão**. Reparamos também que a ocorrência de assédio foi mais frequente em escolas públicas onde os regulamentos não são tão rígidos como nas escolas particulares.

Percebemos ainda que a categoria idade se tornou evidente tendo em vista que as vítimas de assédio se situam na faixa de 31 a 55 anos.

Retomando a uma problemática colocada na página 11 deste trabalho, consideramos a mesma respondida, na medida em que constatamos ser assédio moral uma realidade em nossos dias; na medida em que conseguimos apreender uma base teórica para conceituar e captar as formas de manifestação do assédio sexual em contextos específicos da Educação e da Segurança Pública; e na medida em que entendemos ser a Educação um caminho viável à busca de soluções para esta questão.

Vimos que um entrevistado, ou seja, 6,25% da amostra não emitiu qualquer resposta às questões abertas. Esta abstenção pode ser reveladora do medo de falar de um episódio tão marcante e doloroso tanto no aspecto pessoal quanto profissional; tanto em relação a dilemas psíquicos, quanto à auto estima, à auto e hetero aceitação por parte do entrevistado.

Finalizando, os resultados desta pesquisa são reveladores da necessidade de investimentos educacionais sobre o tema contemplado neste estudo.

Sugerimos, portanto, sua inclusão no currículo do curso de Pedagogia, antes de tudo, como uma prática vivencial entre educadores e educandos.

Em um nível mais específico, entendemos que o “Assédio Moral” pode vir a ser incluído como conteúdo a ser tratado por exemplo, nas disciplinas Ética, Educação Sexual, Psicologia Social, Educação e Diversidade Cultural e Política Educacionais.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Vivian Galdino de. A invenção do “cabra macho” do Nordeste na tela do cinema. In: MACHADO, Charliton José dos Santos; NUNES, Maria Lucia da Silva (orgs). **Gênero e sexualidade: perspectivas em debate**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2007. p. 223-239.
- APPOLINARIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2004.
- BARRETO, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. In: **Jornal da Rede Feminista de Saúde**, Nº 25, junho de 2002. Disponível em: <<http://www.redesaude.org.br/home/conteudo/biblioteca/biblioteca/jornal/009.pdf>>. Acesso em: 16 jan, 2017.
- BELTRÃO, Ana Carolina Morais de Holanda; BRANDÃO, Carla de Santána. Família e relações de gênero: prática da violência contra a mulher através de uma história de vida. In: MACHADO, Charliton José dos Santos; NUNES, Maria Lucia da Silva (orgs). **Gênero e sexualidade: perspectivas em debate**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2007. p. 141-162.
- BRANDÃO, C.R. **O que é educação**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2004.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- CORREIA, Maria Ivete Martins (1997). **Concepções de Estudos do 2º Grau Sobre a Virgindade na Perspectiva das Relações de Gênero**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- CRUZ, Fundação Oswaldo. **Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**, 2014. Disponível em: <http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf>. Acesso em: 02 mai, 2017.

FOCO, Segurança oportunidade em Disponível em:

<<http://www.segurancaportuariaemfoco.com.br/2013/06/assedio-moral-nas-forcas-de-seguranca.html>>. Acesso em: 02 mai, 2017.

_____. LDB nacional [recurso eletrônico]: Lei de diretrizes e bases da educação nacional : Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 11. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. (Série legislação; n. 159).

DELORS, Jacques. **Educação um tesouro a descobrir**. Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Destaques. Brasília, UNESCO, Faber Castell, 2010.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão social do trabalho**. 2. ed. Tradução Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FABRÍCIO, Elisângela Messa. **Revisão bibliográfica sobre assédio moral no trabalho: O estado da arte da pesquisa brasileira**. 2012. 45 p. Monografia (Bacharelado em Psicologia) – Faculdade de Ciências da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2012.

FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2012. 36 p. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade Cearense do Centro de Ensino Superior do Ceará. Fortaleza, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: O dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. ver. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

INTERNACIONAL, Tratado. 1979. Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 02 mai, 2017.

IBGE, **Pesquisa Mensal de Emprego: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva20032010.pdf>. Acesso em: 20out. 2016.

LIMA JR.; Luiz Pereira de. Disciplina e controle do sexo no ciberespaço: mapeando a sexualidade nos artefatos que abordam a orientação sexual. In: MACHADO, Charliton José dos Santos; NUNES, Maria Lucia da Silva; SANTIAGO, Idalina Maria Freitas Lima (orgs).

Olhares: gênero, sexualidade e cultura. João Pessoa: Editora da UFPB, 2011. p. 15-30.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação:** uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. Pro- Posições, v.19, n.2 (59) – maio/ago. 2008.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **O Direito do trabalho na constituição.** Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MARIOTTI, Humberto. **As paixões do ego:** complexidade, política e solidariedade. São Paulo: Palas Athena, 2000.

NASCIMENTO, Pedro Francisco Guedes do. Homens querem casa e mulheres querem filhos? Relacionando pesquisas sobre gênero, masculinidades e reprodução. In: MACHADO, Charliton José dos Santos; NUNES, Maria Lucia da Silva; SANTIAGO, Idalina Maria Freitas Lima (orgs). **Olhares:** gênero, sexualidade e cultura. João Pessoa: Editora da UFPB, 2011. p. 31-46.

ODÁLIA, Nilo. A liberdade como meta coletiva. In: PINSKY, James; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da cidadania.** São Paulo: Editora Contexto, 2003.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho:** uma abordagem transdisciplinar. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008.

PERRENOUD, Philippe. **Formando professores profissionais:** Quais estratégias? Quais competências? Tradução Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 2001.

_____. **Pedagogia diferenciada:** das intenções à ação. Tradução Fátima Murad e Eunice Gruman. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. 184 p.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres.** Tradução Angela M. S. Côrrea. São Paulo: Contexto, 2007.

ROMANELLI, Otaísa Oliveira. **História da Educação no Brasil.** 33. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral à mulher trabalhadora**. 2010. Disponível em: <<http://virtual.cesusc.edu.br/portal/externo/revistas/index.php/psicologia/article/viewFile/139/127>>. Acesso em: 15 out. 2016.

SAVIANI, Dermeval; DUARTE, Newton. A formação humana na perspectiva histórico-ontológica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 422-433 set./dez. 2010.

SOUTO, Karine Gomes dos Santos. **Assédio moral no trabalho, práticas e consequências: um estudo de caso nas empresas do ramo de Confecções associadas à Câmara de Dirigentes Lojistas de Montes Claros**. 2009. 85 p. Monografia (Bacharel em Administração) – Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas da Faculdade Santo Agostinho. Montes Claros – MG, 2009.

STEINER, Rudolf. **A questão pedagógica como questão social**. São Paulo: Editora Antroposófica: Federação das Escolas Waldorf no Brasil, 2009.

TRABALHO, Organização Internacional do. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. **Convenção n. 111 de 04 de junho 1958**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 15 out. 2016.

TOSI, Giuseppe. História e atualidade dos direitos do homem. In: NEVES, Paulo S. da Costa; RIQUE, Célia D. G.; FREITAS, Fábio F. B. (Org.). **Polícia e democracia: desafios à educação em direitos humanos**. Recife: Edições Bagaço, 2002. 296 p.