

O TRABALHO DOCENTE UNIVERSITÁRIO E O *MOBBING* OU ASSÉDIO MORAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Edileuda Soares Diniz /PPGE/CE/UFPB-CAMPUS I¹
dinizleda@hotmail.com

Dra. Edineide Jezine Mesquita Araujo/PPGE/CE/UFPB-CAMPUS I²
edjezine@gmail.com

RESUMO

Analisa o mobbing ou assédio moral enquanto uma variação do bullying que acomete o trabalho docente na universidade. Busca compreender objetivamente como os docentes no contexto universitário se defrontam ou se defrontaram com o bullying em sua variante, a saber, enquanto mobbing ou assédio moral. Os participantes são os professores efetivos do CCSA/UFPBCAMPUS I, com uma amostra de 14 profissionais da docência do ensino superior, que contribuíram com a pesquisa ao responder um questionário de questões objetivas e abertas para condizer com a abordagem qualitativa do estudo. De sua análise depreende-se a existência do assédio moral no contexto dessa IES, cuja prática do mobbing evidencia a necessidade de uma mudança na cultura organizacional que atenua as ofensivas e as marcas psicológicas advindas desse tipo de violência no âmbito acadêmico.

Palavras-chave: Ensino Superior. *Bullying*. Assédio Moral. *Mobbing*. Universidade.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a literatura, em todo ambiente de trabalho nos deparamos com indivíduos de características peculiares, gostos e preferências distintas dos demais, bem como com aqueles que são possuidores de temperamentos diferenciados que os tornam pessoas únicas. São as idiossincrasias próprias do sujeito que os levam em um dado momento, aparentemente, a considerarem “este ou aquele” mais competente ou menos competente para assumir um posto, por exemplo. Nessa perspectiva, é que se observa o início das disputas

¹ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Educação/PPGE/CE/UFPB-CAMPUS I; Profa. Adjunto II do Departamento de Ciência da Informação/DCI/CCSA/UFPB-CAMPUS I; Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação Superior e Sociedade (GEPESS/PPGE/CE/UFPB-CAMPUS I);

² Doutora em Sociologia e Pós-doutora em Ciências da Educação. Profa. Associada III do Programa de Pós-graduação em Educação. Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação Superior e Sociedade (GEPESS/PPGE/CE/UFPB-CAMPUS I); Membro da Rede de Pesquisa Universitas/BR.

entre os indivíduos, às quais são inevitáveis, mas, que se cumpridas sob a égide da democracia e ética, elas são salutares. Contudo, percebe-se que o problema surge quando o discurso passa a escamotear o outro, colocando-o numa condição inferior. São situações sutis que ocorrem de modo implícito e se concretizam com a formação de grupos. Formação essa que pode tornar-se ofensiva, na medida em que esses grupos passam a equiparar os que dele fazem parte e passa a tornar difícil a convivência com os que não se enquadram no perfil por eles estabelecido.

Dentro dessa perspectiva, o assédio moral ou *mobbing* que se constitui em uma variação do *bullying* passa a coexistir no âmbito trabalhista. Trata-se de uma temática que passou a ser mais intensamente investigada nas últimas décadas, pelas instituições públicas e/ou privadas, principalmente devido as consequências negativas geradas tanto para o empregador quanto para o funcionário no ambiente de trabalho. É um tipo de violência que tem aumentado consideravelmente em todas as esferas, como reforça Yamasaki (2007) e por isso buscamos investigar objetivamente se existe o acometimento do *mobbing* (ou assédio moral) na universidade entre professores do ensino superior da UFPB-CAMPUS I, bem como saber se, na perspectiva desses mesmos docentes, há como evitar a investida desse tipo de agressão no contexto universitário.

1.1 Contexto Histórico da UFPB-CAMPUS I

A Universidade da Paraíba³ foi instituída pela Lei Estadual N° 1.366 de 02 de dezembro de 1955. Só foi federalizada em 1960, transformando-se na Universidade Federal da Paraíba. A partir daí, com a federalização houve um crescimento expressivo com estrutura *multicampi*, que segundo as informações históricas contidas no site institucional, ela era constituída de sete *campi* distribuídos na capital João Pessoa e nas outras cidades interioranas: Campina Grande, Areia, Bananeiras, Patos, Sousa e Cajazeiras.

No ano de 2002, no entanto, houve uma mudança nessa constituição, provocando o desmembramento dos sete *campi*, que incidiu na criação da Universidade Federal de Campina Grande, pela Lei n° 10.419 de 9 de abril desse mesmo ano. Assim, os *campi* de Campina

³ Dados históricos obtidos do site da Instituição: Disponível em:<<http://www.ufpb.br/content/hist%C3%B3rico>>.

Grande, Cajazeiras, Patos e Sousa passaram a compor a UFCG; os *campi* de João Pessoa, a capital paraibana, e os municípios de Areia e Bananeiras passaram a pertencer à UFPB/CAMPUS I.

Pelas informações disponibilizadas no site institucional, é possível constatar o crescimento exponencial da UFPB, principalmente com sua adesão ao REUNI, o Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades, do Governo Federal. Com isso esta IES pode ser considerada a maior instituição de ensino do Norte e Nordeste do país pelo aumento expressivo de vagas ofertadas pelo Processo Seletivo Seriado o PSS e pelo ENEM/SISU, por exemplo.

É uma IES que possui um destaque respeitável e significativo na educação superior da Paraíba, reconhecida socialmente devido à sua contribuição com a formação de profissionais qualificados para o mercado de trabalho, bem como pela demonstração dos avanços importantes na área científica e tecnológica regional, destacando-se, sobretudo, no contexto nordestino, e demais regiões brasileiras. Tem sido bem avaliada pelo Índice Geral de Cursos (ICG), obtendo a média 4 na última avaliação, que vai de 1 a 5.

2 ARGUMENTOS METODOLÓGICOS: ALGUNS PONTOS DE TEORIZAÇÃO

A abordagem qualitativa em educação foi o cerne desse estudo, visto que envolveu o indivíduo no contexto universitário. Essa escolha por esse tipo de abordagem se deu porque, dentro dessa perspectiva, os sujeitos da pesquisa poderiam identificar os seus problemas e propor “[...] as ações mais eficazes [...]”, como bem sinaliza Chizzotti (2005, p. 83). Trata-se, portanto, de uma pesquisa do tipo qualitativa em que:

[...] todos os fenômenos são igualmente importantes e preciosos: a constância das manifestações [...] a fala e **o silêncio** [...] Todos os sujeitos são igualmente dignos de estudo, **todos são iguais, mas permanecem únicos**, e todos os seus pontos de vista são relevantes [...] **dos que falam e dos que se calam** [...]. (CHIZZOTTI, 2005, p. 84, grifo nosso).

Levando em consideração essa afirmativa, buscamos os docentes de um dado Curso de Graduação da UFPB-CAMPUS I, que possui em seu quadro efetivo um expressivo número de mestres, doutores e pós-doutores. Dentre eles, escolhemos uma amostra de 14 docentes⁴, os quais se disponibilizaram a tomar parte desse estudo sobre *mobbing* ou assédio moral no ambiente institucional. Desses 14 participantes, 9 (nove) possuem curso de doutorado e 5 (cinco) deles são mestres, e dentre esses cinco, dois encontram-se com o doutorado em andamento. Por abordar o fenômeno qualitativamente, como enfatizamos antes, todas as respostas foram ponderadas, até mesmo daquele participante que optou se calar e não expor sua opinião acerca do assédio moral na universidade.

O instrumento de coleta de dados utilizado para obter as informações pertinentes e voltadas ao atendimento dos objetivos propostos, foi o questionário constituído de 3 (três) questões: duas abertas e uma objetiva para os docentes. Um outro questionário foi elaborado com 3(três) questões abertas para levantar o depoimento escrito dos gestores acerca da temática abordada. Essa ferramenta para coletar as informações foi escolhida enquanto técnica a ser aplicada junto aos participantes do estudo, pelas vantagens oferecidas, a exemplo da possibilidade de otimização do tempo. Além disso, sua escolha foi estratégica por ser composto de “[...] questões pré-elaboradas, sistemática e sequencialmente dispostas em itens que constituem o tema da pesquisa, com o objetivo de suscitar dos informantes respostas por escrito [...]”, como afirma Chizzotti (2005, p. 55).

O questionário foi enviado para o e-mail de todos eles e após darem o retorno com as devidas respostas, elas foram agrupadas e distribuídas em 3 (três) quadros com os títulos referentes às questões aplicadas, para uma melhor compreensão. A análise desenvolveu-se tendo em vista os objetivos traçados, de modo que os argumentos fossem construídos nessa perspectiva, e tomando como parâmetro a literatura consultada, para, a partir disso, compor as considerações finais.

4 Utilizamos símbolos aleatórios como forma de primar pelo sigilo e preservação das identidades dos participantes do estudo. E os dados de titulação foram obtidos das informações públicas contidas na Plataforma Lattes.

3 ARGUMENTOS TEÓRICOS

O *mobbing* ou assédio moral tem sido considerado um ato de violência pelas pesquisas realizadas, e se destacado como um fenômeno global por incidir em todos os lugares e em todas as camadas da sociedade, como aponta Araújo (2009). Mas, o que instiga a sua prática é o que nos leva a questionar: por que ele ocorre? Trata-se de uma mentira institucionalizada? Se ele é visto como uma violência, é importante, então, definirmos inicialmente o que vem a ser violência, embora seja difícil “[...] reconhecer e assumir que a violência faz parte de cada ser humano [...] um gesto do Outro externo ao Eu [...]”, como assinala Yamasaki (2007, p. 57).

O termo violência é proveniente da evolução da palavra latina *violentia*, e seu conceito etimológico que também advém do latim *vis* vai denotar força. É deste modo, um “[...] ato de força contra a natureza de algum ser [...]”, na concepção de Yamasaki (2007, p. 58 e 59). A autora reconhece, diante do sentido etimológico da palavra violência, o quanto se faz presente, de outro lado, a dimensão ideológica nessa questão. Com base em Chauí (1998, 2003) ela entende que “[...] além de desprovidos de ética, os atos violentos nem sempre são percebidos como tais [...]”.

Cabe aqui também destacar a etimologia do termo *mobbing*. Curiosamente, essa é uma palavra originária da Etologia, utilizada pela primeira vez nos estudos com gaivotas de Niko Tinbergen e Konrad Lorenz na década de 1970. Eles observaram e denominaram o *mobbing* como sendo “[...] um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso [que] normalmente este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças [...] afligindo-o com ataques sucessivos [...]”. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184). Mas, só na década de 1980 é que a designação *mobbing* foi largamente divulgada por um profissional da psicologia do trabalho, o alemão Heinz Leymann “[...] considerado o ‘pai do *mobbing*’ [...]”. Ele quem deu continuidade às observações feitas pelo etólogo Lorenz, como citado antes, fazendo uma relação dos estudos das gaivotas e outras espécies de aves com as pesquisas sobre a “[...] conduta humana nas organizações laborais [...]”. Nesta mesma época Leymann (1990, p. 121 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 185), dá uma definição para o *mobbing*, considerando-o um fenômeno:

[...] no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho [...]

Assim, essas atitudes antiéticas de indivíduo ou indivíduos que optam por exercerem afrontas psicológicas habituais contra o outro no ambiente de trabalho, seja ele um colega, o chefe ou mesmo um subalterno, é semelhante com o que ocorre entre as aves estudadas por Lorenz o etólogo, distinguindo-se tão somente das “[...] implicações evolutivas e ecológicas [...]” dessa área abordada. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 185)

Essas mesmas autoras ressaltam que esse tipo de violência que acomete o ambiente trabalhista denominada *mobbing* ou assédio moral, afeta também os que testemunham as ações humilhantes e intimidadoras do agressor, e não só as vítimas. Para elas, quando uma pessoa se depara com essas situações de injúrias contra o outro é um prenúncio extremamente significativo de estresse, corroborando para o fato de que todos são atingidos, não só as vítimas, mas os que assistem aos atos perversos e maldosos, os quais não estão isentos das consequências dos ataques cometidos.

Segundo a literatura, são três os tipos de assédio moral existentes: o *mobbing ascendente* que ocorre quando um funcionário tem um cargo superior e seus subordinados não respeitam seu posto seja porque algum deles gostaria de estar em seu lugar seja porque “[...] seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sob seu comando [...]”, segundo Guimarães; Rimoli (2006, p. 187). O outro tipo é o **horizontal**, que acontece por motivos pessoais ou quando existem pessoas mais frágeis “[...] do ponto de vista físico e/ou psíquico ou diferentes, sendo estas diferenças exploradas pelos demais simplesmente para passar o tempo ou proporcionar aborrecimentos [...]”.

O terceiro tipo de *mobbing* é o **descendente**, o mais corriqueiro na visão das autoras. Ele funciona da seguinte forma: um determinado indivíduo que, para manter sua posição de poder e hierarquia passa a depreciar, fazer acusações falsas, insultar e ofender, atingindo o lado psicológico do “[...] trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados [...]” ou quando é a própria empresa que quer tirar um determinado empregado do quadro de funcionários e passa a criar situações para “[...] forçar o abandono “voluntário” [...]”, isto é,

fazer com que ele peça demissão, para a empresa não ter que arcar com os custos. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 187).

3.1 O *mobbing* ou assédio moral no contexto trabalhista

Importante destacar aqui sobre o que significa o termo trabalho, visto que o assédio moral costuma acontecer de maneira recorrente no contexto trabalhista. É intrigante, o sentido etimológico da expressão “trabalho” tendo em vista que ele se configura como aquilo que tortura. É um termo oriundo da língua latina clássica *tripalium* ou *tripaliare* que quer dizer torturar na concepção vulgar, mas, que com o transcorrer das épocas ele passou a compor o sentido de “[...] fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo [...] valores negativos, dos quais se afastavam os mais afortunados [...]”. (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p. 1).

Interessante observar, como a acepção etimológica do vocábulo trabalho tem similaridade com a definição de assédio. Ambos se assemelham na questão do sofrimento, principalmente, porque incidem em atitudes que levam à tortura do outro seja no aspecto físico ou psicológico. Isso é evidenciado na afirmativa de Barreto⁵ (2002, p. 242 apud TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p. 4): “[...] quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação [...]”.

Nessa perspectiva, o recinto de trabalho com a presença contínua de violência fere a dignidade do ser humano, assim como implica no alto custo para as organizações no que se refere à saúde do trabalhador, além do mais provoca o “[...] absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal [...]”, como entende (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184). Por isso torna-se tão importante combater esse tipo de violência no local de trabalho, para promover o bem-estar e trazer benefícios para o indivíduo, e conseqüentemente para a sociedade, como comentam as autoras.

5 Dissertação de mestrado defendida no ano 2000 no Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada “Uma jornada de humilhações”. Utilizei a citação de citação por não ter tido acesso ao documento original.

De outro lado, a realidade deste cenário é preocupante, na medida em que os direitos humanos claramente não são respeitados no espaço de trabalho, o que denota, por sua vez, que para algumas pessoas o outro não pode se destacar seja no aspecto físico seja nas conquistas ou mesmo no desempenho profissional, a não ser exclusivamente o que assedia, já que comumente transparece, por intermédio de suas ações, possuir uma patologia mórbida.

3.1.1 Consequências do *mobbing* para a saúde do trabalhador

Os mecanismos do *mobbing* tendem a ocorrer com frequência, a exemplo dos comentários recheados de injúrias e situações públicas de ridicularização sobre o aspecto físico do outro, suas ideias e/ou até mesmo acerca de suas opções políticas e de crença. Atrelado a isso ocorrem também a manipulação dos afazeres do assediado, com atribuições sem motivos, contraditórias, procurando lhe atribuir tarefas opostas aos seus valores morais, os quais costumam ser em extremo cruéis ao ponto de minar a saúde do indivíduo.

Pelas pesquisas realizadas neste direcionamento da saúde do trabalhador, os sintomas são tipicamente voltados tanto para a saúde mental como para a saúde física, forçando o funcionário a buscar tratamento médico e psiquiátrico. Muitos deles passam a consumir remédios controlados devido a insônia, melancolia e apatia ocasionada pelas experiências negativas constantes no contexto trabalhista.

Di Martino (2002 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 188) elencou os principais sintomas desfavoráveis provocados pelo assédio moral no local de trabalho, são eles:

[...] ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, reduzida capacidade para a resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais e transtorno por estresse pós- traumático. Alterações como o transtorno obsessivo, o transtorno bipolar, a depressão e a ansiedade, também foram relatados [...]

Para se prevenir desse tipo de situação que o *mobbing* ou assédio moral provoca no ambiente de trabalho e por se tratar de um tema complexo, de acordo com a literatura, se faz

necessário a utilização de uma abordagem multidisciplinar tanto no aspecto conceitual como na prevenção para poder intervir e possibilitar o tratamento. Para Guimarães; Rimoli, (2006, p. 189) dois campos são ideais para prevenir o *mobbing*: a situação do assédio psicológico e o das consequências para o próprio indivíduo. As autoras sugerem a criação de Protocolos de Ação, que significa:

[...] a) **Criar uma cultura organizacional** que minimize e evite o *mobbing*; b) Gerar estilos de gestão do conflito e de liderança participativos; c) Dotar as potenciais vítimas de instrumentos de comunicação formal do problema na organização; e d) Disponer de indicadores que circunscrevam a situação da organização com relação ao assédio psicológico, do mesmo modo dado aos acidentes de trabalho [...]. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 189, grifo nosso)

Concomitante à criação desse Protocolo de Ação, as mesmas autoras apontam para a necessidade de “[...] intervenções psicológica e jurídica, como medida para evitar que o dano continue avançando [...]”. Para elas, isso daria possibilidade para fortalecer a auto-estima e a identidade do sujeito acometido de *mobbing* no ambiente de trabalho, de maneira que ele pudesse ver nisso uma forma de recuperar as suas emoções positivamente. Trata-se de medidas relativamente simples e viáveis, podendo ser implantadas numa ante-sala da organização “[...] em um nível global e sistêmico que sincronize, em primeira instancia, os esforços individuais, organizacionais e sociais para eliminar o problema do *mobbing* [...]”. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 189).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Embora o Departamento que escolhemos para realizar esse estudo tenha em seu quadro de professores um número expressivo, em torno de 34 docentes aproximadamente, apenas 14 se dispuseram a colaborar efetivamente. A seguir apresentamos os quadros com as questões representativas do questionário aplicado, com as devidas respostas e análises.

QUADRO 1 – Indagação sobre a existência do *mobbing* ou assédio moral na universidade entre professores

Respostas
E ALGUÉM NEGARIA ISSO? (docente K)
Com certeza (docente \aleph)
O que mais ocorre, principalmente no estágio probatório ou dos doutores sobre os mestres ou substitutos – (docente \mathcal{D}_p)
Existe (docente \mathcal{M})
Sim. Embora muitas vezes disfarçadas pela forma sutil de como o interessado lhe assedia (docente \mathcal{E})
Não respondeu (docente \mathcal{F})
Sim (docente \mathcal{d})
Concebo que o assédio moral existe em diferentes contextos sociais e, certamente, a Universidade não está imune a essa prática (docente \mathcal{Y})
Sim (docente \mathcal{L})
Sim, existe! (docente \mathcal{Q})
Sim (docente G)
Sim (docente \mathbf{u})
Optou por não responder o questionário alegando que nenhuma situação se aplica à sua vida, no presente. (docente \mathcal{W})

FONTE: Dados da pesquisa

Constatar a evidência do *mobbing* ou assédio moral entre os professores no contexto universitário não foi de todo algo que denotasse surpresa, embora consideremos um paradoxo perceber que eles conseguem expressar certa cordialidade no dia a dia das atividades no ambiente de trabalho na universidade. Apesar disso, ainda é possível compreender pelas respostas obtidas, que para além da confirmação do *mobbing* há a presença de fatores sutis psicológicos deixados pelas marcas das consequências dessa agressão, na medida em que expressam sem titubear a existência desse fenômeno. Curiosamente, portanto, não obstante serem pessoas de um preparo acadêmico brilhante, de titulação de mais alto grau na instituição como doutorado e pós-doutorado, no entanto se deparam e confirmam as ações constrangedoras e humilhantes provocadas pelo *mobbing* entre eles. As consequências desse ato, na nossa concepção, não poderiam ser mais preocupantes, principalmente porque pode acarretar “[...] a desconfiança e a deterioração das relações interpessoais [...]”, como assegura Di Martino (2002 apud GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 188).

QUADRO 2 – Situações de *mobbing* ou assédio moral apontadas pelos participantes da pesquisa

Ignorar a sua presença na frente dos outros (4 docentes: Ω ; \mathcal{Y} ; \mathcal{E} ; \aleph)
Dar instruções confusas e imprecisas (6 docentes: G ; \mathcal{L} ; \mathcal{F} ; \mathcal{M} ; \mathcal{D}_p ; \mathcal{K})
Bloquear o andamento do trabalho alheio (6 docentes: G ; \mathcal{L} ; \aleph ; \mathcal{M} ; \mathcal{D}_p ; \mathcal{K})
Pedir trabalhos urgentes sem necessidade (4 docentes: \mathcal{F} ; \mathcal{E} ; \mathcal{M} ; \mathcal{D}_p)
Fazer críticas em público (1 docente: G)
Não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra (6 docentes: \mathbf{u} ; G ; \mathcal{E} ; \mathcal{Y} ; \mathcal{D}_p ; \aleph)
Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa (6 docentes: G ; Ω ; \mathcal{L} ; \mathcal{d} ; \mathcal{M} ; \aleph)
Insinuar que tem problemas mentais ou familiares (1 docente: \mathcal{M})
Transferi-lo do setor, para isolá-lo (Nenhum)

FONTE: Dados da pesquisa

Todos esses itens do **quadro 2** são mormente, de acordo com a literatura, os atos mais corriqueiros de *mobbing*. Os participantes do estudo foram coerentes com a afirmativa anterior sobre a existência de assédio moral entre professores do ensino superior, ao indicarem as situações em que foram acometidos. Como vimos na parte teórica que o sentido etimológico da palavra trabalho na sua acepção vulgar quer dizer torturar, com todos esses atos de assédio ocorrendo no contexto trabalhista, implica de certo modo, que ir para o emprego exercer a atividade profissional da docência nessas condições está mais para um lugar de estresse e de tortura. Mas, convém destacar que para ser considerado *mobbing* essas situações têm que ser recorrentes. De outro lado, é importante enfatizar que as atitudes do assédio contra o outro provoca reações distintas nos indivíduos, principalmente, levando-se em consideração que alguns são mais frágeis do que outros. Pelas pesquisas apontadas na literatura acerca desse assunto, eles evidenciam e “[...] mostram que algumas vítimas são mais sensíveis [...] e reagem de maneira mais dramática que outras frente às situações de assédio [...]”. (LEYMANN, 1998, p. 8 apud (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 186).

Além das questões elencadas no quadro 2, os participantes acrescentaram mais três: a) Não entregar documentação solicitada no prazo legal com vistas a acarretar prejuízos a outros docentes; b) Não dar andamento a processos de interesses de professores nos prazos previstos em lei - (1 hum docente: D); c) Desautorizá-lo de algo para o qual foi designado - (1 hum docente: K).

QUADRO 3 – Se o *mobbing* ou assédio moral pode ser evitado e de que maneira⁶

Respostas
Evitado? Conseguir alguém que tenha força gerencial suficiente para fazer cumprir sua designação? É isso? É assim que se evita. (docente K)
Sim , pode ser evitado, com aperfeiçoamentos docentes, com especialistas na área de educação e psicologia , explicando melhor, o que para mim, é o óbvio, ou seja, os assédios morais, inibem, constroem e deixam sequelas, que muitas vezes levam anos para serem superados. A academia é o lugar do barulho, mas, do barulho intelectual. (docente J)
Com punições administrativas severas e em ultimo caso, processo legal . A própria instituição deveria ter a obrigação moral de iniciar os processos, uma vez que a pessoa que comete o assédio moral, o faz ao assumir um cargo de direção. (docente D)
Trabalhar com ética – (docente R)
Sim . No entanto, só a partir do momento em que o assediado tenha a coragem de fazer a denúncia , mostrando que foi acometido por esta ação. Mas, enquanto a pessoa não se sentir protegida, com certeza, serão muitas pessoas assediadas que permanecerão em silêncio. (docente E)

⁶ Os grifos, contidos nas respostas dos participantes da pesquisa, são nossos.

Partindo do pressuposto do <i>Ethos</i> , o respeito entre colegas de trabalho seria o suficiente. Como essa prática está num patamar do ideal, penso que <u>a criação de um canal de denúncia com pessoas capacitadas para ouvir, apurar e intervir, nessas situações específicas</u> , seria um apoio de coibição de atos dessa natureza e poderia ser um ponto de apoio aos vitimados. (docente ₣)
<u>Sim. No meio universitário o maior assédio está associado à distribuição de carga horária de aulas</u> (que por vezes supera 12 horas, deixando menos de 8 horas para a preparação, sendo que 20 são para situações específicas de pesquisas e não de ensino) e da otimização de horários. Há chefes de departamento que colocam um professor com 2 turmas e 3 ou 4 dias e um professor com 3 turmas em 4 ou 5 dias. Não havendo uma gestão eficiente de horários (e, por outro lado, aluno de cursos diurnos ficam com carga horária também esparramada durante o dia. <u>A prestação de contas dos chefes de departamento à uma central que verificaria se o departamento está otimizando ou está sendo utilizado para interesses pessoais dos chefes e dos grupos que o apoiam deveria ser implementado nas universidades.</u> (docente Ⓓ)
Acredito que <u>a promoção de campanhas educativas de conscientização do que é o assédio moral e dos prejuízos provocados por ele para ambas as partes (vítimas e, também, agressores)</u> pode contribuir para minimizar a prática do <i>mobbing</i> . (docente ¥)
Pela via <u>da informação institucional dos seus efeitos no âmbito institucional (mudança de cultura organizacional)</u> (docente £)
Sim, <u>usando-se da ética, do respeito e da aceitação das diferenças</u> . (docente Ω)
<u>Sim</u> , não sei. (docente G)
<u>Pode</u> . De uma certa forma, a cultura familiar pode ser o seio da construção de pessoas que tenham respeito com as outras. Incluindo a escola com trabalhos educativos. (docente u)

FONTE: Dados da pesquisa

Todas as respostas do **quadro 3** corroboram a argumentação de Guimarães; Rimoli (2006, p. 189), quando enfatizam a necessidade de criar um Protocolo de Ação para prevenir situações de *mobbing* no contexto trabalhista. Para as autoras é importante existirem “[...] intervenções psicológica e jurídica, como medida para evitar que o dano continue avançando [...]”. Um dos participantes evidencia a necessidade de uma mudança na cultura organizacional, o que é compatível com as sugestões existentes na literatura consultada que reconhece ser preciso ter uma cultura organizacional que possa viabilizar as intervenções significativas para dirimir esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

Com relação aos gestores, as questões foram direcionadas à observância por eles do assédio moral no ambiente de trabalho. Para eles, as decisões tomadas em grupo são respeitadas tendo em vista que há um Colegiado Departamental e ele é soberano quando se trata de deliberações; as regras morais costumam ser respeitadas e os docentes se sentem reconhecidos porque eles, na condição de gestores, valorizam o trabalho de seus subordinados. É importante frisar que o Chefe do Departamento e Vice, são profissionais qualificados de larga experiência acadêmica e administrativa. Demonstraram gostar da atividade que exercem seja no exercício da docência seja na atividade da gestão. Ambos possuem o doutorado pela UFMG e, pelas

informações públicas contidas em seus Currículos Lattes, são atuantes em seus ramos específicos do saber bem como realizam com afinco suas atividades profissionais; dão demonstrações de desempenharem suas funções muito além do exercício da docência no interior da sala de aula.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao chegar aqui percebemos que os objetivos foram alcançados embora nos deparemos diante de uma situação melindre, posto que os docentes participantes do estudo apesar de terem denotado possuir extrema cordialidade entre os seus colegas no ambiente de trabalho, afirmaram e confirmaram a existência do fenômeno conhecido como *mobbing* ou assédio moral na universidade. O que nos leva a pressupor que a existência dessa agressão sutil entre os docentes no contexto universitário não se trata de um embuste institucionalizado, pelo contrário. É um elemento real e maléfico, na nossa concepção, para o bem-estar do docente do ensino superior, de maneira que é possível depreender que a universidade não está isenta de comportamentos violentos que tendem a vituperar de modo cruel o indivíduo na sua atuação profissional.

A partir dessa confirmação da existência do *mobbing* entre os docentes no exercício de sua profissão na universidade, acreditamos que além de ser incongruente esse tipo de comportamento hostil entre pessoas de alta titulação acadêmica, é um reforço para que a UFPB intervenha institucionalmente com a criação de uma cultura organizacional direcionada à (s) medida (s) assertiva (s) para barrar o acometimento desse tipo de violência e assim contribuir para combater o mal-estar por ela causado, de modo que essa cultura dê possibilidade também para o exercício prático da ética humana, tendo em vista que a urbanidade que se requer do funcionalismo público parece não ser suficiente para o respeito entre as pessoas no âmbito trabalhista.

Creemos e ratificamos que seja significativo para a IES como um todo atentar para essa questão do assédio moral no ambiente de trabalho na medida em que os custos tendem a ser exorbitantes para a saúde do trabalhador e seu bem-estar psíquico e emocional quando ele é alvo de *bullying*; a UFPB/CAMPUS I não está livre desse tipo de agressão como pudemos

constatar. É um tipo de situação que igualmente acarreta ônus para a própria IES, visto que o professor vê-se obrigado a tirar licença médica para tratar dos problemas provenientes da ofensiva que recebeu, e das consequências do assédio que surgem na forma de: insônia, melancolia, apatia, tensão, estresse, dentre outros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Frederico Antonio de. **Bullying**: uma abordagem teórica dessa construção social. 2009. 135f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

BERNARDINI, Cristina Helena. **Representações sociais de bullying por professores**. 2008. 76f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estácio de Sá do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25779/27512>>. Acesso em: 18 maio. 2014.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 18 maio. 2014.

DEZAN, Sandro Lúcio. [O Projeto de Lei do Senado PLS n.º 121/2009 e a tipificação do assédio moral no serviço público federal](#). **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n.3675, 24 jul. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25002>>. Acesso em: 17 maio. 2014.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. *Mobbing* (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n.2, p. 183-192, maio./ago. 2006.

YAMASAKI, Alice Akemi. **Violência no contexto escolar**: um olhar freiriano. 2007. 220f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.