



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

EUGÊNIA SUELY BELÉM DE SOUSA

“PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará.

Fortaleza
2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

EUGÊNIA SUELY BELÉM DE SOUSA

“PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará.

Dissertação submetida à
Coordenação do Curso de Mestrado
Profissional em Planejamento e
Políticas Públicas da Universidade
Estadual do Ceará como requisito
parcial para a obtenção do grau de
Mestre.

Orientadora: Professora Doutora Maria Helena de Paula Frota

Fortaleza
2010

Sousa, Eugênia Suely Belém de

“Perseguições que humilham...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará / Eugenia Suely Belém de Sousa, 2010.

141 f.

Orientadora: Maria Helena de Paula Frota

Dissertação (Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas) – Universidade Estadual do Ceará, Belém, 2010.

1. Assédio moral - trabalho. 2. Gênero. 3. Poder. 4. Política pública. 5. Violência no trabalho e assédio (aspectos morais e éticos) I. Frota, Maria Helena de Paula, Orient. II. Título.

CDD 21 ed. 158.7

EUGÊNIA SUELY BELÉM DE SOUSA

“PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará.

Dissertação submetida à
Coordenação do Curso de Mestrado
Profissional em Planejamento e
Políticas Públicas da Universidade
Estadual do Ceará como requisito
parcial para a obtenção do grau de
Mestre.

Orientadora: Professora Doutora Maria Helena de Paula Frota

Aprovada em..... /...../.....

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr^a Maria Helena de Paula Frota (Orientadora)
Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Francisco Horácio Frota
Universidade Estadual do Ceará

Prof.(a) Dr Maria Tita Portal Sacramento
Universidade da Amazônia

Dedico esta obra

Ao meu pai, Ely, que sempre se sentiu responsável por minha educação e me apoiou na busca de meus objetivos.

A minha mãe, Elvira (*in memoriam*), que foi presença constante em minha vida e maior incentivadora na busca do conhecimento.

A eles o meu amor, com eles aprendi a noção da justiça, dignidade e ética;

Ao Marcello Augusto, meu filho, razão de todas as minhas lutas nesta vida;

Ao meu neto, Marcellinho, que nasceu no decorrer deste estudo e preenche a minha vida de amor e alegria, com quem vivo as delícias de ser avó;

Aos meus irmãos e irmã, parceiros nesta vida, por todas as emoções que vivemos juntos;

A todos os servidores que foram vítimas dos descaminhos e da violência que fazem tão mal a eles e a sociedade ignora.

AGRADECIMENTOS

Muitos são os agradecimentos. A elaboração de uma dissertação, embora pareça, não é uma tarefa solitária. Esta dissertação não é diferente, é fruto da colaboração valiosa de muitas pessoas. Desejo registrar a minha profunda gratidão a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a elaboração deste estudo.

Assim, inicio agradecendo ao meu Deus, que em minha caminhada sempre transformou água amarga em doce;

A Universidade do Estado do Pará/UEPA e a Universidade Estadual do Ceará/UECE, por terem proporcionado condições para que este mestrado acontecesse;

A minha orientadora, Prof^a Helena Frota, que desde o primeiro momento acreditou nesta proposta e aceitou me guiar neste estudo, incentivando e colaborando em todo o processo. No momento mais difícil de minha vida revitalizou minhas energias para seguir em frente e chegar à conclusão deste trabalho.

Ao Prof. Silvio Romero Buarque de Gusmão, que não poupou esforços para que o convênio com a UECE se realizasse e este mestrado fosse realidade;

A todos os professores do curso por socializarem seus conhecimentos. Em especial agradeço ao Prof. Horácio Frota, que acreditou na minha proposta, sempre me incentivou e disse as palavras certas, no momento em que eu mais precisei.

Ao Prof. Manoel Moutinho, primeiro reitor da UEPA, que me recebeu em sua residência e disponibilizou o seu acervo pessoal sobre a história da universidade;

Aos colegas de trabalho da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, com quem divido minhas horas de trabalho na UEPA, representados pela pessoa do Pró-reitor, Prof. Jofre Freitas. Agradeço toda compreensão e paciência.

A secretaria do mestrado, representados pela Fátima Serrão, por toda atenção a mim dedicada. Ao colega Romulo Rodrigues, pelo auxílio técnico sempre que precisamos.

Aos sujeitos da pesquisa que me confidenciaram suas dores, segredos e aflições contribuindo para a realização deste trabalho, sem eles essa obra não se realizaria. A eles o meu eterno obrigado;

Ao amigo Prof. Marcos Paulo Silva que criou o banco de dados, me ensinou a usar o programa SPSS, traduziu textos e esteve sempre pronto a colaborar. As amigas professoras Marilda Martins Campos e Ivone Amorim Almeida, que durante toda a caminhada contribuíram com leituras e material para esta dissertação;

A todos os meus colegas mestrandos que contribuíram para o êxito deste trabalho. Agradeço especialmente a Brenda Carneiro e Marcelo Martins, companheiros na construção de trabalhos e artigos. Aos dois a minha amizade e o meu carinho;

Aos membros da banca de Qualificação, pelas valiosas sugestões apresentadas;

A minha querida sobrinha Prof^a Caroline Vilhena de Souza, que me socorreu com traduções em todos os momentos que precisei;

Em especial, agradeço as amigas Lene Tavares, Helena Tourinho, Socorro Hage e Sueli Weber, que sempre estiveram ao meu lado e são presença constante em minha vida. Agradeço a Socorro Hage, que generosamente leu com atenção meus apontamentos, questionou, refletiu comigo, assinalou acertos e erros, deu sugestões. Amigas tão queridas que me deram colo nos momentos mais difíceis, choraram e riram comigo, partilhando as alegrias, as tristezas e nunca duvidaram que eu concluiria este estudo.

A minha família, pai, irmãos, cunhadas e cunhado, sobrinhos (as), filho, nora, netos, sempre presentes em minha vida e que me abastecem com o seu afeto. Agradeço por compreenderem as minhas ausências e por torcerem pelo meu sucesso.

A todos e todas, a minha eterna gratidão.

"A vida tem caminhos estranhos,
tortuosos, às vezes difíceis:
um simples gesto involuntário pode
desencadear todo um processo.
Sim, existir é incompreensível e
excitante..."

Caio Fernando Abreu

RESUMO

Esta pesquisa se propôs investigar a incidência do assédio moral e a violência de gênero na Universidade do Estado do Pará (UEPA). Para o desenvolvimento do estudo, levou-se em consideração o assédio moral como uma forma de violência, buscando-se, ao mesmo tempo, identificar que políticas públicas estão sendo adotadas pelo Estado, especialmente a UEPA, para que seja possível coibir esse tipo de violência. A partir de observações sobre a humilhação no trabalho, praticada de forma repetitiva e prolongada, pôde-se perceber que o assédio moral se transformou em uma prática comum nas repartições públicas, por vezes, sendo considerada como um fato natural, muito embora os seus prejuízos não sejam nulos. Compreendida a relevância do tema, bem como as suas implicações, partiu-se para o diagnóstico de como se dá o assédio moral na Universidade do Estado do Pará, na busca de identificar em quais categorias funcionais se faz presente o assédio moral e de saber se, de fato, como apontam as pesquisas, são as mulheres as mais atingidas por esse tipo de violência. Buscou-se, ainda, as políticas adotadas com vistas à extinção desse ato e quais as repercussões que tem causado no serviço público. Como a proposta de pesquisa foi identificar o assédio moral sofrido por servidores, pesquisou-se apenas os servidores da referida instituição, tanto do grupo administrativo quanto do grupo docente, não se estendendo à categoria discente. A pesquisa foi realizada nos *Campi* existentes na cidade de Belém, por ser na capital que se concentra o maior número de servidores da Universidade. Este estudo utilizou pesquisa de campo; pesquisa bibliográfica; levantamento de dados por meio de pesquisa documental junto aos órgãos de proteção à mulher e junto à ouvidoria da UEPA; questionários; entrevistas; e grupo focal.

Palavras-chave: Assédio moral; violência de gênero; trabalho; Políticas Públicas.

ABSTRACT

This research intends to investigate the incidence of the moral harassment and the violence of the gender in University of Pará State (UEPA), in Brazil. For the development of this study, it was taken under consideration the moral harassment as a way of violence, searching, at the same time, to identify which public politics are being adopted by the State, specially UEPA, to be able to prevent this kind of violence. From observations on work humiliation, practiced in a repetitive and prolonged way, it was possible to identify that moral harassment has become a common practice in public establishments, often, being managed as a natural act, although its prejudices are not null. Understood the relevance of this theme, as well as its implications, the next step was to diagnose how the moral harassment takes place on workers of the University of Pará State, in a search to identify in which functional categories this harassment is present and to know, if indeed, like researches point, women are the most affected by this kind of violence. It was sought the politics adopted for extinction of this act and which repercussions it has caused on public service. As the research proposal was to identify the moral harassment taken by workers, it was looked only the workers of the reported institution, from the administrative to the docent team, excluding the students. The research was held in existing *Campi* of Belem, PA, because it's the capital city of the state in which concentrates the biggest number of University workers. This study used field study, bibliographic search, data search in documents of Women protection offices and UEPA ombudsman offices, questionnaires, interviews and focal groups.

Keywords: Moral harassment; gender violence; work; public politics.

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Quadro 1	diferença entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral	65
Quadro 2	sintomas causados pelo assédio moral, segundo o sexo..	68
Figura 1	Histograma das idades dos respondentes.....	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Frequência e porcentagem dos participantes que responderam ao questionário por sexo, escolaridade, estado civil, faixa etária, tipo de contrato e lotação.....	88
Tabela 2	Frequência dos participantes, das entrevistas e Grupo Focal, por idade, sexo, lotação e tempo de serviço.....	89
Tabela 3	Frequência e porcentagem do assédio moral.....	90
Tabela 4	Frequência e porcentagem do assédio moral por sexo.....	90
Tabela 5	Frequência em que vivenciou alguma situação em que foi ignorado, excluído, "colocado na geladeira" ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou se aproximar.....	100
Tabela 6	Frequência identificação do agressor.....	104
Tabela 7	Frequência do sexo do agressor.....	105
Tabela 8	Frequência do assédio moral por nível de escolaridade.....	105

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC: Análise de Conteúdo

CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CCBS: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

CCNT: Centro de Ciências Naturais e Tecnologia

CCSE: Centro de Ciências Sociais e Educação

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNPq: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CONSUN: Conselho Superior Universitário

COPAES: Comissão Permanente de Acesso ao Ensino Superior

COPTec: Comissão Permanente para Assuntos Técnico-Administrativos

DAS: Direção e Assessoramento Superior

DGP: Diretoria de Gestão de Pessoas

DINTER: Doutorado Interinstitucional

DRT-CE: Delegacia Regional do Trabalho do Ceará

ESEFPa: Escola Superior de Educação Física

FAED: Faculdade de Educação

FEMP: Faculdade de Medicina do Estado do Pará

FEP: Fundação Educacional do Estado do Pará

GF: Grupo Focal

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFPA: Instituto Federal do Pará

ISEP: Instituto Superior de Educação Básica

LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MINTER: Mestrado Inter Institucional

OEA: Organização dos Estados Americanos

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMS: Organização Mundial de Saúde

PAE: Projeto de Ação para Assistência Estudantil

PCS: Plano de Cargos e Salários

PDI: Plano de Desenvolvimento Institucional

PIBIC: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

PROEX: Pró-reitoria de Extensão

PROGESP: Pró-reitoria de Gestão e Planejamento

PROGRAD: Pró-reitoria de Graduação

PROPESP: Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TI: Tempo Integral

TIDE: Tempo Integral e Dedicação exclusiva

TP: Tempo Parcial

UECE: Universidade Estadual do Ceará

UEPA: Universidade do Estado do Pará

UFOPA: Universidade Federal do Oeste do Pará

UFPa: Universidade Federal do Pará

UFRA: Universidade Federal Rural da Amazônia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
CAPÍTULO 1 INCURSÃO METODOLÓGICA.....	21
1.1 Os Motivos.....	21
1.2 O caminho percorrido: a Metodologia.....	24
CAPÍTULO 2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS.....	33
2.1 A Evolução do Trabalho.....	33
2.1.2 Conceituando o trabalho.....	37
2.1.3 A trajetória da mulher: evolução humana e introdução no mundo do trabalho.....	41
2.2 As relações de gênero: compreendendo o conceito.....	48
2.2.1 O poder e a violência contra a mulher.....	50
2.3 Entendendo o Assédio Moral: a natureza – aspectos históricos e conceituais.....	57
2.3.1 Os diversos tipos de assedio e a intolerância humana.....	60
2.3.2 Assédio moral nas organizações: expressão de violência no trabalho.....	64
2.3.3 Repercussões da violência psicológica na saúde do trabalhador.....	66
2.3.4 Assédio moral contra as mulheres.....	69
CAPÍTULO 3 A UEPA: ESPAÇO DE GESTÃO E DE RELACIONAMENTO....	72
3.1 A Universidade do Estado do Pará: a história.....	72
3.2 A Escolha do Reitor.....	78
3.3 Os Servidores.....	80
3.4 A Estrutura Organizacional.....	83
3.4.1 A Produção do Conhecimento.....	85
3.4.2 A Relação com a Sociedade.....	86
CAPÍTULO 4 – “PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL E DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ.....	87
4.1 O Perfil dos Sujeitos da Pesquisa.....	87
4.2 Análise e Interpretação dos dados.....	89
4.2.1 A concepção do Assédio Moral.....	91
4.2.2 A Relação entre o Assédio Moral, o Exercício de Poder e a concepção dos Atos Negativos.....	94
4.2.3 Os Sentimentos que o Assédio Moral Desperta.....	97

4.2 4 Ser Vítima do Assédio Moral na UEPA.....	99
4.3 A Questão da Cultura.....	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	114
APÊNDICES.....	123
Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	124
Apêndice B - Roteiro Para Condução do Grupo Focal.....	126
Apêndice C - Roteiro Para Condução de Entrevista Com os Docentes.....	127
Apêndice D - Questionário.....	128
ANEXOS.....	131
Anexo A - Decreto 0148/91 Cria Comissão especial de Implantação da UEPA.....	132
Anexo B- Resolução 287/93 que aprova o primeiro Estatuto da UEPA.....	133
Anexo C – Lei Estadual 5747/93 que Cria a UEPA.....	134
Anexo D - Decreto Federal de Autorização de funcionamento da UEPA.....	135
Anexo E - Resolução que aprova o primeiro Regimento da UEPA.....	136
Anexo F – Quadro de Cargos Docente.....	137
Anexo G – Quadro de Cargos Administrativos.....	138
Anexo H – Organograma da UEPA.....	140
Anexo I – parecer com aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da UEPA	141

INTRODUÇÃO

“Se vi mais longe foi porque subi nos ombros de gigantes.”
(Isaac Newton)

O tema “assédio moral” ainda é considerado novo. As leituras mostram que as pesquisas voltadas para essa área, em sua maioria, encontram-se no campo do Direito, deixando um vasto campo social e emocional a ser pesquisado. É um tema que tem despertado interesse dos estudiosos, porém, no Brasil, as discussões e pesquisas sobre ele ainda precisam de maior visibilidade.

As leituras indicam que por ser uma discussão nova, ainda não existe no Brasil lei federal específica sobre o assédio moral. A primeira lei a tratar desse assunto no país é de Iracenópolis, São Paulo, regulamentada em 2001. A partir de então, o tema vem ganhando notoriedade, tendo lei aprovada no estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23.08.2002, primeira lei estadual sobre o tema), São Paulo e Rio Grande do Sul. No âmbito da Administração Pública Municipal, existem algumas leis já aprovadas e algumas propostas tramitando. Na esfera Estadual, existe projeto de lei nos estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo e Pernambuco. No âmbito federal, há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral, a exemplo do projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 por meio do qual se pretende introduzir, no Código Penal Brasileiro, o artigo 146-A que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho; do projeto de Lei Federal nº 4.591/2001 (dos deputados federais Marcos de Jesus, Rita Camata, Inácio Arruda e Lara Bernardi) atualmente arquivado, que dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990¹. No Pará, existe um projeto de lei que se encontra engavetado.

¹ Dados extraídos do site www.assediomoral.org

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, divulgou resultado de estudo sobre a violência no trabalho, realizada com os países da União Européia. Os resultados dessa pesquisa indicam que 8% dos trabalhadores sofreram medidas de intimidação, 4% foram objeto de violências físicas e 2% de assédio sexual. Essa pesquisa já indicava que 11,2% dos trabalhadores de diferentes países estavam expostos a situações de violência moral no local de trabalho. Os resultados revelaram que, na França, 8,9% das trabalhadoras estavam expostas ao Assedio Moral no ambiente de trabalho, seguido da Argentina (11,8% mulheres), Romênia (4,1% mulheres), Canadá (5,0% mulheres), Inglaterra (6,3% mulheres) e Estados Unidos (4,2% mulheres). A terceira pesquisa divulgada pela OIT revela que 9% dos trabalhadores da Finlândia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Portugal são vítimas de assedio moral. A OIT reconhece que o assedio moral se constitui em um problema que está aumentando com o passar dos anos.

Barreto² (2006) relata a pesquisa que realizou, em São Paulo, com 2.072 trabalhadores, de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, plástico e similares. Os resultados da investigação da referida autora indicam que 42% dos trabalhadores revelaram ter vivido histórias de humilhação e constrangimentos. Desse grupo, 494 eram mulheres e 376 eram homens.

Maciel *et al*, no ano de 2006, realizaram uma pesquisa com 2.609 bancários, de 27 bancos diferentes, de 25 estados brasileiros, incluindo o Distrito Federal. Os resultados dessa pesquisa indicam que 33,89% dos pesquisados relataram ter sido expostos a, pelo menos, uma situação constrangedora nos últimos seis meses. As pesquisadoras constataram em suas conclusões que “[...] apenas o gênero e a orientação sexual da vítima levam a diferenças no índice de assédio, sendo que as mulheres e o grupo de homo e bissexuais relatam terem passado por um maior número de situações constrangedoras” (p.125).

Em Fortaleza, no Ceará, Gonçalves (2006) realizou pesquisa quantitativa com 218 trabalhadores, escolhidos aleatoriamente, que estavam na fila do seguro

² Médica ginecologista, que foi a primeira pesquisadora brasileira a dar visibilidade ao tema. Defendeu dissertação de mestrado em Psicologia Social na PUC, São Paulo, 2000, com o tema *Uma Jornada de humilhações*, que veio a se transformar no livro: *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003. Atuante no movimento sindical.

desemprego da Delegacia Regional do Trabalho do Ceará (DRT-CE). Dos respondentes, 12,9% se consideram assediados regularmente e 12,3% se consideram assediados ocasionalmente. As mulheres foram as mais assediadas.

No Pará, as poucas pesquisas sobre o tema não tiveram os seus resultados publicados. O Fórum de Combate ao Assédio Moral³, em conjunto com o sindicato dos urbanitários, no final do segundo semestre de 2008, encaminhou 150 questionários para os seus associados, porém os resultados não foram divulgados.

A importância deste estudo se mostra quando os olhares são voltados para esses resultados de pesquisas nacionais e internacionais e se percebe que no Estado do Pará, onde esta pesquisa foi realizada, a proposta de Projeto de Lei encontra-se engavetada e os dados de pesquisas realizadas não se tornam públicos.

O objetivo geral deste estudo foi investigar a ocorrência do Assédio moral nas relações de trabalho no âmbito da Universidade do Estado do Pará (UEPA) e, para atingi-lo, foram traçados os seguintes objetivos específicos: diagnosticar como se dá o assédio moral no espaço da Universidade do Estado do Pará; identificar, na UEPA, qual é a categoria funcional em que o servidor sofre mais Assédio Moral; identificar quais as políticas públicas que o Estado/UEPA adota para coibir o assédio moral.

É válido ressaltar que as inquietudes iniciais, diante do problema investigado, não invalidaram ou desconsideraram àquelas que surgiram no decorrer da sua execução. E, pode-se dizer que os dados encontrados em campo não surpreenderam.

O presente estudo está estruturado em quatro capítulos, acrescidos das considerações iniciais e finais.

O Capítulo 1, “A Incursão metodológica”, apresenta os motivos que levaram à realização desta pesquisa, os desafios encontrados durante sua realização e as

³ Fórum de Combate ao Assédio Moral: grupo de profissionais, de diversos setores, público e privado, que se reúne para discutir e promover ações de combate ao assédio moral no Estado do Pará.

estratégias desenvolvidas para chegar ao final. Nele há a delimitação do objeto da pesquisa, dos objetivos, dos procedimentos de coleta e análise dos dados.

O capítulo 2 trás o referencial teórico que sustenta este estudo. Faz a busca histórica conceitual do trabalho, abordando a sua trajetória e a inserção da mulher, ao mesmo tempo, traçando o perfil da violência contra o trabalhador e o assédio moral, na amostragem do mal que ele acarreta para a vida laboral.

O capítulo 3 “A UEPA: espaço de gestão e de relacionamento” apresenta o lócus da pesquisa, identificando a Universidade no contexto do Estado, contando um pouco de sua história e sua participação na sociedade.

No capítulo 4, “**Perseguições que Humilham...**: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará”, são apresentados os resultados deste estudo, a partir da análise do discurso dos sujeitos da pesquisa. O capítulo é iniciado com a caracterização dos sujeitos havendo a centralização do foco nas categorias: A concepção do assédio moral; relação entre o assédio moral, o exercício de poder e a concepção dos atos negativos; sentimentos que o assédio moral desperta; e ser vítima de assédio moral na UEPA.

Como conclusão, busca-se refletir os resultados da pesquisa, considerando os subsídios teóricos que fazem o aporte deste estudo.

Apresenta-se ao final, como apêndices e anexos, alguns instrumentos utilizados na coleta de dados.

1 INCURSÃO METODOLÓGICA:

1.1 Os Motivos

Há algum tempo eu me apercebi de que, desde meus primeiros anos, recebera muitas falsas opiniões como verdadeiras, e de que aquilo que depois eu fundei em princípios tão mal assegurados não podia ser senão duvidoso e incerto, de modo que me era necessário tentar seriamente, uma vez em minha vida, me desfazer de todas as opiniões a que até então dera crédito, e começar tudo novamente desde os fundamentos.

(Descartes)

O interesse em pesquisar o Assédio Moral aconteceu há alguns anos atrás quando, “por acaso”, foi possível fazer a leitura do livro *Assédio Moral* de autoria da Dr^a Hirigoyen. Essa leitura causou efeito intrigante, pois ali houve a percepção de que existia muito a aprender, despertando uma vontade de “quero mais”. A paixão pelo tema foi imediata!... e para “perseguir-lo” foi um pulo. Outros autores foram consultados, o olhar ao entorno ficou mais atento e os ouvidos foram aquecidos. Percebi que um imenso campo de pesquisa havia pela frente, mas ainda assim o desafio era fascinante. Parreira (2007, p.15) me emociona quando diz,

Se alguém quiser conhecer de verdade o assédio moral, os três caminhos abaixo são os que mais podem revelar:

Primeiro, ter vivido, por um tempo (que soa interminável), uma série de perseguições, humilhações e rechaço. Ter conhecido a porta da rua do seu trabalho sem um aperto de mão e sem saber o por quê. Ter vencido maratonas a cata de provas, testemunhas, papéis – e ter tropeçado em armadilhas seculares, ocultas pelo caminho (como a burocracia), que exortam a não prosseguir. Ter encontrado flores secas, areias movediças e

serpentes de duas cabeças a cada portal a ser ultrapassado, sem nunca tocar a reta de chegada.

[...]

O segundo caminho seria, nesse parque sem diversões, o de tomar o Trem Fantasma e percorrer túneis sombrios até chegar à casa dos Pesadelos. Sentar-se à soleira da porta da casa, junto a uma vítima de assédio moral, e ouvir, sem pressa, cada ínfimo detalhe das passagens que ela tenha a lhe contar. Depois ouvir outras vítimas. Entrar em comunhão com um desses andarilhos e recolher a sua história de perdas para dentro das suas próprias memórias. Investigar o invisível que só pode ser captado com os olhos da alma. [...]

À parte isso, há um terceiro caminho. Por alguns anos, varar dias e noites conhecendo tudo o que já tenha sido descoberto sobre o assédio moral. Ler e reler cada obra escrita sobre o assunto. Trocar experiências e descobertas. Estudar com avidez de quem decifra cada nota e cada pausa de sua sonata preferida, sem hora para terminar. Aprender a descrever a indignação e o espanto com palavras.

É o que se tem feito nesta caminhada. Assim, investigar o assédio moral, classificando-o como uma violência e associando-o ao universo feminino, surgiu dessas observações e leituras feitas ao longo da minha carreira profissional.

Revendo os anos de serviço público, foi possível perceber que este tema, apesar de sua importância, não tem sido tratado com o devido rigor. Observei que a humilhação no trabalho, repetitiva e prolongada, tornou-se prática comum nas repartições públicas e são consideradas quase como natural, onde o sofrimento do servidor não é valorizado. Ainda em Parreira (Ibid, p.16), encontrou-se “O segredo é nunca perder o espanto diante da perversidade”. E, a cada relato ouvido, a cada lágrima presenciada nessa caminhada, foi possível notar a dor, o sofrimento e o sentimento de “menos valia” que tomava conta do trabalhador.

Minha atuação profissional no serviço público esteve ligada à área de recursos humanos e saúde mental do trabalhador. No serviço público, minha experiência profissional se deu na esfera organizacional, com o olhar sempre voltado para a relação do servidor público com a organização. Atuando como psicóloga, ao longo da profissão, foi feito contato com pessoas com os mais diversos problemas e, nestas ocasiões, observei as relações de poder e enfrentamento entre os superiores hierárquicos e subordinados. Por meio dessas experiências, hoje posso dizer que, algumas situações, estavam acompanhadas do assédio moral.

No ano de 1989, no início da atuação profissional, na Fundação Educacional do Estado do Pará (FEP), hoje Universidade do Estado do Pará (UEPA)⁴, acompanhei uma servidora que se encontrava passando por forte abalo emocional, repercutindo negativamente no seu trabalho. Em seus relatos percebia-se que a relação com sua chefia imediata era de grande desgaste. Naquele tempo, não dava para perceber o que hoje pode ser visto com clareza: ali havia um caso de assédio moral. Naquele momento, considerou-se apenas a dificuldade na relação de trabalho, como se o ocupante do cargo de chefia imediata, por ter o poder diretivo, também tivesse o direito de agir com o comportamento opressor. A servidora foi lotada em outro campus e a rotina voltou ao normal.

Durante o período de maio/96 a agosto/99, uma nova experiência: assessorei o Diretor Presidente de outra autarquia da administração estadual. Ali, em vários momentos, foi possível ouvir relatos de servidores que sofriam com o assédio moral. Naquele período, também se considerou que era apenas dificuldade na relação de trabalho e a solução encontrada pela administração sempre foi a de transferir o servidor para outro setor.

Alguns anos depois, trabalhando em um consultório, acompanhei uma cliente em processo depressivo e que, ao não suportar o sofrimento gerado pelo assédio que vinha sofrendo em seu local de trabalho, optou por pedir demissão. Novamente deparei-me com o assédio moral. Aquela cliente buscava ajuda para se reestruturar emocionalmente, enquanto juntava provas do que havia passado na empresa para, posteriormente, processar a sua diretora. Nesse caso, o fato da cliente não querer processar a empresa e, sim a pessoa da diretora, chamou a atenção.

Em meu dia a dia tenho encontrado pessoas sofrendo assédios, seja sexual ou moral, e não os denunciando por medo. Ao optar por não denunciar, passam por sofrimento emocional e, como consequência, desenvolvem algum tipo de distúrbio psicológico.

⁴ A Universidade do Estado do Pará / UEPA é a única Universidade Estadual Pública, no Pará, onde atuo há 20 anos, como técnico/psicóloga. A experiência na área de Recursos Humanos me permitiu o contato com alguns casos relacionados ao assédio moral dentro da instituição. Porém, os casos não foram denunciados pelas vítimas.

A opção por pesquisar o gênero veio da constatação de que os desafios com que as mulheres se deparam em sua introdução no mundo do trabalho são os mais diversos. Em razão da formação cultural, ainda voltada para a supremacia masculina, a mulher, além de disputar o mercado de trabalho, defrontando-se com os mesmos obstáculos enfrentados pelos homens, ainda tem sobre si a possibilidade de ser vítima do assédio sexual e moral.

Em minhas reflexões percebo que a motivação para escolher este tema para pesquisa se deu por entender a importância e os desafios de realizá-la, e a necessidade de dar visibilidade ao tema. É necessário se manter o respeito entre as pessoas, pois, se esse ato perverso não é denunciado, ele se espalha pelo medo, pela manipulação e pela intimidação.

Buscando entrar no mestrado e vislumbrando a possibilidade de aprofundar esse estudo, apresentei o pré-projeto intitulado “Violência contra a mulher: um estudo sobre o assédio moral no âmbito da Universidade do Estado do Pará”.

O decorrer dos estudos e a qualificação fizeram com que fosse revista a proposta inicial e ampliada a pesquisa passando-se a olhar o assédio moral como uma violência de gênero, o que resultou na presente pesquisa intitulada: “Perseguições que humilham...’: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará.”

1.2 O caminho percorrido: a Metodologia.

Uma vez definido o tema a ser pesquisado era preciso que se definisse o local em que a pesquisa se realizaria e quais seriam os sujeitos dessa investigação. Novamente, após algumas reflexões, entendeu-se que a pesquisa precisava ser realizada na UEPA, pois ali foi atendida a primeira pessoa que relatara problemas com o assédio moral. Assim, decidiu-se investigar a possibilidade de existência concreta do assédio moral junto aos servidores daquela Instituição Pública Estadual. Desta questão mais geral surgiram outras indagações.

Definido o tema, os sujeitos da pesquisa e o local a ser pesquisado, algumas questões começaram a causar inquietação e foram os questionamentos iniciais que nortearam o presente estudo: como se dá o assédio moral na UEPA? Qual é a categoria funcional, em que os servidores são mais assediados? Que consequências emocionais o assédio moral pode causar ao servidor dessa Instituição? Quais as políticas públicas que o Estado/ UEPA adota para coibir o Assédio Moral? No decorrer da pesquisa, novas perguntas foram feitas: na UEPA, quem assedia mais, o homem ou a mulher? Quem são os agressores? Para responder a essas perguntas algumas estratégias metodológicas precisaram ser realizadas e foi preciso ser definida a metodologia de pesquisa que seria utilizada a partir daí.

De acordo com Oliveira (2007, p.48) “o método de pesquisa deve ser entendido numa perspectiva ampla, como sendo o *caminho* escolhido para atingir os objetivos preestabelecidos na elaboração do projeto de pesquisa”. Então, para realizar este estudo foi escolhida uma abordagem qualitativa, uma vez que o objeto investigado não é um dado neutro, isolado, mas encontra-se possuído de significados e relações que precisam ser entendidas; e por ser a pesquisa qualitativa a investigação que mais aborda a subjetividade, proporcionando uma visão mais completa do objeto e da verdade dos fatos.

Goldenberg ao falar sobre o estudo de caso revela que “[...] Este método supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso. [...]” (2004, p.16). Esclarece ainda que “Através de um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado, o estudo de caso possibilita a penetração na realidade social, não conseguida pela análise estatística” (ibid, p.17). Assim, este estudo pode ser definido como um estudo de caso, pois foi realizada uma análise da UEPA e a investigação do fenômeno se deu em condições ambientais reais, ou seja, em condições de campo, não havendo modificações nos ambientes da pesquisa.

O estudo foi transversal, uma vez que foi realizado em apenas um determinado período de tempo. O estudo é descritivo, pois identifica o tipo de situação de assédio moral, frequência, quando, onde, por quem e para quem.

Inicialmente foi realizado um estudo exploratório e bibliográfico com a finalidade de contextualizar o tema e dar o suporte teórico para a pesquisa. É importante ressaltar que a revisão bibliográfica se deu durante todo o processo. Foi realizada, também, pesquisa documental e pesquisa de campo.

Concomitante com o estudo bibliográfico, foi feito o levantamento de dados empíricos, buscando na delegacia da mulher e na ouvidoria da UEPA, informações sobre as denúncias referentes à incidência do Assédio moral no estado e no âmbito da UEPA. Houve participações em reunião do Fórum de Combate ao Assédio Moral/Pa, em palestras e em eventos científicos, buscando melhor entendimento sobre o problema analisado. Foi realizado, ainda, o levantamento de dados estatísticos e documentais junto ao Fórum de Combate ao Assédio Moral/Pa, na Delegacia do Trabalho/Pa e na FUNDACENTRO. A pesquisa exploratória se justifica por ser o assédio moral um tema com pouco conhecimento sistematizado no Estado do Pará, onde os registros oficiais de ocorrência não são significativos e as pesquisas acadêmicas ainda estão restritas à área do direito.

Nesse meio tempo houve a necessidade de enviar o projeto para o Comitê de Ética da UEPA. Era preciso a autorização para realizar a pesquisa na instituição. Enquanto era aguardada a permissão para dar início à pesquisa de campo, partiu-se para a pesquisa documental dentro da universidade.

Vale ressaltar que o Comitê de Ética em Pesquisa da UEPA emitiu parecer sobre o projeto, aprovando-o.

A técnica escolhida foi a do Grupo Focal (GF) como procedimento para obter a coleta do discurso dos sujeitos, uma vez que é “uma forma rápida, fácil e prática de pôr-se em contato com a população que se deseja investigar” (Rodrigues, 1988, p.29). Sua principal característica é que possibilita aos participantes a livre expressão e a reflexão, permitindo que eles manifestem suas opiniões, impressões e concepções sobre o tema em debate, já que todos os pontos de vista são discutidos pelos participantes. De acordo com Gatti (2005, p. 3)

A pesquisa com grupos focais, além de ajudar na obtenção de perspectivas diferentes sobre uma mesma questão, permite também a compreensão de

idéias partilhadas por pessoas no dia-a-dia e dos modos pelos quais os indivíduos são influenciados pelos outros.

Porém, era preciso aguardar a autorização do Comitê de Ética para dar início à técnica do GF. Então considerou-se a fala de Goldenberg (2004, p. 37)

A combinação de metodologias diversas no estudo do mesmo fenômeno, conhecida como *triangulação*,⁵ tem por objetivo abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo. Parte de princípios que sustentam que é impossível conceber a existência isolada de um fenômeno social. Enquanto os métodos quantitativos pressupõem uma população de objetos de estudo comparáveis, que fornecerá dados que podem ser generalizáveis, os métodos qualitativos poderão observar, diretamente, como cada indivíduo, grupo ou instituição experimenta, concretamente, a realidade pesquisada. A pesquisa qualitativa é útil para identificar conceitos e variáveis relevantes de situações que podem ser estudadas quantitativamente [...].

Decidiu-se aplicar aos servidores, questionários com perguntas objetivas, diretas e estruturadas. A razão dessa escolha para coleta de dados, se deu porque o instrumento permitiria identificar em que campus e situações ocorria a incidência do assédio moral e onde era mais frequente. Com a aplicação desse instrumento foi possível averiguar a real caracterização do assédio moral, as suas consequências e os reflexos negativos na administração da organização. De acordo com Marconi e Lakatos (2000, p.100-101), o questionário tem como vantagens o fato de economizar tempo, viagens e obter grande número de dados; atinge maior número de pessoas ao mesmo tempo; economiza pessoal; obtém respostas mais rápidas e precisas; em razão do anonimato, há maior liberdade nas respostas; há mais segurança e menos risco de distorções.

Para a adesão dos servidores como sujeitos da pesquisa, visitou-se os *Campi* da UEPA, localizados em Belém, e fez-se contato com os seus gestores para obter a autorização de livre trânsito no ambiente. Em seguida, foi estabelecido diálogo com os servidores falando sobre o tema em estudo e os objetivos da pesquisa, os questionários foram aplicados e os convites para participar do grupo focal foram feitos.

⁵ *Triangulação* é uma metáfora emprestada da estratégia militar e da navegação, que se utilizam de múltiplos pontos de referência para localizar a posição exata de um objeto.

Inicialmente, foram aplicados 174 questionários, aleatoriamente, em 04 (quatro) *campi* da UEPA, na cidade de Belém. O questionário não foi aplicado no *Campus III*, pois não se teve a autorização para fazê-lo. Dos profissionais que responderam ao questionário, 117 (cento e dezessete) eram mulheres, o que corresponde a 67,2%; e 57 (cinquenta e sete) eram homens, correspondendo a 32,8%.

A intenção, ao optar por utilizar o grupo focal, foi a de identificar a incidência do assédio moral e qualificar os tipos de distúrbio que estavam acometendo os servidores da UEPA.

Gatti (2005, p. 5) esclarece,

O trabalho com o grupo focal pode trazer bons esclarecimentos em relação a situações complexas, polêmicas, contraditórias, ou a questões difíceis de serem abordadas em função de autoritarismos, preconceitos, rejeição ou de sentimentos de angústia ou medo de retaliações; ajuda a ir além das respostas simplistas ou simplificadas, além das racionalizações tipificantes e dos esquemas explicativos superficiais. O grupo tem uma sinergia própria, que faz emergir idéias diferentes das opiniões particulares. Há uma reelaboração de questões que é própria do trabalho particular do grupo mediante as trocas, os reassuramentos mútuos, os consensos, os dissensos, e que trazem luz sobre aspectos não detectáveis ou não reveláveis em outras condições.

Foi acreditando nesse posicionamento de Gatti, que se entendeu que a utilização do Grupo Focal ajudaria a entender o que acontecia na universidade, uma vez que o objeto que estava sendo investigado não é um dado neutro, isolado, mas encontra-se possuído de significados e de relações que precisavam ser entendidas.

A proposta inicial foi formar 04 (quatro) grupos focais. Dois grupos de servidores da categoria administrativa e dois grupos com servidores docentes, porém, diante da dificuldade em reunir os docentes em grupo focal, só foi possível formar os 02 (dois) Grupos Focais com os servidores administrativos.

Os grupos foram assim distribuídos: 01 (um) grupo com servidores do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS)⁶, formado por 6 (seis) participantes; e 01

⁶ CCBS: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – abriga os cursos de Medicina, Fisioterapia, Educação Física e Enfermagem. É o responsável pela administração do Campus II, Campus III e Campus IV da universidade.

(um) grupo com servidores da Reitoria e do Centro de Ciências Sociais e Educação (CCSE)⁷. A escolha dos sujeitos da pesquisa foi aleatória. O grupo realizado na reitoria contou com participantes que já haviam trabalhado em outros *campi* da UEPA.

Quanto ao número de participantes nos grupos, levou-se em consideração a proposição de Krueger (2000) quando afirma que o grupo focal pode ser composto por um mínimo de 04 (quatro) e no máximo de 12 (doze) pessoas.

Cada sessão teve a duração entre 1h e 20 minutos e 1h e 30 minutos, para que o cansaço dos participantes não interferisse nos objetivos da discussão, trazendo prejuízo aos resultados. As reuniões dos grupos foram realizadas em local previamente estabelecido e com privacidade. As reuniões foram gravadas, com o consentimento dos participantes, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, e depois transcritas. O anonimato dos participantes foi garantido, dando aos mesmos a tranquilidade para que expressassem suas opiniões e percepções sobre o objeto pesquisado.

O primeiro grupo focal foi realizado no dia 16 de dezembro de 2009, às 11h e teve duração de 01 hora e 20 minutos. Estava composto por seis sujeitos de pesquisa, sendo um profissional de nível fundamental (auxiliar de serviços gerais) e cinco profissionais de nível médio (um auxiliar administrativo, dois agentes administrativos e dois técnicos de laboratório).

O segundo grupo focal foi realizado no dia 18 de dezembro de 2009, às 10h30m e durou 01 hora e 30 minutos. Teve seis participantes, sendo 01 (um) profissional de nível superior e 05 (cinco) de nível médio. Desses participantes, 02 (dois) estavam lotados no CCSE e 04 (quatro) na reitoria. Vale ressaltar que todos os servidores de nível médio têm formação em curso universitário.

Foi elaborado um Roteiro de Debate, com questões-chave que permitiram a elucidação acerca dos objetivos da pesquisa e serviram como parâmetro para a condução dos grupos. O roteiro serviu como auxílio para manter o foco da pesquisa

⁷ CCSE: Centro de Ciências Sociais e Educação – abriga os cursos de Pedagogia, Matemática, Letras e Artes, Ciências Naturais, Bacharelado em Música, Licenciatura Plena em Música, Ciências da Religião e Bacharelado em Secretariado Trilingue. Administra o Campus I da universidade.

e deu bases para a investigação, exploração e condução das perguntas. As questões foram construídas com base na revisão da literatura sobre o assédio moral. Para definir o número de questões, considerou-se o tempo de duração recomendado para a execução de cada sessão com Grupos Focais.

Defini-se 12 (doze) questões, a partir das quais foi conduzido o debate. Além disso, foram delimitados os temas que deveriam ser aprofundados: 1- Relações interpessoais com os colegas de trabalho e com a chefia; 2- conhecimento sobre o assédio moral; 3- informações sobre o assédio moral na UEPA; 4- comportamentos negativos que percebem no ambiente de trabalho; 5- experiência de discriminação / humilhação no local de trabalho; 6- sentimento que o assédio moral desperta.

As sessões iniciaram com uma breve explicação com os seguintes procedimentos: a) apresentação da pesquisadora; b) esclarecimento dos objetivos da pesquisa e do grupo focal; c) consulta aos participantes sobre a gravação dos debates, informando que o material gravado não seria divulgado e seria usado apenas para facilitar a análise das informações, com o conhecimento e autorização dos participantes; d) explicação da importância da participação de todos nos debates; e) esclarecimento do que seria feito dos dados após o fechamento de todos os grupos; f) leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com solicitação de assinatura de todos em duas vias, entregando-se uma via a cada um e ficando-se com outra para os arquivos. Em seguida, o convite foi estendido aos participantes para se apresentarem. Após a apresentação de todos, iniciou-se a discussão, procurando fazer com que todos participassem, só foi feita intervenção quando os participantes se desviaram por completo do tema proposto. Ao final das discussões, perguntou-se aos participantes se havia algum ponto não abordado que julgavam ser importante e que gostariam de falar. As sessões foram encerradas, agradecendo-se a participação de todos.

Após a realização dos GF, 01 (um) servidor administrativo, ao saber da realização desta pesquisa, demonstrou intenção de participar como sujeito, então ele respondeu a entrevista individual, passando a ser considerado o décimo terceiro sujeito do grupo administrativo.

Diante da dificuldade em reunir os docentes e obter os dados de sua percepção sobre o objeto em estudo, optou-se por realizar entrevista individual com eles, seguindo um roteiro semelhante ao realizado com o grupo focal. A entrevista foi realizada com 07 docentes. Para complementar as informações, foram entrevistados um representante da ouvidoria da UEPA, um representante da Comissão Permanente para Assuntos Técnico-Administrativos (COPTec) e o primeiro Reitor da Universidade.

A análise e a interpretação dos resultados se deu a partir da transcrição das gravações, considerando-se os objetivos traçados para esta pesquisa. De acordo com Gatti (2005, p.29), “[...] Os objetivos serão os guias tanto para o processo escolhido de análise do material coletado, como para as interpretações subseqüentes. [...]”.

Todas as entrevistas e reuniões do grupo focal foram transcritas de modo fidedigno. As gravações foram guardadas e reutilizadas durante a análise e a interpretação dos resultados.

Para a análise dos dados obtidos, utilizou-se a análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (1977, p.42) é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Os dados obtidos, por meio das entrevistas e das sessões de Grupo Focal, foram organizados num *corpus* de análise de conteúdo, com a finalidade de responder aos objetivos da pesquisa.

A análise incluiu etapas de categorização, descrição, contextualização, compreensão e interpretação das interrelações entre a realidade subjetiva e a realidade objetiva que foram investigadas. Bardin (*ibid*, p.101) ressalta que “os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (<<falantes>>) e válidos”.

Assim, procurou-se construir uma estratégia que desse condições de captar a complexidade e a riqueza dos discursos. A análise e a interpretação seguiram os seguintes passos:

- 1- Leitura e análise do material transcrito das sessões com os grupos focais e respostas dos questionários, intercalando a leitura com a escuta do material gravado;
- 2- Mapeamentos dos temas que surgiram do discurso;
- 3- Construção de mapas com os temas que surgiram do total do discurso e das falas dos sujeitos a eles relacionadas;
- 4- Análise e interpretação dos dados.

A discussão de cada categoria foi concretizada pela apresentação de falas dos entrevistados, preservando o sigilo.

É importante ressaltar que esta pesquisa não teve a pretensão de apresentar grandes conclusões sobre o tema, mas sim, fornecer subsídios para a discussão do assédio moral dentro das instituições públicas, observando a forma como ele vem sendo tratado por seus dirigentes, e, ao mesmo tempo, dar visibilidade ao tema.

2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS:

2.1 A evolução do trabalho

*Sem trabalho eu não sou nada
Não tenho dignidade
Não sinto o meu valor
Não tenho identidade*

(Renato Russo, "Música de Trabalho")

Desde o *Australopithecus*⁸ até ao *Homo Sapiens Sapiens*⁹, o ser humano passou por um processo evolutivo lento e gradual. O estudo da História da humanidade leva à percepção das transformações relacionadas com as questões do trabalho, da ocupação e do emprego que ocorreram durante o processo de civilização. Não se poderia entender o trabalho humano, sem considerar a história da raça e de suas descobertas, uma vez que, desde os tempos pré-históricos, o trabalho sempre esteve presente nas diversas civilizações.

Em sua caminhada evolutiva, a relação dos seres humanos com o trabalho sofreu grandes transformações. Os humanos na luta pela sobrevivência passaram de caçadores e pescadores para a condição de agricultores, mudando da vida migratória para a vida sedentária. No período *Neolítico*¹⁰ se fixaram na terra, dando início ao desenvolvimento da socialização. É nesse período que a vida sedentária vai sendo adotada e os seres humanos começam a interferir, de forma mais ativa,

⁸ Os *Australopithecus* (*Australopithecus*) do Latim *australis* "do sul", do Grego *pithekos* "macaco" constituem um gênero de diversos hominídeos extintos, datado em 2,5 a 2,9 milhões de anos. Foram considerados durante muito tempo os ancestrais direto do gênero *Homo* (em especial da espécie *Homo erectus*).

⁹ *Homo sapiens* do latim (homem duplamente sábio, homem racional), pertencente à família Hominídea. Biologicamente igual ao homem atual, o *Homo sapiens* teve origem nas savanas da África entre 130.000 a 200.000 anos a.C, descende do *Homo erectus*, e teria colonizado a Eurásia e a Oceania há 40.000 anos, colonizando as Américas apenas há 10.000 anos.

¹⁰ O período *Neolítico*, denominado também de Idade da Pedra Polida (por causa de alguns instrumentos, feitos de pedra lascada e pedra polida), é o período da Pré-História compreendido aproximadamente entre 12.000 a.C. e 4.000 a.C. Foi quando os homens tornaram-se agricultores, pastores e sedentários.

na natureza, passando a produzir para o seu consumo. Como mostra Cotrim (2002, p.29),

Nesse período, tiveram início novos modos de relacionamento entre os seres humanos e a natureza. Eles passaram a interferir de forma ativa no ambiente, cultivando plantas, domesticando e criando animais. Começaram assim a **produzir** sua própria alimentação. (grifo do autor)

Verifica-se, nesse período, a divisão de tarefas para atender às necessidades da comunidade. Surgem, assim, os primeiros vestígios do que hoje são chamados de trabalho, diversificação do trabalho e hierarquia social. Pode-se ver que a história do trabalho tem origem na busca humana por sua sobrevivência, produzindo para o consumo. Ainda em Cotrim (*ibid*, p.30):

As primeiras aldeias sedentárias surgiram quando as comunidades neolíticas se estabeleceram num território, dedicando-se predominantemente, à criação de animais e ao cultivo agrícola.

Nessas aldeias, a população cresceu e ampliou-se a oferta de alimentos. A vida social foi-se tornando mais complexa. A divisão do trabalho ampliou-se gradativamente; por exemplo, uma pessoa com habilidade para fazer cerâmica podia trocar seus potes por alimentos e, assim, empregar a maior parte do seu dia produzindo cerâmica. Isso, aos poucos, aconteceu com outros tipos de trabalho, e foram-se constituindo funções específicas – como as de tecelão, de sacerdote e, mais tarde, de metalúrgico.

O processo de evolução traz consigo uma grande mudança na natureza do trabalho, a partir do desenvolvimento de suas formas distintas. Na visão da ciência, a partir do período neolítico, o trabalho se caracterizava como agrícola, onde a produção ocorria para a subsistência e os humanos realizavam trocas de produtos por outros que precisavam, não tendo nenhuma especialização.

De acordo com Albornoz (1986, p.19):

Conforme tempo e lugar, o país e a época, as terras podem ser trabalhadas por escravos, servos ou camponeses; e o excedente pode ser recebido por fidalgos independentes ou por funcionários de uma monarquia ou de uma potência imperialista. Mas as linhas principais das relações econômicas eram semelhantes: o excedente era consumido em parte para manter um aparato militar e em parte para sustentar o padrão de vida da classe ociosa. Do trabalho sobre a terra se origina a riqueza que vai incentivar o desenvolvimento do trabalho artesanal; ao mesmo tempo, se intensifica o comércio, uma vez que há excedente tanto na agricultura como na criação

de animais. E da primitiva troca em espécies passa-se ao comércio mediado pela moeda.

É com a revolução industrial que muitas mudanças surgem nas relações de trabalho. Esse período trouxe consigo mudanças vitais. Novos descobrimentos, avanços tecnológicos foram aplicados na forma de produção, novos postos de trabalho foram criados. Por volta do século XVIII começa a ocorrer o êxodo de homens e mulheres do campo para as cidades que se formavam em volta das fábricas. De acordo com Cotrim (2002, p. 278):

[...] Milhares de camponeses mudaram-se para as cidades em busca de emprego nas fábricas, onde não eram proprietários de nenhum instrumento de produção: nem das instalações, nem do dinheiro do investimento, nem das máquinas nem da matéria-prima. O trabalhador era dono apenas de sua força de trabalho, que ele “vendia” em condições desfavoráveis, em troca de salário.

Albornoz (*ibid*, p.26) indica que:

A corrida para as cidades se explica em parte pela natureza do trabalho industrial. Produzir em série e com o auxílio de máquinas significa produzir em centros onde estas máquinas sejam concentradas. O artesanato não exige a aglutinação dos trabalhadores do mesmo modo que o sistema industrial de produção. O homem do campo se dirige à cidade em busca de emprego nesta produção moderna, que lhe acena com promessas de um serviço menos arriscado e dependente da natureza do que o labor no campo, e com possibilidades de usufruir do bem-estar que as cidades se vangloriam de possuir, embora não o ofereçam a todos.

Aos poucos, todos os setores vão sendo transformados, surgindo a primeira relação do trabalho com o capitalismo. À medida que o ser humano evolui, a sua relação com o mundo do trabalho se transforma. Novos conhecimentos, novas tecnologias surgem e são aplicadas nas organizações.

No final do século XIX, surge a proposta de Frederick Taylor com o objetivo de obter do trabalhador o máximo de rendimento e eficiência, com o mínimo de tempo e atividade. Heloani (2000, p. 17) afirma:

O ideário taylorista se elabora como um instrumento de racionalidade e difusão de métodos de estudo e de treinamento científico. O controle de tempos e movimentos é justificado como fornecedor de economia de gestos

e aumento de produtividade. Taylor enuncia o seu discurso como um projeto de cooperação entre trabalho e capital.

A proposta de Taylor parte do pressuposto que a natureza humana precisa ser educada, que o empregado precisa de vigilância constante para evitar as influências negativas. A racionalidade é o instrumento do capitalismo para aumentar os níveis de produção e a margem de lucro das indústrias. A idéia era predominantemente mecanicista. Para Taylor, a máxima eficiência só seria possível se as empresas implementassem uma organização científica no trabalho, fazia-se um apelo à razão, à ciência e à técnica. Assim, se indica um estudo aprofundado e sistemático dos aspectos da execução de cada tarefa. Heloani (ibid, p.23) analisa que:

A partir da determinação de cada tarefa, Taylor estabelece um conjunto de mecanismos de poder. Em primeiro lugar, individualizam-se os seus executantes consoante catalogação de aptidões e habilidades juntamente com mecanismos de avaliação e controle. Em segundo lugar, não se lida com os homens em grupos: evitam-se portanto, as multidões, os embriões de contrapoder.

Ainda em Heloani encontra-se:

O taylorismo marcará também a tecnologia de produção não apenas no nível das inovações mais significativas, mas pela introdução de máquinas-ferramenta semi-automáticas que podiam ser operadas por trabalhadores semi-especializados após poucos dias de treinamento. Foram essas máquinas que permitiram a incorporação de mulheres à indústria para substituir os contingentes masculinos enviados à guerra. (p. 36)

No início do século XX, Henry Ford, procurando reduzir e baratear os custos de seu produto, criou um sistema de produção aliando seu método às técnicas de Taylor. Este sistema de produção não precisava de utilização de mão-de-obra muito capacitada, pois cada trabalhador executava uma pequena tarefa dentro de sua etapa de produção.

A partir de meados dos anos 70 em diante, há uma transformação organizacional na produção. As transformações tecnológicas, o crescimento acelerado do setor de serviços, o aumento das mulheres no mercado de trabalho, o surgimento de novas formas de gestão, fez surgir novas metodologias de trabalho.

2.1.2 Conceituando o trabalho

*Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho...
E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata...*

(Gonzaguinha, "Um homem também chora")

Buscando uma melhor compreensão do conceito de trabalho, buscou-se no dicionário Aurélio (2008) o seu significado. Segundo este, a palavra *Trabalho* significa "aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; trabalho remunerado ou assalariado; [...] lida, labuta" (p.783). Assim, entende-se que o trabalho está associado ao emprego da força ou da energia mental. Ao buscar a etimologia da palavra se localiza a sua origem no latim vulgar *tripalium*, que era um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, usado pelos antigos agricultores para processar cereais. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo. *Tripalium* era, também, um instrumento romano, uma espécie de tripé formado por três estacas encravadas no chão, usadas para torturar os escravos. Com o passar do tempo, esse instrumento foi desaparecendo e outras formas de tortura foram criadas. (ARENDRT,2003; ALBORNOZ,1986; ZANELI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004).

De acordo com Albornoz (1986, p.10):

Ainda que originalmente o *tripalium* fosse usado no trabalho do agricultor, no trato do cereal, é do uso deste instrumento como meio de tortura que a palavra trabalho significou por muito tempo – e ainda conota – algo como padecimento e cativo. Deste conteúdo semântico de *sofrer* passou-se ao de *esforçar-se, laborar e obrar*.

Na Bíblia, no livro do Gênese, o trabalho significa sofrimento e infortúnio, como um castigo pela desobediência a Deus, associado à noção de punição, maldição, dando-lhe uma conotação negativa.

Na mitologia se encontra a história de *Sísifo*. Homero, em *Otelo*, conta que por ter desafiado os deuses, *Sísifo* foi condenado a empurrar eternamente uma rocha montanha acima e que, ao atingir o cume, pelo seu próprio peso, rolava de volta para baixo. Diante do mito de *Sísifo*, pode-se entender essa analogia entre trabalho e dor, pois todo o trabalho que era realizado se tornava em vão.

Na Grécia antiga o trabalho era visto como uma forma de dependência com relação à outra pessoa. De acordo com Migeotte (2005, p.18):

[...] o trabalho era uma realidade vivenciada para os gregos. Mas, de Hesíodo a Aristóteles, as diferentes atividades relacionadas a ele sempre foram evocadas em sua pluralidade e em função de sua finalidade particular. Elas compreendiam naturalmente os trabalhos de produção agrícola e artesanal, assim como as atividades comerciais, mas também outras “profissões” como as de poeta, de médico e de adivinho.[...]

Trabalho era considerado coisa de escravo e era percebido como punição, aqui, também, se vê a conotação negativa. Os cidadãos gregos dedicavam-se à filosofia e à política e não podiam cuidar de tarefas domésticas, ou realizar trabalhos como cerzir ou o trabalho artesanal, esses ficavam para os escravos ou para os pobres. E, Migeotte (*Ibid*, p.20) observa:

Embora o trabalho artesanal pareça ter gozado de um certo prestígio no período arcaico, Heródoto, no século V, atribuía a todos os gregos, especialmente os espartanos, o menosprezo por esse tipo de profissão, observando, todavia, que os coríntios eram aqueles que menos a reprovavam.[...]

E mais adiante, ainda na mesma obra, acrescenta,

Aqueles que deviam trabalhar para viver eram chamados de *pénètes*. Eles eram “pobres” no sentido moderno da palavra, isto é, indigentes, como dão a entender inúmeras traduções: a estes, os gregos chamavam de *ptôchoi*. Os *pénètes* eram “pessoas do povo”, como se dizia em outras épocas, que formavam a plebe ou as “classes trabalhadoras”. Aqueles que possuíam bastante riqueza ou, pelo menos, conforto material para escapar a essa

necessidade, dispunham, ao contrário, do que os gregos chamavam de *scholè*, de onde derivou a palavra “escola”, ou seja, o “lazer”, e podiam se dedicar a tarefas mais elevadas, como o estudo. A riqueza era, portanto, um bem, e a pobreza, um mal. (p.25)

Assim, observa-se que a filosofia clássica assinalava o trabalho como inferior e degradante, que era de competência dos escravos. Ao senhor dos escravos, o poder, e, portanto, as atividades superiores, a política, o ócio.

Nos tempos atuais essa visão do trabalho mudou, deixando de ser castigo e passando a ser considerada uma atividade digna e valorizada, em que o homem é respeitado pelo seu meio social.

Na avaliação de Kanaane (1999, p.16) “O trabalho pode ser considerado o processo entre a natureza e o homem, através do qual este realiza, regula e controla, mediante sua própria ação, o intercâmbio de matérias com a natureza”.

Do ponto de vista psicológico, o trabalho motiva e satisfaz o trabalhador em graus diferentes, pois é preciso que se considere a forma e o meio em que esse trabalho se realiza. Já do ponto de vista sociológico, trabalho é fator fundamental para a estratificação e a mobilidade social. Kanaane (ibid, p.19) pontua:

[...] o trabalho assume distintas finalidades: de um lado ativa mecanismos psicológico que permitem o estímulo da produtividade do trabalhador, eliminando obstáculos secundários, procurando adequá-los de forma otimizada ao sistema, isto é, trata de manipular, através de mecanismos coercitivos ou subliminares, a mente do trabalhador para que este trabalhe melhor; de outro, pode dirigir-se a um fim diferente, caracterizando-se pela progressiva participação, comprometimento, envolvimento e responsabilidade de todos os trabalhadores, através da transformação do trabalho, de modo a dotá-lo de sentido para aquele que o executa.

Ainda em Kanaane (ibid, p.21):

O trabalho assalariado implica que se considere o jogo de interesses oriundos das partes envolvidas: o capital e o próprio trabalho; neste sistema, reúnem-se significados que advêm tanto do capital, quanto do próprio trabalho. Evidentemente surge um conjunto de expectativas geradas no sistema de trabalho que se referem ao contexto socioprofissional; isto equivale a dizer que anseios, expectativas e necessidades do trabalhador estão vinculados ao próprio trabalho que realiza e são demarcados e direcionados pelo mesmo.

Na concepção de Kanaane (1999) o trabalhador, ao sentir-se participante do processo de trabalho, terá uma consciência mais ampla de si e dos meios de produção e, ao mesmo tempo, terá condições de desenvolver a liberdade de opção no contexto do trabalho, o que o fará responsável pelo mesmo.

É na categoria trabalho que Marx fundamenta o processo de formação do ser humano. Para Marx o ser humano é responsável pela sua própria natureza, capaz de transformar o meio, logo, a si próprio. De acordo com o seu pensamento, homens e mulheres só podem fazer história, a partir de sua capacidade de criar meios para a sua subsistência. É por meio do trabalho que o ser humano transforma a natureza e, portanto, transforma a si mesmo. Encontramos em Marx e Engels (1986, p. 39):

[...] o primeiro pressuposto de toda existência humana e, portanto, de toda história, é que os homens devem estar em condições de viver para poder 'fazer história'. Mas para viver, é preciso antes de tudo comer, beber, ter habitação, vestir-se e algumas coisas mais. O primeiro ato histórico é, portanto, a produção dos meios que permitam a satisfação destas necessidades, a produção da própria vida material [...]

Para Marx o trabalho se orienta para produzir valores de uso, buscando satisfazer as necessidades do ser humano. Ao realizar mudanças na natureza, homens e mulheres também mudam a si mesmos. Cada sociedade tem a sua forma de produção, que se organiza de acordo com a sua finalidade. Ainda na visão do autor, o processo de produção é um processo de trabalho e o operário consome os meios de produção como meio de subsistência do trabalho. Para ele, o capitalismo consome em sua trajetória a capacidade de trabalho do operário. A matéria-prima, o objeto do trabalho, é o meio para sugar o trabalho do ser humano. A atividade humana, no trabalho, se transforma em capital e se volta contra o trabalhador. Gera poder para o capitalista e miséria para o trabalhador.

2.1.3 A trajetória da mulher: evolução humana e introdução no mundo do trabalho.

*A gente vai contra a corrente
Até não poder resistir
Na volta do barco é que sente
O quanto deixou de cumprir
Faz tempo que a gente cultiva
A mais linda roseira que há
Mas eis que chega a roda viva
E carrega a roseira prá lá...*

(Chico Buarque, "Roda Viva")

Considerando que a mulher, historicamente, sempre esteve em situação de subserviência em relação ao homem e que o seu status secundário dentro da sociedade é uma verdade inquestionável e, ainda, que universalmente a subordinação feminina existe em todo tipo de sociedade, torna-se necessário, para uma melhor compreensão do atual contexto, que se compreenda como tudo isso se realizou. É necessário compreender qual foi e qual é, atualmente, o papel histórico da mulher, para que, a partir desta compreensão, possam ser elaboradas propostas de mudança.

O processo de evolução do ser humano foi lento. O que caracterizava a vida selvagem é que homens e mulheres viviam em agrupamentos, onde, embora já fosse possível perceber a existência de casais, não estava presente o conceito de família, segundo os parâmetros atuais. Aqueles hominídeos eram movidos por desejos pessoais em que os mais fortes eram preferidos e subjugavam os mais fracos. Naquele momento histórico, as crianças e as mulheres, por serem mais fracas, eram frequentemente sacrificadas para atender aos interesses dos indivíduos mais fortes do grupo. Eram nômades. A história mostra que no período paleolítico os hominídeos eram artistas dotados de extraordinária capacidade de observação, possuíam uma técnica admirável que empregavam para reproduzir animais rupestres, naturalistas, de grande valor de expressão. A função da mulher naquele período era basicamente procriar. Enquanto os homens caçavam, elas eram responsáveis pela coleta e pela educação das crianças.

É no período neolítico que começam a se definir os papéis para os homens e para as mulheres. Em Cotrim (2002, p.27) encontra-se:

Para melhor garantir a sobrevivência, as sociedades dos caçadores-coletores foram estabelecendo formas de cooperação e divisões de tarefas entre os membros do grupo. Com a cooperação conseguiam, por exemplo, construir abrigos em menor tempo ou desenvolver táticas de caça em conjunto.

Segundo os estudiosos, na maioria das sociedades de caçadores-coletores ocorreu uma divisão do trabalho de acordo com o sexo. Os homens caçavam; as mulheres faziam a maior parte da coleta de alimentos vegetais e cuidavam das crianças.

Assim, compreende-se que a sociedade humana se transforma conforme o desenvolvimento dos valores e normas sociais. À medida que o ser humano evoluiu as relações sociais foram se construindo e os papéis sociais se formando.

Na sociedade medieval, a mulher era vista como pecadora e portadora do pecado original. Apenas as mulheres casadas, as virgens ou as que viviam em conventos, não eram objetos de pecado. O casamento era um contrato realizado pelos pais. As mulheres eram inferiorizadas e, acreditava-se que sua única função era a procriação. Nesse período, já se observava, historicamente, o assédio moral que a igreja católica praticava contra as mulheres, exigindo que as mesmas revelassem em confissão, a pretexto da purificação de suas almas, as tendências políticas de seus maridos.

Nas sociedades agrícolas, cabia à mulher, além de gerar os filhos, o cuidar e o amamentar, embora ela também participasse do cultivo e da criação de animais. A partir desse momento histórico, os vínculos se formavam. O mundo do trabalho e o mundo doméstico se misturavam, não possuíam limites.

O fato de a mulher ser a reprodutora da espécie e de ser considerada mais frágil e incapaz de assumir a chefia da família favoreceu a sua subordinação. O homem assumiu o poder dentro da sociedade, por estar associado à ideia de força física, de poder e de autoridade. Assim, surge a sociedade patriarcal que permanece ao longo do tempo.

No Brasil colonial, a esposa era vista como propriedade do homem. Sua vida inicialmente pertencia ao pai, depois ao seu marido e senhor. Os filhos homens eram priorizados, ficando as filhas mulheres relegadas a segundo plano. A história mostra que os casamentos eram arranjados. Os pais buscavam um bom casamento, que assegurasse às suas filhas um futuro tranquilo.

A revolução industrial trouxe a divisão entre o mundo do trabalho e o mundo familiar. As famílias multigeracionais começavam a desaparecer. A família patriarcal permaneceu, mas nas camadas mais pobres, por necessidades financeiras, as mulheres começaram a ser introduzidas no trabalho fabril. Os homens, em momentos de crise na indústria, passaram a ser substituídos pelas mulheres que eram mão-de-obra mais barata. Ao ser incorporada ao mundo do trabalho industrial, a mulher passou a ter uma dupla jornada de trabalho, pois além de cuidar da casa e dos filhos, tinha também o trabalho na indústria. A mulher iniciava a conviver com jornadas de trabalho excessivas, sendo submetida a tratamentos desumanos e a condições insalubres, além de ameaças sexuais e salários irrisórios em relação aos homens.

Segundo Rago (2007, p.581):

Além disso, muitas mulheres eram costureiras e completavam o orçamento doméstico trabalhando em casa, às vezes até 18 horas por dia, para alguma fábrica de chapéu ou alfaiataria. Segundo o jornal *Fanfulla*, de 04 de maio de 1913, eram milhares as mulheres que, em São Paulo, usavam desse expediente. Para os industriais, era um negócio bastante lucrativo, por que deixavam de pagar determinados impostos e ainda exploravam discretamente uma força de trabalho cuja capacidade de resistência era considerada baixa. Para as mulheres, contudo, devia ser bem mais complicado, já que muitas eram obrigadas a se prostituir para completar o orçamento.

A presença ativa da mulher e a sua introdução no mundo das indústrias, bem como o seu trabalho fora do lar, não eram bem vistos pelos homens, principalmente, se pertencessem às classes sociais menos privilegiadas, o que limitava ainda mais atuação. Por resistir a esse papel marginal que lhes era imposto, muitas mulheres foram protagonistas de incontáveis conflitos.

Na sociedade capitalista, continuou o argumento da diferença biológica como base para a desigualdade entre homens e mulheres. De acordo com Soihet (2007, p.363):

As imposições da nova ordem tinham o respaldo da ciência, o paradigma do momento. A medicina social assegurava como características femininas, por razões biológicas: a fragilidade, o recato, o predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais, a subordinação da sexualidade à vocação maternal. Em oposição, o homem conjugava à sua força física uma natureza autoritária, empreendedora, racional e uma sexualidade sem freios. As características atribuídas às mulheres eram suficientes para justificar que se exigisse delas uma atitude de submissão, um comportamento que não maculasse sua honra. Estavam impedidas do exercício da sexualidade antes de se casarem e depois, deviam restringi-la ao âmbito desse casamento.

Pode-se considerar que a desvantagem da mulher em relação ao homem, no mercado de trabalho, pode ser consequência do papel que lhe foi atribuído de cuidadora do lar e da procriação.

Nietzsche, ao se referir à mulher, a coloca como um objeto de prazer para o uso do homem:

Na mulher tudo é um enigma e tudo tem uma só solução: chama-se gravidez. Para a mulher o homem não passa de um meio. O fim é sempre o filho. Mas o que é a mulher para o homem? O homem verdadeiramente homem quer duas coisas: perigo e jogo. Por isso quer a mulher que é o brinquedo mais perigoso. O homem deve ser educado para a guerra e a mulher para o prazer do guerreiro. Todo o resto é loucura. (NIETZSCHE, in PINHEIRO, 2006 p.143)

Por estas palavras de Nietzsche, já se pode perceber como a mulher era vista. A mulher historicamente sempre esteve submetida à situação de opressão e as análises sobre ela sempre tentaram mostrar as formas utilizadas para o seu silenciamento. De um modo geral, os estudos sempre mostraram um homem dominante e uma mulher dominada.

No Brasil, no início do século XIX, o proletariado se formava, em sua maior parte, por mulheres. As longas jornadas de trabalho, os baixos salários, o péssimo tratamento a que eram submetidas pelos patrões e o assédio sexual, faziam parte das humilhações vividas por elas nas fábricas. Esse tratamento inferior que lhes era

dado, não acontecia apenas no ambiente das fábricas, mas, também, na família que as hostilizava por trabalharem fora do lar.

No início do século XX, as mulheres começaram a lutar, de forma organizada, por seus direitos. Inicia-se a luta contra a opressão a que eram submetidas. Artigos escritos em jornais da época denunciavam os maus tratos e problemas vividos pelas trabalhadoras, tanto na vida privada quanto no trabalho. Denunciavam, ainda, a inexistência dos direitos sociais e políticos para as mulheres.

Rosaldo (1979, p. 35) mostra que os valores de prestígio sempre estiveram ligados à atividade masculina, quando afirma:

Mas, o que talvez seja mais notável e surpreendente é o fato de que as atividades masculinas, opostas as femininas, sejam sempre reconhecidas como predominantemente importantes e os sistemas culturais dêem poder e valor aos papéis e atividades dos homens. Contrariamente a algumas concepções populares, há pouca razão para se acreditar que existem ou existiram, sociedades primitivas matriarcais, onde a mulher predominava da mesma forma como o homem nas sociedades atualmente conhecidas. [...]

Assim, percebe-se que a mulher, no decorrer de sua história, sempre foi colocada em segundo plano. Sempre foi vítima das mais diversas formas de violência. Por ser considerada como um “ser inferior”, sempre teve que lutar para mostrar sua capacidade de trabalho, mostrar que seu existir não se restringe apenas à procriação e aos cuidados com o lar.

Estés (1994, p.17) conta:

Minha própria geração, posterior a segunda guerra Mundial, cresceu numa época em que as mulheres eram infantilizadas e tratadas como propriedade. Elas eram mantidas como jardins sem cultivo... mas felizmente sempre chegava alguma semente trazida pelo vento. Embora o que escrevessem fosse desautorizado, elas insistiam assim mesmo. Embora o que pintassem não recebesse reconhecimento, nutria a alma do mesmo jeito. As mulheres tinham de implorar pelos instrumentos e pelo espaço e pelo espaço necessários às suas artes; e, se nenhum se apresentasse, elas abriam espaço em arvores, cavernas, bosques e armários.

A dança mal conseguia ser tolerada, se é que o era, e por isso elas dançavam na floresta, onde ninguém podia vê-las, no porão ou no caminho para esvaziar a lata de lixo. A mulher que se enfeitava despertava suspeitas. Um traje ou o próprio corpo alegre aumentava o risco de ela ser

agredida ou de sofrer violência sexual. Não se podia dizer que lhe pertenciam as roupas que cobriam os seus próprios ombros.

Era uma época em que os pais que maltratavam seus filhos eram simplesmente chamados de “severos”, em que as lacerações espirituais de mulheres profundamente exploradas eram denominadas “colapsos nervosos”, em que as meninas e as mulheres que vivessem apertadas em cintas, amordaçadas e contidas, eram consideradas “certas”, enquanto aquelas que conseguiam fugir da coleira uma ou duas vezes na vida eram classificadas de “erradas”.

Situação que permanece até os dias atuais no Japão e em alguns países do Oriente Médio, onde a mulher ainda é mantida em uma posição de subserviência em relação ao homem. Para se ter idéia da dimensão do problema, ainda é comum, entre as mulheres orientais, aceitar todo tipo de assédio, inclusive o sexual, sem fazer denúncias, já que a cultura e a tradição japonesa atribuem à mulher a culpa e a desonra pelo assédio.

O caminho é longo, a luta por melhores condições de vida e por reconhecimento não para. Giuliani (2007, p.644-645) revela:

Desde a Colônia temos vozes femininas que preconizam a Abolição dos escravos, a instauração da República, a introdução do sufrágio universal. Unidas por um elo de solidariedade feminina, podemos vincular a inglesa Mary Wollstonecraft à francesa Flora Tristan e à brasileira Nísia Floresta. O direito a cidadania política – o direito ao voto – é alcançado pelas brasileiras em 1932, antes de vários países da Europa, como França e Itália. No entanto, não podemos deixar de reconhecer que as aspirações à cidadania no mundo do trabalho, as que buscam proporcionar iguais oportunidades entre homens e mulheres, passam por um demorado silêncio, interrompido entre 1979 e 1985.

[...] Grupos de mulheres conseguem criar um novo estilo de reflexão, de mobilização, de debate frente aos tradicionais parâmetros da cultura sindical. Conseguem também aos poucos, penetrar nos vértices das estruturas de representação tradicionalmente ocupados por homens, nas diretorias das organizações sindicais, partidos políticos, associações, comitês, etc.

A referida autora (ibid, p.649-650) mostra ainda, que:

Para melhor compreender os movimentos de mulheres trabalhadoras em suas lutas para remodelar as relações entre a família e o trabalho, é oportuno salientar que ao longo dos anos 80 ocorre uma revisão da imagem social da feminilidade. Difundem-se novas proposições que reafirmam o princípio de equidade entre os sexos e são debatidas modificações na ordem cultural e jurídica. Nesse percurso, as vezes tortuoso, aparecem com maior clareza os limites daquilo que seria próprio das mulheres, daquilo que

lhes seria reconhecido, permitido ou atribuído como característico de sua “natureza social”. Por comparação, pode-se também compreender o que seria próprio da “natureza social do homem”. Mais ainda! Chega-se à consciência de que qualquer definição dos papéis, da imagem, da identidade e dos códigos de comportamento da mulher, é instável e transitória, já que tais concepções culturais são o resultado do confronto entre os valores dominantes e os anseios de mudança.

As mulheres de segmentos urbanos estão na frente de várias práticas reivindicativas já no fim dos anos 60. Participam, em 1968, do Movimento Nacional contra a Carestia; em 1970, do Movimento de Luta por Creches; em 1974, do Movimento Brasileiro pela Anistia; e, em 1975, criam os Grupos Feministas e os Centros de Mulheres. Nas atividades desses grupos são constantemente avaliados e revisados os papéis sociais das mulheres – mãe, esposa, dona de casa – mesmo que a reflexão sobre o trabalho e a discriminação no mercado de emprego não esteja sempre presente. Deve ser reconhecida sua importante contribuição no processo de redemocratização, através de suas reivindicações para que sejam mudados os códigos jurídicos já definitivamente superados e sejam promulgadas leis mais coerentes com a efetiva atuação econômica e social da mulher; através da crítica à política salarial promovida pelo Estado; através da demanda de serviços públicos de apoio a mãe trabalhadora. Além disso, provenientes sobretudo de grupos de mulheres da classe média, donas de casa ou profissionalizadas, várias mobilizações aglutinam orientações culturais ideológicas diversas em torno da luta contra a violência, a opressão e a discriminação da mulher.

A luta da mulher é árdua. O reconhecimento de seu valor é lento. Nos tempos atuais já se percebe que a presença da mulher no mercado de trabalho aumentou. Segundo dados do relatório de 2007 da Organização Internacional do Trabalho¹¹, em 1992 a participação da mulher no mercado de trabalho era de 56,7% e em 2007 esse percentual aumentou para 64%, porém ainda se percebe expressivas desigualdades de gênero nessa participação. O mesmo relatório mostra que o desemprego entre as mulheres é quase o dobro do verificado entre os homens. Enquanto a taxa de desemprego masculino no período de 1992 a 2007 cresceu de 5,4% para 6,1% entre os homens, entre as mulheres passou de 8,3% para 11,0%. Averiguando outros dados contidos no relatório encontra-se a desigualdade nos rendimentos. Em 2007, as mulheres recebiam 70,3% do valor do rendimento recebido pelos homens. Esses dados mostram que a luta da mulher para se manter no mercado é mais difícil que a do homem.

¹¹ Disponível em <http://www.oitbrasil.org/br>

2.2 As relações de gênero: compreendendo o conceito.

Para falar em gênero é preciso entender o conceito que o termo traz. Para isso, encontrou-se no mini dicionário Aurélio (2008, p. 430) o seguinte: “1.agrupamento de indivíduos, objetos, etc, que tenham características comuns.[...] 4. *Antrop.* A forma como se manifesta, social e culturalmente, a identidade sexual dos indivíduos [...]**Gênero humano.** A espécie humana; a humanidade [...]”. Aqui, nos chama atenção a definição dada para o uso Antropológico do termo como a diferenciação sexual dos indivíduos.

Osterne (2001, p.116), ao analisar o uso da categoria gênero, afirma:

Depois de um exame mais apurado sobre a presença da mulher na complexidade social, passou-se ao uso da categoria gênero, como a significar uma mudança de patamar analítico. Segundo literatura pertinente, gênero foi um termo usado, desde a década de 1970, para refletir a questão da diferença sexual. Registra-se que foram as feministas americanas as primeiras a usar o termo com o objetivo de destacar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. A palavra, em si, indicava rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” e punha em evidência o aspecto relacional entre os homens e as mulheres.

Em Viana (2006, p.43) se encontra este entendimento que a historiadora Joan Scott (1995) apresenta:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos que estão interrelacionados, mas que devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a mudança não é unidirecional.

E, Frota (2004, p. 16), fazendo uma análise da posição de Joan Scott ressalta,

O gênero é segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre o corpo sexuado. Com a proliferação desses estudos, o gênero tornou-se

uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais consignados às mulheres e aos homens. O uso do gênero põe em destaque todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade. Este uso de gênero se refere aos domínios estruturais e ideológicos que implicam as relações entre os sexos.

Osterne (2007, p.131) auxilia quando esclarece:

Foi, portanto, para rejeitar o determinismo biológico implícito no uso das dicções sexo ou diferença sexual, e para enfatizar o aspecto relacional das definições normativas da feminidade, ou seja, para destacar o caráter, fundamentalmente, social das diferenças fundadas sobre o sexo que apareceu a palavra gênero.

Entende-se que a humanidade é diversa e essa diversidade se manifesta na percepção que se tem do outro e de si mesmo. É por meio dessa percepção que o ser humano constrói a ideia de divisão social. E, é diante destes pontos que Louro (1997, p.23) destaca,

O conceito passa a exigir que se pense de modo plural, acentuando que os projetos e as representações sobre mulheres e homens são diversos. Observa-se que as concepções de gênero diferem não apenas entre as sociedades ou os momentos históricos, mas no interior de uma dada sociedade, ao se considerar os diversos grupos (étnicos, religiosos, raciais, de classe) que a constituem.

Strey (2002, p. 182-183) vem auxiliar com esta reflexão ao pontuar que:

Humanos são animais auto-reflexivos e criadores de cultura. O sexo biológico com o qual se nasce não determina, em si mesmo, o desenvolvimento posterior em relação a comportamentos, interesses, estilos de vida, tendências das mais diversas índoles, responsabilidades ou papéis a desempenhar, nem tampouco determina o sentimento ou a consciência de si mesmo/a, nem das características da personalidade, do ponto de vista afetivo, intelectual ou emocional, ou seja, psicológico. Isso tudo seria determinado pelo processo de socialização e outros aspectos da vida em sociedade e decorrentes da cultura, que abrange homens e mulheres desde o nascimento e ao longo de toda a vida, em estreita conexão com as diferentes circunstâncias socioculturais e históricas. Os seres humanos têm diferenças sexuais, mas, de maneira semelhante a todos os outros aspectos de diferenciação física, elas são experienciadas simbolicamente. Nas sociedades humanas, elas são vividas como gênero.

Assim, compreende-se que falar de gênero não se limita a falar em diferenças entre homens e mulheres, mas a uma discussão mais ampla, uma vez que o sexo é uma distinção do aspecto físico. É necessário voltar o olhar para toda a diversidade e subjetividade que envolve as relações entre humanos. Portanto, acredita-se que para discutir gênero é necessário entender que não se trata de uma questão biológica, determinada apenas por diferenças sexuais, mas entender que a questão passa por um contexto social, que se refere a papéis e a relações entre homens e mulheres. É preciso entender como esses papéis se manifestam e se fixam em uma sociedade. “Gênero” é um conceito social novo, mas essas relações de gênero são tão antigas quanto a existência da espécie humana.

2.2.1 O poder e a violência contra a mulher

*Do rio que tudo arrasta se diz
que é violento. Mas ninguém diz violentas
as margens que o comprimem.*

Bertold Brecht

A violência pode ser estudada a partir de vários ângulos. Entre as muitas formas de olhar, pode-se voltar para ela o olhar político, religioso, antropológico, social e psicológico. O meu objetivo aqui é entender como ela se forja e o que motiva homens e mulheres em sua direção.

Andrade (2007) ao definir a violência auxilia nesta reflexão:

Violência é, portanto, toda forma de investida, ataque, assalto, provocação, hostilidade, ofensa, acometimento, abandono, exploração, golpe, assédio, conduta com intuito destrutivo (e muitas condutas sem este intuito, como as necessárias a esta constituição) capaz de causar sofrimento, dor, constrangimento ou sensação desagradável. Não obstante a amplitude do conceito apresentado, ele acaba restrito, de fato, pois as formas de agressão e violência podem ser infinitas ou, no mínimo, ampliadas largamente.

É com esta compreensão que se busca compreender o fenômeno da violência que tanto assusta os seres humanos e por que ela é tão usada contra as mulheres de um modo geral.

Ao buscar a história da violência na humanidade, pode-se ver que ela é contada por meio de crimes, matanças e mutilações que superam as histórias de solidariedade. Os historiadores, em seus livros, relatam guerras entre países, etnias, religiões, destruições que se concretizam pela violência contra o ser humano.

A violência está intimamente relacionada com o uso do poder. Para Weber (1999), o poder significa a possibilidade de impor a própria vontade na relação social por qualquer que seja o motivo, mesmo que haja resistência. Já para Foucault (1996), não existe uma entidade que centraliza o poder, existem “relações de poderes” entre os indivíduos.

Considerando o pensamento de Foucault, pode-se refletir que os seres humanos precisam de atenção, carinho e de reconhecimento para atender suas deficiências de interação social e auto-estima, e são essas necessidades que os motiva em busca do poder. Embora a maioria das pessoas sonhe com a distribuição equitativa do poder, não é dessa maneira que ele se encontra nas relações humanas. Moscovici (2001) indica que o poder pode ser pessoal e depende de características pessoais, de atributos da personalidade, de apoio/afeto e de competência interpessoal; e pode ser também um poder outorgado pela organização, legítimo, autoritário, inquestionável, e, portanto, é diretamente relacionado ao posto ocupado pelo indivíduo dentro da estrutura hierárquica.

Moscovici (2001, p. 45) afirma:

[...] ameaças de retirada de afeto, censuras, redução de atenção, afastamento e menor comunicação funcionam como poder de coerção nas relações informais. Igualmente as promessas de recompensa afetiva, verbais e não verbais, representadas por elogios, olhares, sorrisos, abraços, maior atenção e comunicação constituem exercício do poder de recompensa sem ligação com a autoridade formal.

Ao atribuir o poder a outra pessoa, se está, indiretamente, repassando a ela direitos, e é usando esses direitos que o processo de violência se materializa. A

OMS¹² (2002), em seu relatório sobre Violência e Saúde, define violência como “resultante do uso intencional de força física ou poder, em forma de ameaça real, contra si mesmo, ou contra outra pessoa, ou um grupo ou comunidade, que cause ou tenha uma alta probabilidade de causar lesão, morte, dano psicológico, transtornos no desenvolvimento ou privações”. E, afirma “[...] não há um fator único que explique porque algumas pessoas se comportam de forma violenta em relação às outras, ou porque a violência ocorre mais em algumas comunidades do que em outras”. O que se observa é que a OMS, para definir a violência leva em conta a saúde e o bem estar das pessoas.

A violência tornou-se uma das marcas registradas da sociedade contemporânea. Durante as últimas décadas, a violência é percebida cada vez mais como fazendo parte da vida urbana, estando presente em nosso dia a dia e assumindo diferentes nuances e levando a diferentes interpretações. Os estudos sobre a violência têm sido marcados por diferentes enfoques que buscam discutir as suas causas, impactos e natureza. A ação violenta é fruto de acontecimentos ligados por fatores sociais e psicológicos estando sempre perpassados pela emoção.

Segundo os estudiosos, faz parte do instinto de sobrevivência do homem o comportamento agressivo. Odália (1983, in Camarnado Jr, 2007, p.12) afirma que “[...] o viver em sociedade foi sempre um viver violento. Por mais que recuemos no tempo, a violência está sempre presente, ela sempre aparece em suas várias faces[...]”. Diante de um mundo hostil, os primeiros hominídeos, para garantir a sua sobrevivência, tiveram que fazer uso da violência. O homem se utiliza da agressividade para a sobrevivência da espécie, porém, não se pode esquecer que é também a espécie humana a única capaz de usar o raciocínio na busca pelo poder e por sua manutenção.

O homem é o único animal que tem suas ações movidas pelos sentimentos de vingança, prazer ou satisfação pessoal. Freud (1981), em seus estudos, concluiu que a agressividade é uma manifestação consciente do instinto de morte. A Psicanálise indica que a agressividade é constitutiva do ser humano e que a vida social e a cultura são os seus mecanismos reguladores. De acordo com Bock,

¹² OMS: Organização Mundial de Saúde.

Furtado e Teixeira (2001, p.331) “A violência é o uso **desejado** da agressividade, com fins destrutivos” (grifo dos autores).

Corbisier (1990), ao discorrer sobre a natureza humana e a violência ressalta:

Mas o que é a violência? É a negação da razão, a negação do que há de humano no homem, da sua capacidade de encontrar-se com o outro, igualmente humano, no plano do que ambos têm em comum, do que há em ambos de universal e não de particular, a capacidade de falar e, falando de raciocinar, articular um discurso lógico, coerente, significativo que em princípio poderia ser articulado por qualquer interlocutor, na medida em que é um discurso lógico, racional. Ora, quando o homem se recusa ao diálogo, fazendo prevalecer sua vontade arbitrária, o particularismo de seus interesses, de seus apetites, e de suas paixões, resta o recurso à violência, que procura reduzir ao silêncio ou eliminar o antagonista.

Nesta citação Cobisier fala da capacidade de homens e mulheres, dotados de razão, de poderem comportar-se racionalmente, porém nem sempre terem o seu agir racional. A raiz da violência está no próprio ser humano que, ao se recusar ao diálogo em favor de seus interesses e de suas paixões, permite que essa violência se manifeste.

Bock, Furtado e Teixeira (ibid, p.332) propõe, que:

É necessário deixar de considerar como violência exclusivamente a prática de delitos, a criminalidade. Essa é uma associação feita, por exemplo, pelos meios de comunicação de massa (rádio, televisão) e que acabamos por reproduzir. Mas existem outras formas que não reconhecemos como prática de violência e que estão diluídas no cotidiano, às quais, muitas vezes, já nos acostumamos. A violência no interior da família, na escola, no trabalho, da polícia, das ruas, do atendimento precário à saúde, etc.

É preciso retomar a humanidade, bem como deixar de considerar natural os fatos que estão acontecendo ao entorno, que ferem, machucam e violam o ser humano.

Osterne (2007, p. 50) ao analisar a violência afirma:

[...] Enquanto a força deseja a morte ou supressão imediata do outro, a violência intenta a sujeição consentida ou a supressão mediatizada pela vontade do outro que consente ser suprimido na sua diferença. Dessa maneira, a violência perfeita é aquela que obtém a interiorização da vontade e da ação alheia pela vontade e pela ação da parte dominada. Em outras palavras, a violência perfeita é aquela que resulta em alienação, ou seja,

identificação da vontade e da ação de alguém com a vontade e a ação contrária que a dominam. A violência exclui a luta; o poder não.

A violência é uma forma de supressão dos direitos. Como tão bem é colocada por Osterne, ela suprime a vontade e obtém o consentimento do outro, com isso, ela limita a vida e deixa sequelas que influenciam a existência do indivíduo que foi violentado.

Encontra-se em Osterne (2001, p. 120-121):

É fato que a identidade feminina é herdeira de uma espécie de cultura sobre as mulheres que, como tradição, marcou e marca a experiência existencial de todas elas. Fazendo referência ao feminino como experiência e não como essência, essa cultura serviu de base a toda uma história de exclusão e, como álibi, a um certo confinamento.

O cotidiano das meninas, primeiro na família, depois na escola e nas relações sociais, é permeado por ofertas de modelos de comportamento mais doces, mais delicados, com caminhos pouco definidos no mundo das decisões, mas muito fortes no que se refere a papéis secundários e submissos. Já dos meninos, são esperados a iniciativa, a agressividade para enfrentar os fatos corriqueiros, o constante acerto nas investidas sexuais, a escolha de caminhos característicos de pessoas fortes e vencedoras – os provedores. Inculca-se nos meninos a crença na existência de um homem viril, corajoso, forte, esperto, conquistador e imune às fragilidades, inseguranças e angústias da vida.

A violação aos direitos das mulheres é histórica. Por muitos séculos elas foram colocadas em situação de subserviência. Pode-se perceber que a mulher foi educada para ceder, para se submeter aos desejos e ordens masculinas. Fazia parte do papel feminino ser submissa ao homem. E esse papel ficou tão impregnado que as lutas para se desfazer dele tem sido intensa.

Se a Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura a todos o direito à vida e o direito ao tratamento igual, não é isso o que a história tem contado. Do início do século XX até os tempos atuais, muitas lutas já se travaram. As mulheres intensificaram suas buscas para acabar com a subordinação social a que sempre foram submetidas.

A compreensão das mulheres de que as relações entre os sexos era medida por uma relação de poder, em que os homens detinham a soberania, proporcionou o surgimento de reivindicações em busca do direito ao tratamento igualitário.

A Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (conhecida como Convenção de Belém do Pará, OEA¹³, 1994), considerou:

Artigo 1º. Para os efeitos desta Convenção deve-se entender por violência contra a mulher qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

Artigo 2º. Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica:

1. que tenha ocorrido dentro da família ou unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outros, estupro, violação, maus-tratos e abuso sexual;
2. que tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar, e
3. que seja perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

A Quarta Conferência Mundial Sobre a Mulher¹⁴ é um marco, pois dela surgem acordos para garantir os direitos da mulher e a sua plena cidadania. Nesta conferência foi aprovada a Declaração de Pequim.

A Constituição Federal quando trata dos direitos e deveres individuais e coletivos, no inciso I do artigo 5º afirma:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Ainda na Constituição Federal, se encontra em seu artigo 7º, inciso XX, quando trata dos direitos sociais:

¹³ Organização dos Estados Americanos

¹⁴ A IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em setembro de 1995, em Pequim. Contou com a representação de delegações governamentais e não-governamentais. Foram discutidas questões relacionadas com a mulher. Essa conferência teve como resultado o avanço da consciência mundial e a mudança de paradigmas no cenário da igualdade, justiça social e Direitos Humanos, considerando a perspectiva de gênero e o reconhecimento da desigualdade entre os sexos.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Em 1995, houve a ratificação da “Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher”, que considera a violência contra a mulher uma violação dos direitos humanos e uma ofensa à dignidade humana.

Em agosto de 2006, foi promulgada a lei nº 11.340, chamada de “Lei Maria da Penha”, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, amparada na Constituição Federal, buscando eliminar todas as formas de discriminação e violência contra as Mulheres. Essa lei dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal. Foi um grande passo para coibir as agressões sofridas no âmbito doméstico, porém é preciso que as propostas sejam mais abrangentes, alcançando o assédio moral.

Percebe-se que hoje existem leis que protegem a mulher, o que falta é garantir a elas, por meio de Políticas Públicas efetivas, o pleno exercício de seus direitos que estão protegidos por lei.

2.3 Entendendo o Assédio Moral: a natureza – aspectos históricos e conceituais

*Nós pedimos com insistência
Não digam nunca: isso é natural!
Diante dos acontecimentos de cada dia.
Numa época em que reina a confusão.
Em que corre sangue,
Em que se ordena a desordem,
Em que o arbitrário tem força de lei,
Em que a humanidade se desumaniza.
Não digam nunca: isso é natural!*

(Bertold Brecht)

O tema “assédio moral” ainda é novo e para atingi-lo amplamente é necessário o olhar de outras ciências como o da Psicologia, da Administração, da Sociologia, da Filosofia e da História. Ao longo dessa caminhada, ao participar de debates, mesas redondas e palestras se observou um desconhecimento acerca de conceitos básicos sobre o tema.

Segundo o dicionário Aurélio (1999), assediar significa “perseguir com insistência ou ainda importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar” e define moral como: “conjunto de regras de condutas consideradas válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada [...] que tem bons costumes [...].” Assim, assediar pressupõe perseguir, molestar com insistência, com o objetivo de sujeitar e/ou conquistar o outro e a moral, diz respeito à conduta, ao bom costume da pessoa. Portanto, considerando o assédio no campo da moral, pode-se entendê-lo como sendo ofensas e/ou enfrentamento direcionado a determinada pessoa. Neste sentido, considera-se que o homem, em suas relações sociais (profissionais ou não), muitas vezes, se vê envolvido por situações de perseguição, exploração e abusos, não conseguindo entender o porquê de estar sendo vítima desse tipo de violência e, em consequência, acaba por adoecer e por entrar em crises depressivas.

Diante dos fatos aqui apresentados, Moreira (2002, p.46) oferece subsídios ao afirmar que:

Mesmo que não seja simples ou fácil, é fundamental o trabalho de pensar / interpretar os modos como, em diversos tempos e contextos sociais, os sujeitos produziram – e produzem – os seus modos de viver, agir, pensar e sentir. É importante indagar quais seriam os desejos e interesses que estão em jogo nas relações de poder que atravessam todos os meandros da vida social. Quais seriam os valores, sonhos e utopias que significam / fundamentam as ações políticas e as formas de sociabilidade entre os diferentes sujeitos.

É necessário estudar o assédio moral, saindo do campo do Direito e buscando situá-lo nas formas como o poder público, por intermédio de suas políticas, vem tratando essas relações. O tema “assédio moral” já vem sendo discutido pela sociedade, particularmente pelo movimento sindical nas regiões sul e sudeste do Brasil. Entretanto, é preciso inseri-lo nas Políticas Públicas, uma vez que o Estado é o responsável por concretizar ações que contemplem os direitos humanos e, em particular, os direitos sociais. É preciso se considerar a questão de gênero, pois as estatísticas mostram que são as mulheres que mais sofrem esse tipo de assédio.

Como bem coloca Silva (2002, p. 31):

Talvez seja essa minha utopia: imagino um mundo em que as pessoas conseguissem ouvir umas as outras, um mundo em que conseguissem entender-se. Penso que, com muita conversa, poderíamos falar de que valores são interessantes, caso contrário estaríamos impondo nossos valores como os valores. Ou sofrendo a imposição dos valores de alguém. Quantas tragédias são documentadas pela história devido ao fato de que alguém achou que tinha a verdade? Conflitos étnicos, religiosos, que persistem, como entre servos e croatas, como na África ou na faixa de Gaza. De fato não temos sido capazes de tanta conversa.

É com base nesse pensamento que essa pesquisa foi feita, pois se pautou na crença de que o assédio moral traz prejuízos ao assediado e, por ser uma forma de violência, é necessário que se volte o olhar para esse tema.

Diferentes autores, em diferentes países, usaram expressões diferentes para falar da violência psicológica a que o trabalhador é submetido. Essa diversidade acontece em razão da variedade cultural e da ênfase que se deseja dar a algum dos

muitos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Heinz Leymann é considerado o precursor destes estudos. No início dos anos 80 ele começou a investigar o sofrimento no trabalho e, em 1993, utilizou pela primeira vez o termo *mobbing* e *psicoterror* no ambiente de trabalho. De acordo com Sobol (2008b, p.25) Leymann “utilizou o termo *mobbing* para descrever comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros”.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.19) esclarecem:

[...] o *mobbing* diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela. Uma vez desencadeado esse processo de terror psicológico, caso não haja intervenção externa, tende a ser reforçado pela omissão e pela convivência de superiores e colegas [...]

Os termos *mobbing*, *bullying*, assédio psicológico, terror psicológico ou assédio moral são utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica no ambiente de trabalho.

Ainda em Freitas, Heloani e Barreto (ibid, p. 23) se encontra:

A denominação *bullying* é aceita no Reino Unido e na Austrália (nos Estados Unidos se usa mais o termo *mobbing*), para se referir: a) ao comportamento ofensivo contra um indivíduo ou grupo de trabalhadores; b) a esses ataques que são imprevisíveis, desleais, irracionais e dificilmente notados pelos outros; c) ao abuso de poder que mina aos poucos a confiança e a auto-estima da pessoa em foco; d) ao fenômeno que é visto como usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio do medo, da perseguição, da força ou de ameaças. Portanto, essa denominação deixa implícito o fato de que o *bullying* ocorre basicamente entre uma condição superior e outra subordinada [...]

Em 1998, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen lançou seu primeiro livro sobre o tema. Suas pesquisas se iniciam a partir de relatos de seus pacientes no consultório de psiquiatria. É esta autora quem primeiro utiliza o termo “Assédio Moral”.

No Brasil, a propagação das discussões e pesquisas sobre o tema se deu a partir do movimento sindical e dos estudos da médica Margarida Barreto, que defendeu dissertação de mestrado sobre o assunto no ano de 2000.

De acordo com Soboll (2008b, p. 19), na Noruega, em 2004, foi realizada a *4ª International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*, onde estiveram pesquisadores de vários países, porém pesquisas brasileiras não foram apresentadas. No Brasil, em maio de 2004 foi realizado o “I Seminário Latino-Americano de Assédio Moral e Saúde Mental no Trabalho”, em Recife. No “Fórum Social Mundial”, de 2005, houve a estruturação da Rede Latino-Americana de Combate ao Assédio Moral. Em maio de 2006, foi realizado o “IV Seminário Nacional de Saúde Mental, Trabalho e Assédio Moral”, em São Paulo. No Fórum Social Mundial, concretizado em janeiro de 2009, em Belém, foi ministrada uma oficina sobre Assédio Moral, com a presença de pesquisadores nacionais e internacionais.

2.3.1 Os diversos tipos de assedio e a intolerância humana

"A primeira coisa que um ser humano deveria aprender é a diferença entre o bem e o mal, e jamais confundir o primeiro com a inércia e passividade."

(Maria Montessori)

É preciso que se compreenda como o assédio moral se manifesta, pois ele se diferencia do assédio sexual e/ou racial e das agressões ou violências físicas, pois essas têm outras manifestações e efeitos. Segundo Felker (2007, p.227) “O assédio sexual ou chantagem sexual vem a ser, então, a perseguição, a importunação, visando a um fim de natureza sexual”. É um fenômeno antigo que se pauta em uma cultura machista e patriarcal, na crença que o homem é mais forte que a mulher e, portanto, seu senhor. O assédio sexual envolve uma relação de poder e um sentimento de onipotência.

O assédio sexual é um comportamento que tem conotação sexual. Já o assédio moral, segundo Hirigoyen¹⁵ (2002a) é toda conduta abusiva que possa trazer danos à personalidade e à integridade do assediado, colocando em risco o seu emprego ou o ambiente de trabalho. O assédio moral é um ato perverso que envolve a prática de humilhações, perseguição e ameaças, se tornando um processo de violência psicológica. Este tipo de assédio se transforma em guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação trazendo prejuízos à saúde mental e física das pessoas. É um ato intencional.

O conceito de assédio moral aqui utilizado é o de Hirigoyen (2002, p. 65):

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.

O assédio moral não deixa vestígios tangíveis, por isso é difícil de identificar. São agressões carregadas de sutilezas. As testemunhas vêm como sendo consequência de conflitos entre pessoas de personalidade forte e, por isso, preferem não se envolver, negando-se a cooperar com o assediado na hora de fazer a denúncia. Apesar de testemunhar esses ataques perversos, a sociedade mostra-se cega, tolerante e complacente.

Hirigoyen (2002b) indica que o assédio moral pode se apresentar de diferentes formas:

Assédio Horizontal: é o assédio moral que vem de colegas que se encontram em um mesmo nível hierárquico, “é freqüente quando dois funcionários disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção”(p.113), ou seja, há uma disputa para ocupar determinado cargo;

¹⁵ A psiquiatra Marie-France Hirigoyen, na França, foi uma das pioneiras em desenvolver estudo nesse sentido denominando-o de “Assédio Moral”.

Sobre este aspecto Hirigoyen (2002a, p.70), esclarece:

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em um grupo de homens, homem em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa ou social...). Em certas categorias tradicionalmente reservadas aos homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega. São brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. Parece até "trote de calouros", e todo mundo ri, inclusive as mulheres presentes. Elas não têm escolha.

Assédio Ascendente: é o assédio moral que ocorre de um superior por um ou vários subordinados. É o assédio moral de baixo para cima, geralmente acontece quando um colega é promovido e não tem a aprovação dos demais ou não consegue se impor perante o grupo. É o superior sendo assediado por seus subordinados. As vítimas, nestes casos, ficam sem saber para onde se dirigir e como se defender, pois não recorrem aos sindicatos.

Assédio Vertical Descendente: assédio moral que se realiza entre o superior hierárquico e o seu subordinado. É o assédio do empregador ao empregado, esse é o tipo de assédio que mais incide no ambiente de trabalho.

Vale considerar que o assédio moral é uma forma de violência que se instala aos poucos, não sendo percebida de imediato. Leymann (1996) estabelece quatro fases para o seu desenvolvimento:

1. **Incidentes Críticos** – é a fase do conflito. De acordo com Leymann, essa fase pode ser curta e não é propriamente o assédio moral. É quando o assédio torna-se direcionado. É o ponto de partida;
2. **Assédio e Estigmatização** – nesta segunda fase as estratégias de assédio moral são colocadas em prática. Já se constata vários comportamentos que dificultam a interação social normal. São comportamentos com a intenção de punir, prejudicar ou ofender o assediado. O servidor começa a ser perseguido, as humilhações surgem. A manipulação agressiva é característica desta fase.
3. **Intervenção dos supervisores** – segundo Leymann, em razão da estigmatização prévia a vítima é mal-interpretada e pode ser julgada como

culpada por tudo o que está acontecendo. Os superiores hierárquicos tendem a aceitar as opiniões criadas nas fases anteriores. É comum o erro na avaliação da situação por parte dos setores de administração de pessoal. Os diretores e colegas de trabalho tendem a buscar explicações em características da personalidade da vítima. De acordo com Leymann, surge a violação dos direitos da vítima e esta pode se sentir culpada, acreditando que é a causa do que está vivendo.

4. **Exclusão** – a partir do momento em que as causas do conflito não são resolvidas e o problema não é solucionado, é comum que a vítima se afaste do trabalho antes do processo natural de aposentadoria, isto sinaliza o êxito do processo de assédio. Pode ocorrer por licença saúde, aposentadoria antecipada ou parcial, dispensa do serviço, demissão e até mesmo o suicídio. Leymann afirma que essa dinâmica é responsável pelo desenvolvimento de diversas enfermidades que acometem as vítimas do assédio moral.

Observa-se que o assediado nem sempre é o sujeito portador de patologia, ou deformação física, ou ainda alguma fragilidade. De acordo com Hirigoyen (2002a, p.68) “[...] frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo”.

Hirigoyen (ibid, p. 69) complementa:

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela.

Assim, quando o assédio se estabelece, a vítima não consegue produzir em todo o seu potencial e fica fácil afastá-la por erros, desatenções e taxá-la de incompetente na sua profissão.

2.3.2 Assédio moral nas organizações: expressão de violência no trabalho

O que é melhor: ser amado ou ser temido? Por amor você trai, por temor você não trai. É melhor ser temido.

(Maquiavel)

Hirigoyen (2002b) esclarece a necessidade de se distinguir o assédio profissional do assédio moral indicando que o termo “moral” designa melhor a humilhação e a falta de respeito que acontece nesse tipo de assédio. O uso da expressão “moral” é explicado pela autora:

A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável em nossa sociedade. Não é possível estudar este fenômeno sem se levar em conta à perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas... (p.15-16)

De acordo com Soboll (2008a, p.32) “o que de fato diferencia o assédio moral de outras formas de violência no trabalho é a associação entre a dimensão temporal e a dimensão moral.”

É importante ainda se distinguir assédio moral de outras formas de violência no trabalho, pois existe uma tendência à banalização, a acreditar que alguns exageros provenientes das formas de gestão são assédio moral. Hirigoyen (2002) descreve situações que não são assédio moral, porém são com ele confundidas. São situações destrutivas, mas que não têm o cunho de má intenção e nem o caráter da maldade. Situações pontuais, como pressão por produção, metas exageradas e exigência por cumprimento de regras da empresa tem sido confundidos com o assédio moral. É importante observar que se são atos isolados, devem ser considerados como atos abusivos e humilhantes, mas que só se caracterizarão como assédio moral se com o passar do tempo se tornarem repetitivos e direcionados para prejudicar um único sujeito.

Soboll (2008b, p. 21-22) pontua:

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo – como no assédio moral – mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.

Assim, apreende-se que o assédio organizacional é uma forma de gestão que não tem a intenção de excluir ou prejudicar. A intenção do gestor é aumentar a produtividade e o envolvimento no trabalho, que pode levar àqueles menos resistentes a se desligar do emprego, funcionando como um processo natural de seleção. O assédio organizacional e o assédio moral, portanto, não são a mesma coisa. No assédio moral a empresa é o palco da violência e o assediador tem o objetivo claro de excluir e prejudicar o assediado.

Cassitto *et al* (2004), apresenta um quadro que diferencia o que são conflitos saudáveis das situações de assédio moral no trabalho, reproduzido a seguir:

Quadro 1- diferença entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral

CONFLITOS SAUDÁVEIS	SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL
Regras e tarefas claras	Regras ambíguas
Relações com colaboração	Comportamento sem colaboração; boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de previsão
Organização saudável	Relações interpessoais ambíguas
Conflitos e confrontos ocasionais	Ações sem ética e de longa duração
Estratégias abertas e francas	Estratégias equivocadas
Conflitos e discussões abertas	Ações encobertas e negação de conflito
Comunicação sincera e honesta	Comunicação indireta e evasiva

Fonte: Cassitto *et al*, 2004, OMS (tradução nossa).

Percebe-se, por este quadro, que no assédio moral os padrões de relacionamento se dão por meio de uma postura anti-ética e confusa, em que os julgamentos são parciais e as regras não são claras, com comunicação evasiva. Assim, de acordo com Soboll (2008b), para que se considere uma atitude como

“assédio moral” é necessário que ela tenha os componentes da *intenção de prejudicar* (os ataques apresentam a forma de armadilha para diminuir o espaço de ação), *personalidade* (o alvo é uma pessoa específica, não é generalizado, o processo de perseguição é direcionado) e *habitualidade* (os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, em um período de tempo, atos isolados não são assédio moral).

2.3.3 Repercussões da violência psicológica na saúde do trabalhador

A violência psicológica traz repercussões negativas para a empresa e prejuízos, já que o trabalhador tende a diminuir sua capacidade de produção. O clima no ambiente de trabalho fica deteriorado e isso favorece o absenteísmo. Os custos previdenciários aumentam quando acontece a aposentadoria precoce e licença saúde prolongada.

Soboll (2008b, p.149) mostra que “Tendo em vista a relação saúde-doença, a violência psicológica no trabalho leva ao adoecimento psíquico por instalar uma crise de identidade, vinculada à dinâmica do reconhecimento no trabalho”. Os julgamentos negativos no trabalho podem levar o trabalhador a se sentir envergonhado e humilhado, levando a uma crise de identidade profissional, uma vez que a construção dessa identidade está intimamente ligada ao “olhar do outro”.

A violência torna-se foco de estudo e intervenção na área de saúde pelo impacto que provoca na qualidade de vida, pelas lesões psíquicas e morais que acarreta e pelas exigências de cuidados médicos e hospitalares.

De acordo com Dejours (1992), o trabalhador só irá demonstrar o sofrimento no trabalho quando este se transformar em doença, quando começarem a surgir distúrbios físicos, psicológicos ou sociais. Essa é a razão de o sofrimento mental não ser visível e, mesmo quando adocece, o trabalhador evita expor os seus sofrimentos para não ser considerado inapto para as suas atividades profissionais.

As pesquisas de Barreto (2006, p.36) mostram que:

A omissão dos sintomas de doença é prática comum entre os trabalhadores, o que reflete, simultaneamente, um misto de esperança da reabilitação espontânea e o medo de perder o emprego. A doença só se manifesta na fábrica quando a dor é insuportável, rompendo o silêncio dos órgãos no corpo submetido, que já não consegue cumprir as metas preestabelecidas. A esperança estrangulada dá visibilidade à enfermidade, que por certo tempo manteve-se oculta na fronteira da dor e dos múltiplos medos.

As histórias contadas de forma tão emocionada eram reveladoras de um adoecer sobrecarregado de sofrimento, maior que a própria doença, no qual se demarcava uma mudança do ser e estar no mundo do trabalho. Não produzir como antes, retornar a Previdência após afastamento do trabalho por doença superior a trinta dias, ou até mesmo ter idade acima de 35 anos, isso tudo significava perder o crédito das chefias e, às vezes, até mesmo de seus pares. [...]

Todas as situações de assédio moral impostas às mulheres e aos homens, resultam em medo de perder o emprego, redução da auto-estima, sentimentos de incompetência e ineficiência, e levam a um efeito cascata sobre os trabalhadores, afetando a sua saúde mental.

No assédio moral, o sofrimento da vítima inicia muito antes de aparecerem os primeiros sintomas de qualquer doença. O medo de perder o emprego é tão grande que o grupo de trabalho fica paralisado e não consegue ajudar o colega que é vítima dessa agressão. A necessidade de preservar o emprego faz com que o grupo não reaja, com que crie estratégias de defesa ignorando a dor alheia.

Hirigoyen (2002a, p.110) esclarece:

As vítimas descrevem, todas, uma dificuldade de concentrar-se em uma atividade quando seu perseguidor está por perto. Este apresenta a um observador externo um ar de completa inocência. Um abismo se abre entre seu aparente bem-estar e o mal-estar e o sofrimento das vítimas.

Barreto (2006, p. 217) em sua pesquisa apresenta os principais sintomas identificados em mulheres e homens assediados moralmente:

Quadro 2- sintomas causados pelo assédio moral, segundo o sexo

Sintomas	Mulheres	Homens
Vontade de chorar por tudo	100%	-
Dores generalizadas	80%	80%
Palpitações e tremores	80%	40%
Sentimento de inutilidade	72%	40%
Alteração de sono	69,6%	63,6%
Manifestações Depressivas	60%	70%
Diminuição da libido	60%	15%
Vontade de vingar-se	50%	100%
Aumento da pressão arterial	40%	51,6%
Cefaléia (Dor de cabeça)	40%	33,2%
Enjôos / Distúrbios digestivos	40%	15%
Tonturas	22,3%	3,2%
Pensamento de suicídio	16,2%	100%
Falta de apetite	13,6%	2,1%
Falta de ar (Dispnéia)	10%	30%
Desencadeamento da vontade de beber	5%	63%
Tentativa de suicídio	-	18,3%
Raiva	56%	100%
Irritação	90%	70%
Dores no peito	-	9%
Insegurança	13,6%	30%
Indignação	7%	100%
Tristeza	100%	9,3%
Mágoas	100%	2,4%
Vergonha dos filhos	10,7%	100%

Fonte: Barreto, 2006, p. 217.

Percebe-se pela pesquisa de Barreto, que as repercussões da humilhação na saúde do trabalhador vão desde queixas de irritação, medo e mágoa, até manifestações depressivas e tentativas de suicídio.

Hirigoyen (2002b) explica que no início da perseguição acontece muita confusão e dúvida, pois a vítima não entende o porquê do que está acontecendo. A vítima procura resolver a situação, não consegue, e é então que os primeiros sintomas de ansiedade e estresse surgem. Como as agressões continuam, a resistência do organismo se esgota e aparecem os distúrbios psicossomáticos, como enxaquecas, alterações do sono, crises de hipertensão arterial, nervosismo, depressão, etc. Assim, o assédio moral traz consequências para as organizações. Aumenta o absenteísmo causado por licenças médicas, eleva o índice de rotatividade e favorece a diminuição da produtividade.

2.3.4 Assédio moral contra as mulheres

As pesquisas de Hirigoyen (2002b) indicam que as mulheres são as mais atingidas por esse tipo de violência. O assédio a elas dirigido é diferente, pois frequentemente se faz acompanhar de conotações "machistas" ou sexuais. O assédio dirigido às mulheres, de acordo com a autora, pode se realizar como reação, porque rejeitaram as investidas de um superior ou de um colega. Encontram-se, também, aquelas que são marginalizadas, humilhadas ou tratadas grosseiramente com discriminação pelo fato de serem mulher. Em qualquer situação, as mulheres são humilhadas e tratadas como um objeto.

Algumas peculiaridades da atividade feminina acabam propiciando o surgimento de situações de violência no mundo profissional. O tipo de ocupação em que normalmente a mulher está inserida, as condições de trabalho e a sua cultura maternal acabam favorecendo essa violência psicológica no trabalho.

As mulheres, hoje, participam ativamente do mercado de trabalho formal e, pela lei, não podem ser discriminadas, não podem sofrer pressões e nem serem demitidas por causa da licença maternidade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem um capítulo sobre a Proteção para as Mulheres no Mercado de Trabalho.

Situando o tema em um contexto histórico-sociológico, pode-se considerá-lo como fruto da política neoliberal e da globalização, pois a globalização e a flexibilização das relações trabalhistas trouxeram o individualismo, exigindo do trabalhador uma postura flexível, competitiva, criativa e qualificada. A desumanização do ambiente de trabalho acirrou a competição, diminuindo o espírito de solidariedade e cooperação entre os trabalhadores. Observa-se que esse fenômeno não é privilégio do setor privado, pois também está presente no serviço público.

As observações mostram que o assédio moral é mais comum nas relações de trabalho, pois, na maioria das vezes, há um objetivo claro por trás da conduta inadequada daquele que assedia. O empregado é submetido a situações vexatórias

e humilhantes de maneira repetitiva chegando, às vezes, a acontecer fora da jornada de trabalho.

Nos tempos atuais, ainda não se considera a possibilidade de se relacionar o assédio moral com o afastamento, com direito ao auxílio-doença, dos empregados de algumas empresas, mesmo ocorrendo com grande frequência. E o que é mais grave, as consequências do assédio moral se refletem na saúde do empregado, na empresa e na sociedade. As suas repercussões no cotidiano do trabalhador são avassaladoras e podem gerar danos físicos e psicológicos, podendo até mesmo resultar na loucura ou na morte, tanto por razões clínicas quanto por suicídio. A capacidade de trabalho do empregado é atingida e a empresa também é prejudicada, pois um de seus colaboradores deixa de possuir as condições ideais para continuar produzindo com qualidade. Logo, é preciso considerar que além de ter sua dignidade aviltada, todas as pessoas que estão em volta daquela pessoa e que tomam conhecimento do fato, também se sentem ameaçadas. Assim, a família se desestrutura. Com isso, os gastos públicos sofrem aumento em virtude dos benefícios previdenciários destinados às vítimas.

As pesquisas indicam que as vítimas dessa agressão não são as pessoas mais frágeis ou portadoras de alguma patologia, como inicialmente se pode pensar. Frequentemente são os empregados dedicados ao trabalho, que buscam trabalhar com perfeição, que ficam até mais tarde no escritório; são os empregados que reagem a um chefe autoritário e que no início não aceitam ser subjugados. Normalmente as vítimas são “escolhidas” pelo o que têm a mais e é disso que o agressor busca apropriar-se. De acordo com Hirigoyen (2002a), as vítimas fazem aparecer a inveja no agressor. Segundo Parreira (2007, p.65):

Quando alguém se vê nesta condição, uma resposta demora a lhe aparecer. Mas todos os estudiosos do assédio moral, literalmente todos, depois de várias pesquisas feitas aqui e em outros países do mundo, independente de culturas locais, chegaram a um perfil semelhante entre as vítimas. Estas têm algo especial que o assediador não tem e que ele deseja destruir, tirar da vista dos outros, como os índios antropófagos acreditam que se tornariam especiais como um bravo se o devorassem.

Nas relações de trabalho, quando o assédio está estabelecido o assediador, comumente, passa a isolar, não conversar, subestimar o trabalho realizado ou

sobrecarregar de tarefas o assediado. O assediador, aos poucos, dissemina informações inverídicas sobre a vítima. São presentes os comentários depreciativos e zombeteiros, as sonegações de informações. Pode acontecer a humilhação em razão de pequenas faltas, submetendo o sujeito assediado à jornada de trabalho exaustiva sem qualquer finalidade ou necessidade. É comum, também, atitudes como o monitoramento constante dos passos do subordinado, criando dificuldades para que o servidor ou empregado trate da sua saúde ou da saúde de um familiar.

As consequências específicas para o assediado vão do estresse e ansiedade, com sintomas iniciais de cansaço, enxaqueca, nervosismo, distúrbios do sono, distúrbios digestivos, dor na coluna, passando pela depressão (apatia, tristeza, complexo de culpa), até distúrbios psicossomáticos variados, chegando à desvitalização. O assediado pode chegar a perder o sentido, questionando seus valores e o próprio sentido de sua vida.

A história mostra que a mulher foi educada para ser submissa, feminina, dócil, não aprendeu a reagir violentamente. Assim, ao sofrer o assédio moral, a mulher acaba por permitir que ele aconteça, entrando mais facilmente na relação de dominação e, com isso, legitimando o poder do assediador.

O assédio moral ultrapassa as fronteiras da família e da empresa, podendo ser encontrado em todas as relações sociais em que houver rivalidade e a disputa pelo poder. Os seres sem escrúpulos e manipuladores são encontrados em todos os grupos sociais. Em todos os tempos existiram pessoas que acreditam que os fins justificam os meios.

O assédio moral é uma relação sem ética, desumana, covarde, desequilibrada, injusta, repulsiva e ilegal. É uma relação de luta pelo poder, marcada por práticas autoritárias e desleais. A sociedade, a pretexto de tolerância, ao aceitar e não denunciar essas práticas acaba por ser cúmplice, permitindo que em seu meio desenvolvam-se mecanismos perverso de controle. É necessário que se coloquem limites nessa tolerância, e cabe à sociedade intervir legislando a respeito. Cabe ao poder público criar sanções que coíbam os abusos praticados por todo aquele que assedia moralmente o outro.

3 A UEPA: ESPAÇO DE GESTÃO E DE RELACIONAMENTO.

3.1 A Universidade do Estado do Pará: a história

A Universidade do Estado do Pará tem sua reitoria localizada na cidade de Belém, Estado do Pará, situada na região Norte. O Pará é o segundo maior estado da Região Norte, fazendo limite ao sul com o estado do Mato Grosso, a sudeste com o Tocantins, ao leste com o Maranhão, ao nordeste com o Oceano Atlântico, ao norte com o Amapá e o Suriname, a noroeste com a Guiana e Roraima, e a sudoeste com o Amazonas e Mato Grosso. O estado ocupa uma área territorial de 1.247.689,515 km² e tem clima tropical, quente e úmido¹⁶. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹⁷, o estado tem população de 7.431.020 milhões de habitantes.

O Estado do Pará é composto de 143 municípios, tendo como capital a cidade de Belém. Administrativamente, está dividido em seis mesorregiões e vinte microrregiões.

A bacia hidrográfica do Pará é formada por mais de 20 mil quilômetros de rios que cortam o estado. Estão no Pará o rio Amazonas, o rio Tocantins, o Tapajós, o Jari, o Trombetas, o rio Pará e o Guamá.

Até a década de 60 a economia do estado era extrativista. A exploração da borracha trouxe um grande desenvolvimento para a região Norte, no final do século XIX e início do século XX. Hoje a economia é diversificada, baseando-se na agricultura, no extrativismo mineral e vegetal, na pecuária e na indústria. O Turismo e o Lazer crescem progressivamente.

A cidade de Belém, onde esta pesquisa foi realizada, ocupa uma área territorial de 1065 km² e possui, aproximadamente, 1.144.312 habitantes. Belém é o município central da Região Metropolitana. Existem no estado quatro Universidades

¹⁶ Disponível em: ftp://geofp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areaterritorial/pdf/areas_2001_15.pdf

¹⁷ Censo e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponível em: <http://www.ibge.gov.br>

Públicas, sendo três federais e uma estadual. Dentre essas universidades, a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), criada recentemente, está localizada no interior do estado, na cidade de Santarém. O estado conta ainda com o Instituto Federal do Pará (IFPA) que se dedica à educação profissional e tecnológica.

O ensino superior no Pará iniciou em 1902 com a criação da Faculdade Livre de Direito. Em 1904, se criou a Escola de Farmácia, e em 1914, a Escola Livre de Odontologia. Com o passar dos anos, foram criadas a Faculdade de Medicina, a Escola de Agronomia e Veterinária, Escola Livre de Engenharia e outros, de acordo com as necessidades da época. A implantação dessas escolas deram condições para a criação das Universidades Federais existentes no Estado. Em julho de 1957 nasce a Universidade do Pará, hoje Universidade Federal do Pará/UFPA, que de acordo com Moreira (1977) e Chaves *et al* (2006) seguiu o modelo usado por outras universidades brasileiras congregando as faculdades isoladas já existentes. A Escola de Agronomia da Amazônia, criada em 1951, não se integrou à Universidade do Pará e, em 2002, passou a ser Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA).

A história da UEPA começa em 1944, com a criação da Escola de Enfermagem, na cidade de Belém, que foi a primeira Instituição de Ensino Superior Estadual a ser fundada no estado. Naquela época, a criação de faculdades isoladas, tinha por finalidade formar profissionais para atender uma necessidade específica. Esse foi o marco que possibilitou a criação da Universidade.

Em 1961, surge a Fundação Educacional do Estado do Pará (FEP), que foi a antecessora da UEPA, criada por meio do Decreto lei nº 2.395, de 20 de novembro, e reorganizada pela Lei nº 3.759, de 03 de novembro de 1966; e pelo Decreto nº 098, de 24 de novembro de 1969. A Fundação surgiu vinculada a Secretária de Educação do Estado. Dotada de autonomia administrativa, financeira e didática, não tinha fins lucrativos, e tinha a finalidade de administrar o ensino de 2º e 3º grau no estado.

No ano de 1966, a FEP incorporou a Escola de Enfermagem que, passou a se chamar “Escola de Enfermagem Magalhães Barata”. Na década de 70, foram criadas a Faculdade de Medicina do Estado do Pará (FEMP) e a Escola Superior de

Educação Física (ESEFPa). No ano de 1983, criou-se a Faculdade de Educação (FAED), com o curso de Pedagogia e, no mesmo ano, na Faculdade de Medicina, foram implantados os cursos de Terapia Ocupacional e Fisioterapia. A partir desse ano até o final da década de 80, foram implantados novos cursos.

Em 1989, foi implantado o Instituto Superior de Educação Básica (ISEP), que visava formar professores para a pré-escola e para o Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries. Esse instituto estava inicialmente vinculado à Secretaria Estadual de Educação, porém era administrado pela Fundação Educacional. No ano de 1992, esse curso passou a fazer parte da estrutura da FEP.

No ano de 1990, a fundação deu início a sua interiorização, implantando o seu primeiro Pólo no Município de Conceição do Araguaia, com uma extensão do curso de Pedagogia. Após três anos, a FEP implanta o ensino modular, com os cursos de Enfermagem e Educação Física, em Paragominas, Marabá, Altamira e Conceição do Araguaia. Esse processo se consolida a partir de 2000.

No governo do engenheiro Fernando Guilhon, em julho de 1974, pela lei nº 4.526, foi autorizada a criação da Universidade do Estado. Essa lei definia critérios para a sua implantação, como a necessidade de oferecer cursos nas áreas de ciências exatas e naturais, ciências humanas e letras e artes (informação verbal)¹⁸.

No ano de 1990, no final do governo Hélio Gueiros, se faz a primeira tentativa de implantação da Universidade do Estado do Pará, tendo como reitora a Profª Therezinha Gueiros, que era a superintendente da Fundação Educacional do Estado do Pará e, também, secretária de educação do estado. Aquela proposta de universidade, chamada popularmente de “Universidade Cabocla”, teve vida curta, funcionou no período de julho de 1990 a março de 1991. A mudança no governo estadual, em março de 1991, acarretou a extinção daquela universidade e o restabelecimento da Fundação Educacional do Estado do Pará. Durante a sua breve existência foi realizado um processo vestibular que, para não prejudicar os alunos, foi convalidado pelo Conselho Estadual de Educação, e os diplomas expedidos durante o seu funcionamento, com a sua extinção, foram substituídos por diplomas

¹⁸ Informação coletada em entrevista com o Prof. Manoel Moutinho, ex-superintendente da FEP e primeiro reitor da UEPA, realizada em Belém, no dia 10 de março de 2010.

expedidos pela FEP. Até esse período, todas as decisões eram políticas. A escolha do superintendente da Fundação e do reitor daquela universidade foi indicação do Governador.

Essa primeira tentativa de criação de universidade reuniu os cursos isolados em dois institutos: o Instituto de Ciências da Saúde e o Instituto de Ciências Sociais. Esses institutos passaram a funcionar de acordo com os regimentos das faculdades isoladas regidas pela FEP, não havendo alteração estrutural ou acadêmica.

Ao extinguir aquela universidade, o Governador do Estado, Sr. Jader Barbalho, alegou irregularidades no processo de implantação. De acordo com o Prof. Moutinho (informação verbal)¹⁹ a lei nº 4.526/74, na qual o governador anterior se baseou para criar a UEP²⁰, tinha perdido seus efeitos com a Constituição Estadual e, ao mesmo tempo, aquela instituição não atendia aos critérios estabelecidos na lei. O novo governador, através do decreto nº 0147/91, de 18 de março, nomeou uma comissão para elaborar o anteprojeto de lei de criação da Universidade Estadual e o seu estatuto.

A Universidade do Estado do Pará nasceu, de fato e de direito, no ano de 1993, com a fusão das faculdades e escolas de ensino superior isoladas. A FEP foi extinta e se transformou na UEPA. A universidade foi criada pela Lei Estadual 5.747, de 18 de maio de 1993, com sede e fórum na cidade de Belém e foi autorizada a funcionar por meio do Decreto Presidencial de 04 de abril de 1994.

O primeiro reitor foi designado pelo então Governador do Estado, com base no estatuto já aprovado pela resolução nº 287 de 07 de dezembro de 1993, do Conselho Estadual de Educação. Este Estatuto (1994, p.33), em seu artigo 73 diz:

Art. 73 Aprovado o presente Estatuto pelo Conselho Estadual de Educação em Resolução homologada por Decreto Governamental, o primeiro Reitor e Vice-Reitor serão nomeados por ato do Governador do Estado, para um mandato de dois (2) anos, vedada a recondução.

§ 1º O Reitor e Vice-Reitor, nomeados na forma prevista no caput deste artigo deverão ser indicados dentre os integrantes da carreira docente da Fundação Educacional do Estado do Pará, em pleno exercício de suas atividades.

¹⁹ Informação coletada em entrevista, no dia 10 de março de 2010, realizada em Belém, com o Prof. Manoel Moutinho.

²⁰ UEP foi a sigla usada para a primeira tentativa de criação da Universidade do Estado do Pará.

§ 2º O Reitor e Vice-Reitor, nomeados na forma prevista no caput deste artigo, terão a incumbência de iniciar e concluir o procedimento de estruturação e implantação da Universidade.

§ 3º Findo o mandato do reitor e Vice-Reitor nomeados na forma prevista no presente artigo, os demais serão escolhidos na forma do disposto no Art. 31 deste Estatuto.

Como a Universidade veio suceder a Fundação Educacional do Estado do Pará, o governador designou como primeiro reitor o superintendente da entidade que estava sendo extinta, Professor Manoel Viegas Campbel Moutinho, que atendia aos critérios previsto no Estatuto. O reitor designado teria mandato de dois anos e conduziria o processo eleitoral para a sua substituição.

O Prof. Manoel Moutinho foi designado Superintendente da Fundação Educacional pelo então Governador Jader Barbalho, que em seu último dia de governo também assina o decreto que o designa reitor da UEPA. Porém, no momento de sua posse como reitor, em abril de 1994, quem estava como governador do estado era o Sr. Carlos Santos, que de fato não tinha interesse na permanência do Prof. Moutinho à frente da Universidade. Isso fica claro no momento em que a administração do superintendente começa a enfrentar dificuldades, como a falta do repasse de recursos financeiros, a desativação do programa de interiorização e outros.

No segundo semestre de 1994, a UEPA vive a sua primeira paralisação. Os servidores insatisfeitos com a situação que a universidade enfrentava decidiram entrar em greve, diante disso o governador solicitou ao reitor a relação nominal dos grevistas, no que não foi atendido. O governador, então, exonerou o Prof Moutinho, afastando-o da reitoria. A comunidade acadêmica, apesar de não concordar com a forma como o mesmo havia chegado a ser reitor, viu aquele ato como uma interferência na academia. Percebendo-o como uma intervenção, se revoltou e apoiou o reitor exonerado. As atividades foram paralisadas totalmente. O Governador do Estado nomeia o Vice-Reitor, o médico Paulo Toscano, como Reitor interino. O Prof. Paulo Toscano, mantém o posicionamento adotado por Moutinho e os ocupantes de cargo diretivo fazem uma “Carta Aberta às autoridades do Governo do Estado e à comunidade” como manifesto escrito de apoio ao reitor exonerado. Nessa carta declararam:

“O ato de retaliação ao legítimo exercício da autonomia universitária desvirtua a luta por melhores salários, melhores condições de trabalho e qualidade de ensino, consagrando a violência do autoritarismo e a ruptura do princípio da **autonomia** universitária.” (TOSCANO *et al*, 1994, grifo do autor)²¹

A crise continuou dentro da universidade. O Prof. Manoel Moutinho entrou com mandado de segurança e foi reconduzido ao cargo, tendo sido considerado que o ato do governador feria o princípio de autonomia universitária.

Em 01 de janeiro de 1995 o médico Almir Gabriel passou a ser o Governador do Estado. As pressões para a saída do Prof. Moutinho da reitoria recomeçam. Os atos do governo restringiram as decisões administrativas. Em 12 de maio de 1995, o conselho universitário foi convocado para reunião extraordinária com a presença de convidados da comunidade universitária. Nesta reunião, o Reitor informou que decidiu deixar a reitoria e leu sua carta de renúncia, que em seu primeiro parágrafo denunciava:

[...] gostaríamos de fazê-lo para transmitir notícias alvissareiras, como a de que o Governo do Estado, acordando de sua letargia, tivesse resolvido olhar para a UEPA como um problema de Estado e não como o de retaliações para satisfazer a vaidade de pessoas que tiveram seus sonhos frustrados em não ver suas idéias universitárias transformadas em realidade. (MOUTINHO, 1995)²²

A renúncia do reitor provocou, mais uma vez, a nomeação do Vice-Reitor, o médico Paulo Toscano, para exercer o cargo de reitor. O Prof. Toscano ficou no exercício da reitoria até a nomeação do primeiro reitor eleito, por processo de consulta à comunidade.

²¹ TOSCANO, Paulo *et al* (1994): **Carta Aberta as autoridades do governo do estado e a comunidade.**

²² Carta renúncia do primeiro reitor da UEPA, Prof. Manuel Moutinho, em 12 de maio de 1995.

3.2 A Escolha do Reitor

O decreto de criação da Universidade, em seu artigo 10, institui o cargo de Reitor e Vice-Reitor e o artigo 31, do seu primeiro Estatuto (1994, p.22), indica que o Reitor e o Vice-Reitor que o sucedessem deveriam ser escolhidos por meio de eleição na comunidade acadêmica.

As normas que regem a UEPA estão descritas no seu Estatuto e Regimento Geral, aprovados pelo seu Conselho Superior Universitário/CONSUN, que está de acordo com a LDB²³ (lei 9394/96). O Estatuto (1996, p.10) da UEPA em seus artigos 29 e 30 define a forma de escolha do reitor:

Art. 29. O Reitor e o Vice-Reitor, integrantes da carreira docente da Universidade do Estado do Pará em pleno exercício de suas atividades e com o mínimo de cinco (5) anos de exercício da função, serão escolhidos pela comunidade universitária através de votação universal e uninominal para constituírem a lista tríplice a ser homologada pelo Conselho Universitário.

Parágrafo único: Na votação de que trata o caput, o voto dos docentes terá ponderação definida na Resolução do Conselho Estadual de Educação vigente.

Art. 30. O Reitor e Vice-reitor serão nomeados pelo Governador do Estado dentre os docentes indicados em lista tríplice para o mandato de quatro (4) anos, permitida uma única recondução, por igual período.

Parágrafo único: O mandato do Vice-reitor deverá coincidir com o do Reitor.

Desde sua criação, a UEPA já passou por 05 (cinco) processos eleitorais. A primeira eleição para reitor aconteceu com a inscrição de 04 (quatro) candidatos. Ao final do processo eleitoral, o Prof. Mário Cardoso foi declarado o candidato mais votado, portanto o vencedor. Porém, por força da legislação vigente, o CONSUN encaminhou para o governador do Estado a lista tríplice, e, por escolha do governador, foi empossada na reitoria a Prof^a Izabel Amazonas, terceira classificada no pleito. Mais uma vez a comunidade acadêmica se rebelava, paralisava as atividades e os discentes tomavam conta do prédio da reitoria. O Governador do Estado, Sr. Almir Gabriel, se manteve firme na decisão de, a partir da lista tríplice,

²³ LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

usar o direito de escolher e nomear o reitor. Ao meso tempo, interferiu no processo designando uma tropa da Polícia militar para garantir o funcionamento da Universidade e a segurança da reitora empossada. Após uma semana as atividades voltaram ao normal. Ao final do período de gestão da Prof^a Isabel Amazonas, houve duas eleições para reitor que transcorreram sem dificuldades.

No ano de 2007, no quarto processo eleitoral, a UEPA voltou a encontrar dificuldades e descaminhos. Novamente 04 (quatro) candidatos se inscreveram e, ao final do processo, a lista tríplice foi encaminhada ao Governo do Estado. Enquanto se aguardava a decisão da Governadora do Estado, os candidatos indicados como primeiro e segundo colocados iniciavam uma briga judicial. A governadora decidiu não dar posse a nenhum dos candidatos indicados pela comissão eleitoral na lista tríplice e considerando que o processo eleitoral estava *sub-júdice*, empossou uma Reitora *Pró-tempore*, enquanto aguardava a decisão da justiça. Ao final de um ano, o Conselho Universitário considerou nula aquela eleição e se iniciou o 5º processo eleitoral. Ao fim deste 5º processo eleitoral, que transcorreu com tranquilidade, a Governadora empossou a candidata que foi considerada vitoriosa no pleito.

É importante se entender que, desde a criação da UEPA, a comunidade acadêmica luta pela igualdade dos votos, pois desde seu primeiro Estatuto a ponderação dos votos não é igualitária. O artigo 10, do primeiro Estatuto (1994, p. 22) estabelece que “[...] em votação universal e uninominal com a ponderação três (3) para os votos docentes, um (1) para os votos do pessoal não-docente e um (1) para os votos discentes”. E, mesmo já tendo passado por alteração no seu Estatuto, a forma de ponderar os votos ainda não atingiu a igualdade.

Hoje a comunidade acadêmica aguarda o Congresso Estatuante para rever o Estatuto e o Regimento, buscando uma participação igualitária de todos os segmentos que compõem a academia.

3.3 Os Servidores

A pesquisa documental realizada mostra que inicialmente não havia critério definido para a admissão funcional. Os primeiros servidores admitidos na Fundação Educacional do Estado do Pará foram indicados por pedido político, ou eram parente, ou amigo de algum servidor.

De acordo com Moutinho (informação verbal)²⁴, o primeiro concurso para docentes foi efetivado ainda na extinta FEP, no ano de 1987, causando algumas pressões, pois ele determinava que os professores substitutos deveriam realizar o concurso para permanecer na instituição. No ano de 1987, se fez o primeiro processo seletivo para servidores administrativos, apenas para o cargo de Técnico de Assuntos Educacionais. Com a Constituição de 1988, se fez o primeiro processo seletivo, para servidores administrativos, já com características de concurso público. O primeiro concurso para a carreira administrativa, na UEPA, só aconteceu com a criação da Universidade, no ano de 1998. Para os cargos da carreira docente os concursos sucederam com maior frequência.

O decreto de criação da Universidade, em seu artigo 6º, determina:

Artº 6º - Os atuais servidores da Fundação educacional do Estado do Pará-FEP, serão absorvidos pela Universidade do Estado do Pará, observado o Regime jurídico único previsto no artigo 30 da Constituição do estado do Pará, respeitados os direitos e vantagens adquiridos.

§ 1º VETADO

§ 2º Aos servidores inativos da Fundação Educacional do Estado do Pará-FEP, serão garantidos, na forma do § 4º do artigo 33 da Constituição do Estado do Pará, proventos equivalentes a remuneração que incide a cargos e funções assemelhadas estabelecidos no Quadro de cargos, da Universidade do Estado do Pará-UEPA.

Observa-se, aqui, que os primeiros servidores da Universidade foram os servidores da extinta FEP que, por força de lei, foram absorvidos pela universidade.

²⁴ Ibidem, p. 74 e 75.

Para atender às demandas administrativas e docentes, a UEPA mantém em seus quadros servidores, docentes e administrativos, contratados sob regime jurídico estatutário. Hoje, para ser admitido na universidade é necessário passar por concurso conforme estabelece a Constituição Federal, a Constituição Estadual, a Lei Estadual 5.810, o Estatuto e o Regimento da UEPA.

A carreira docente, segundo o Estatuto (1996, p.14):

Art. 57. A carreira do magistério superior, na Universidade do Estado do Pará, constitui-se das seguintes classes:

- I. Professor Auxiliar;
- II. Professor Assistente;
- III. Professor Adjunto;
- IV. Professor Titular.

Art. 58. O ingresso na carreira do magistério se dá por concurso público de títulos e provas, na forma constitucional, observados os requisitos mínimos contidos no Regimento Geral e no Plano de Cargos e Salários da Universidade.

Art. 59. A Universidade poderá contratar Professores Visitantes e Substitutos, para colaboração eventual, a fim de atender a necessidades específicas.

§ 1º. O Professor Visitante, portador do título de mestre, doutor ou livre docente expedido por Universidade reconhecida do país ou fora dele, será contratado por período não superior a quatro anos, admitida uma única prorrogação por igual tempo, para participação em programas especiais de ensino, pesquisa ou extensão.

§ 2º. A contratação de Professor Substituto observará as exigências previstas em lei, estando sua permanência no cargo condicionada à avaliação anual favorável do Centro no qual está lotado, para suprir temporariamente a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, licenças e afastamentos previstos em lei.

§ 3º. O número de Professores Substitutos não poderá exceder a 20% (vinte por cento) do quadro efetivo da Universidade.

§ 4º. Para contratação de Professor Substituto, a Universidade deverá realizar processo seletivo, em conformidade com os critérios a serem definidos pelo Conselho Universitário, por proposta dos Centros em articulação com a Pró-Reitoria de Graduação.

§ 5º. As normas para contratação de Professores Visitantes serão definidas no Regimento Geral.

§ 6º. Na renovação dos contratos de Professores Visitantes e de Professores Substitutos deverão ser considerados os critérios definidos na legislação vigente.

Art. 60. O regime de trabalho dos integrantes da carreira do magistério superior da Universidade, será:

- a) Tempo parcial (TP);
- b) Tempo integral (TI);

c) Tempo integral e dedicação exclusiva (TIDE).

Art. 61. A admissão, a carreira e a disciplina funcional do pessoal docente da Universidade do Estado do Pará, obedecerão à legislação específica em vigor.

E, ainda de acordo com o Estatuto (1996, p.15), a carreira Técnico-administrativa:

Art. 64. O corpo Técnico-Administrativo da Universidade é constituído pelos servidores não-docentes e terá representação no Conselho Universitário, no Conselho Curador, nos Conselhos dos Centros e na Comissão Permanente de Acesso ao Ensino Superior - COPAES, devendo ser eleita por seus pares.

Art. 65. A carreira do corpo Técnico-Administrativo será disciplinada pelo Plano de carreira, cargos e salários dos servidores estaduais, observado o que dispõe a legislação vigente.

Art. 66. O pessoal Técnico-Administrativo exerce suas atribuições nos seguintes grupos de atividades:

- I- Técnicas Superiores;
- II- Técnicas Intermediárias;
- III- Apoio Administrativo;
- IV- Apoio Operacional.

No ano de 1998, foi implantado o primeiro Plano de Cargos e Salários da Universidade e, em 2006, este plano foi revisado e atualizado. A partir dos estudos feitos para o novo PCS e, para atender ao crescimento que a Universidade teve em uma década e as suas demandas administrativas, por meio da lei estadual nº 6828/06, foi estabelecida uma reestruturação organizacional. Esta lei estabelece:

Art. 5º Cargo de Provimento em Comissão é aquele que se destina ao atendimento das atividades da Vice-Reitoria, Pro-Reitoria, Diretoria, Vice-Diretoria, Coordenadoria, Secretaria e Chefia, nos termos estabelecidos pelo Estatuto e Regimento Geral da UEPA.

§ 1º O Reitor e Vice-Reitor da UEPA serão nomeados pelo Governador do Estado, de acordo com o Estatuto e Regimento Geral da Instituição.

§ 2º Os demais cargos comissionados serão providos por ato do Reitor da Universidade, prioritariamente entre os servidores da Instituição.

§ 3º As funções de administração acadêmica, inerentes ao cargo de Reitor e Vice-Reitor, são privativas dos servidores integrantes do Grupo Magistério Superior da Universidade do Estado do Pará, em pleno exercício de suas atividades e com o mínimo de cinco anos de exercício da função, para um mandato de 4 (quatro) anos, permitida

uma única recondução, por igual período.

§ 4º O servidor ocupante de cargo comissionado, independente da jornada de trabalho, atenderá às convocações decorrentes da necessidade de serviço de interesse da Universidade.

A mesma lei, no parágrafo 2º do seu artigo 5º, garante aos servidores efetivos da UEPA a prioridade na escolha para ocupar os cargos em comissão e cargos de direção, dentro da universidade. Porém, o que se observa é que nem sempre é atendido pelos gestores o preceito deste parágrafo. O que se vê é a eleição para os cargos majoritários, por força da lei, e a escolha de pessoas ligadas aos eleitos para ocuparem os cargos em que não existe a obrigação eleitoral. Esse fato favorece os desentendimentos, perseguições e abusos de poder que são presenciados no dia a dia de trabalho.

De acordo com dados da DGP/UEPA²⁵ (2009), atualmente, a universidade apresenta em seus quadros 985 servidores docentes e 1.256 servidores administrativos. Dentre os docentes existem 09 Phd, 116 doutores, 436 mestres, 354 especialistas e 70 graduados. Dentre esses servidores, 1.731 são do sexo feminino, dentre elas encontra-se 838 do grupo Administrativo, 716 na capital e 122 nos *campi* do interior, e 893 do grupo docente, com 818 na capital e 75 no interior.

3.4 A Estrutura Organizacional

A UEPA é uma instituição multicampi e está presente nas seis microregiões geopolíticas do Estado do Pará. Possui 5 *campi* na capital e está presente em 19 municípios. Funciona em três turnos, tendo atuação nas áreas de educação, saúde e tecnologia. Oferece 17 cursos de graduação e, no ano de 2009, estava com 12.708 alunos matriculados.

A administração superior da universidade se organiza em Reitoria, Pró-Reitoria de Gestão e Planejamento (PROGESP), Pró-Reitoria de Graduação

²⁵ DGP: Diretoria de Gestão de Pessoas

(PROGRAD), Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPESP), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e os Centros de ensino.

No ano de 2006 a universidade passou por uma reestruturação organizacional que foi aprovada pela lei 6828/06, de 07 de fevereiro de 2006. As funções básicas da UEPA estão definidas em seu artigo 2º que indica:

Art. 2º São funções básicas da Universidade do Estado do Pará - UEPA:

- I. formar profissionais em padrão elevado de qualidade;
- II. promover a integração da Universidade com a sociedade, em especial com as populações do seu entorno ou área de influência, por meio da oferta de bens culturais e tecnológicos;
- III. implementar políticas e programas públicos de investimento em ensino, pesquisa e formação de professores e pesquisadores, voltados para a redução das desigualdades sociais;
- IV. prover qualificação profissional em consonância com as necessidades do desenvolvimento econômico, social, científico, cultural e tecnológico nacional e regional.

Esta lei, indica ainda 173 cargos em comissão para a Universidade. Em seu artigo 3º apresenta a estrutura organizacional da universidade dividida em sete níveis de atuação.

A UEPA, de acordo com o PDI²⁶ (2007, p. 21):

[...] caracteriza-se como uma instituição organizada como autarquia de regime especial e estrutura multi-campi, gozando de autonomia didática, científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial. É administrada por um órgão central, a reitoria, e por outros setoriais, como Centros, Cursos e Departamentos. Essa estrutura organizacional, da qual os colegiados são os órgãos máximos, traduz o tradicionalismo típico do ensino superior brasileiro na adoção de modelos únicos, independentemente de características locais ou regionais.

Os 03 (três) centros de ensino que compõem a UEPA são: Centro de Ciências Sociais e Educação (CCSE), Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) e Centro de Ciências Naturais e Tecnologia (CCNT).

²⁶ PDI: Plano de Desenvolvimento Institucional

No ano de 2005, a UEPA aderiu ao Programa de Qualidade no Serviço Público desenvolvido pelo Governo do Estado do Pará, o que levou a redefinir sua missão, definir a sua visão de futuro e seus objetivos estratégicos. Hoje, em sua relação com a comunidade, a UEPA busca prestar um serviço de qualidade à população e procura desenvolver ações que possam atender a sua missão.

A missão da universidade foi assim estabelecida “produzir, difundir conhecimento e formar profissionais éticos, com responsabilidade social, para o desenvolvimento sustentável da Amazônia” (PDI, 2007, p.17). E, ainda no PDI (2007, p.19), encontra-se como visão de futuro “ser referência científico-cultural de ensino, pesquisa e extensão, em nível nacional”.

3.4.1 A Produção do Conhecimento

A Universidade oferece cursos de especialização nas áreas de Tecnologia, Saúde e Educação. Possui um Mestrado em Educação, e teve aprovado pela CAPES o Mestrado em Biologia Parasitária. Ao mesmo tempo, para qualificar o pessoal docente e técnico administrativo, a UEPA mantém convênios com outras Universidades para a realização de Mestrados Interinstitucionais (MINTER) e Doutorados Interinstitucionais (DINTER).

A Universidade, como incentivo à Pesquisa, mantém o “Programa de Desenvolvimento e Apoio à Pesquisa” que é financiado com recursos do orçamento da Universidade e do Fundo de Apoio às Atividades de Pesquisa. Esse programa tem o objetivo de financiar projetos elaborados de acordo com as linhas científicas e políticas de cada centro. Para atender aos discentes dos cursos de graduação, a UEPA possui o Programa de Iniciação Científica, que tem a finalidade de incentivar, as pesquisas nas áreas de Educação, Saúde, Ciência e Tecnologia. A universidade participa, ainda, do PIBIC²⁷ que é programa patrocinado pelo CNPq²⁸.

²⁷ PIBIC: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

²⁸ CNPq: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

Desde o ano 2000, a PROPESP²⁹ estimula a formação e o estabelecimento de Grupos e Linhas de Pesquisa na universidade. Atualmente existem 29 grupos de pesquisa registrados na CAPES³⁰, atualizados, e 05 grupos registrados que não estão atualizados.

3.4.2 A Relação com a Sociedade

Em sua relação com a sociedade, a UEPA mantém alguns programas visando socializar informações e conhecimentos, estimulando ações comunitárias para resolução de problemas locais, melhorando a qualidade de vida e de cidadania. A Universidade mantém programas financiados com recursos do tesouro estadual e também mantém parcerias com os municípios do interior do estado.

A Instituição desenvolve, ainda, o Programa Alfabetização Solidária em parceria com o Governo Federal desde 1997 e, em 2008, contou com a parceria da Fundação Vale. Este projeto tem o objetivo de reduzir o índice de analfabetismo e visa também o preparo para a continuidade dos estudos.

No que se refere à sua relação com os discente, no ano de 2009, iniciou o Projeto de Ação para Assistência Estudantil da Universidade do Estado do Pará/PAE, que consiste em apoio financeiro ao estudante em condições de vulnerabilidade sócio-econômica, concedendo-lhe Bolsa de Estudo, visando garantir as condições necessárias para sua permanência nas atividades da Universidade. O benefício tem prazo de seis meses de execução, com a possibilidade de renovação por mais seis meses.

A Universidade também participa do mutirão da cidadania, que é uma ação social e educativa, a qual contribui com a produção acadêmica de professores com a aplicação da teoria na prática vivida durante a atividade.

²⁹ PROPESP: Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

³⁰ CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

4 “PERSEGUIÇÕES QUE HUMILHAM...”: UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL E DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ.

4.1 O Perfil dos Sujeitos da Pesquisa

Por entender ser importante identificar de forma mais detalhada os sujeitos da pesquisa, apresenta-se um perfil do grupo de profissionais inseridos nesta investigação.

A idade mínima dos participantes desta pesquisa foi de 18 anos e máxima de 65 anos. Estes servidores foram escolhidos de forma aleatória, entre os dois grupos de servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, e foram classificados em 06 (seis) faixas etárias para facilitar a análise dos dados. Os servidores do grupo técnico-administrativo se mostraram mais receptivos para responder à pesquisa. O histograma da idade dos respondentes pode ser visto na figura 1.

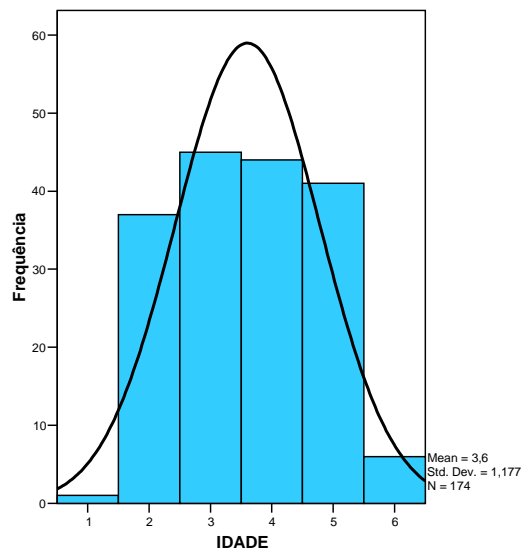


Figura 1 – Histograma das idades dos respondentes.

Na pesquisa quantitativa o total de participantes foi de 174 servidores e a Tabela 1 indica que a amostra foi composta por 32,8% de homens e 67,2% mulheres. Quanto à escolaridade, 35,6% dos participantes possuem nível médio; 37,4% são pós-graduados; 24,1% têm o ensino superior; e apenas 2,9% têm o ensino fundamental, demonstrando um perfil com bom nível de formação educacional. Quanto ao estado civil, 37,4% são casados e 39,7% solteiros. Entre os pesquisados

64,4% são servidores efetivos, com estabilidade no emprego e 29,9% estão lotados na reitoria.

No processo inicial de contato com os participantes da pesquisa teve-se a oportunidade de conhecer um pouco de suas histórias vividas na universidade. Suas expectativas e visão de futuro com relação à UEPA.

Tabela 1- Frequência e porcentagem dos participantes que responderam ao questionário por sexo, escolaridade, estado civil, faixa etária, tipo de contrato e lotação.

	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo		
Homem	57	32,8
Mulher	117	67,2
Escolaridade		
Ensino fundamental	05	2,9
Ensino Médio	62	35,6
Ensino Superior	42	24,1
Pós-graduação	65	37,4
Estado Civil		
Solteiro	69	39,7
Casado	65	37,4
Viúvo	05	2,9
Divorciado	13	7,5
Outro	20	11,5
Não informou	02	1,1
Idade		
Menos de 20 anos	01	0,6
Entre 20 e 30 anos	37	21,3
Entre 31 e 40 anos	45	25,9
Entre 41 e 50 anos	44	25,3
Entre 51 e 60 anos	41	23,6
Mais de 61 anos	06	3,4
Tipo de Contrato		
Efetivo	112	64,4
Efetivo em Estágio Probatório	39	22,4
Temporário sem direitos	07	4,0
Prestador de Serviço	16	9,2
Lotação		
Reitoria	52	29,9
Campus I	20	11,5
Campus II	40	23,0
Campus IV	35	20,1
Campus V	27	15,5

Fonte: Pesquisa de campo

Entre os participantes do grupo administrativo, a idade variou de 18 a 65 anos, e entre o grupo docente variou de 35 a 50 anos. Os docentes todos são pós-graduados, com tempo de serviço que vai de 2 anos a 22 anos. As entrevistas individuais e dos grupos focais tiveram representação de todos os *campi* da UEPA.

O grupo constituiu-se de 08 (oito) homens e 12 (doze) mulheres. A tabela 2 dá uma visão geral de como foi a composição do grupo de participantes das entrevistas.

Tabela 2- Frequência dos participantes, das entrevistas e Grupo Focal, por idade, sexo, lotação e tempo de serviço

	Idade	Sexo	Lotação	Tempo de serviço em anos
Docentes				
Docente 1	33	Masculino	Campus II	05
Docente 2	40	Feminino	Interiorização	04
Docente 3	37	Feminino	Campus V	02
Docente 4	45	Masculino	Campus II	22
Docente 5	49	Masculino	Campus III	20
Docente 6	50	Feminino	Campus I	15
Docente 7	37	Feminino	Campus IV	15
Técnicos Administrativos				
Tec-Adm 1	25	Feminino	Campus IV	02
Tec-Adm 2	28	Masculino	Campus IV	02
Tec-Adm 3	45	Feminino	Campus IV	25
Tec-Adm 4	55	Feminino	Campus IV	27
Tec-Adm 5	50	Feminino	Campus IV	28
Tec-Adm 6	21	Masculino	Campus IV	1a6m
Tec-Adm 7	50	Feminino	Campus I	22
Tec-Adm 8	33	Masculino	Campus I	11
Tec-Adm 9	49	Feminino	Reitoria	21
Tec-Adm 10	54	Feminino	Reitoria	31
Tec-Adm 11	28	Masculino	Reitoria	1a4m
Tec-Adm 12	35	Feminino	Reitoria	11
Tec-Adm 13	34	Masculino	Planetário	06

Fonte: Pesquisa de campo

Identificar o perfil do grupo me permitiu conhecer aspectos particulares dos seus integrantes, proporcionando importantes subsídios de inferência para a análise dos conteúdos de suas representações.

4.2 Análise e Interpretação dos dados

A análise dos dados quantificáveis, obtidos com a aplicação dos questionários, foi realizada com a utilização do programa estatístico SPSS (Statistical Package For Social Sciences, versão 12.0 para Windows). Para análise da investigação qualitativa, adotou-se o referencial da Análise de Conteúdo (AC) da falas dos sujeitos da pesquisa, que foram obtidas a partir das entrevistas individuais e em Grupo Focal.

Na análise dos conteúdos dos discursos manifestados pelos servidores foram considerados os relatos de humilhação, discriminação ou maus-tratos no trabalho, vivenciados pelo entrevistado ou que eles tenham presenciado; as situações constrangedoras e as consequências sobre sua saúde. Chamou a atenção a diferença na vivência do processo pelos grupos de servidores analisados. Surgiram como categorias para a investigação: a concepção do assédio moral; a relação entre o assédio moral, o exercício de poder e a concepção dos atos negativos; os sentimentos que o assédio moral desperta; e ser vítima de assédio moral na UEPA.

Dos 174 respondentes dos questionários, 20,7% consideraram-se vítimas de assédio moral no trabalho, conforme mostra a tabela 3. As mulheres foram mais assediadas do que os homens, confirmando os resultados encontrados na pesquisa realizada por Barreto (2006), em 2003 na cidade de São Paulo, Gonçalves (2006) em Fortaleza, Maciel *et al* (2006) e outras pesquisas já realizadas. De acordo com Heloani (2008a, p.99), “A maioria das pesquisas aponta as mulheres como as maiores vítimas do assédio moral e também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica, geralmente verbalizando suas queixas”. A diferença encontrada nesta pesquisa (vide tabela 4) é estatisticamente significativa, pois corresponde a 16,1% de mulheres contra 5,7% de homens.

Tabela 3 – Frequência e porcentagem do assédio moral.

		Número	%
Validos	Sim	36	20,7
	Não	135	77,6
	Total	171	98,3
Não Respondeu		3	1,7
Total		174	100,0

Fonte: Pesquisa de campo

Tabela 4 – Frequência e porcentagem do assédio moral por sexo.

		Número	%
Validos	Homem	10	5,7
	Mulher	28	16,1
	Os dois	4	2,3
	Total	42	24,1
	Não foi assediado	132	75,9
Total		174	100,0

Fonte: Pesquisa de campo

Como resultado principal, pode-se destacar a constatação da ocorrência de situações concretas de Assédio Moral em todos os *Campi* da UEPA, situados na cidade de Belém, sendo elas, em sua maioria do tipo descendente, ou seja, quem assedia são as pessoas que estão ocupando cargo de direção.

As análises que serão desenvolvidas nos próximos tópicos terão como base algumas categorias eleitas, consideradas relevantes para uma reflexão contextualizada, e numa perspectiva crítica acerca das falas dos sujeitos entrevistados.

4.2.1 A concepção do Assédio Moral

Ao analisar a categoria que trata da concepção do assédio moral, retrata-se o conhecimento que os participantes da pesquisa tinham sobre o tema em estudo. Entender o significado do assédio moral deve ser o primeiro passo para o estudo desse fenômeno. Hirigoyen (2002, p. 15) comenta que:

Tendemos a falar de assédio quando somos perseguidos pelo tempo, associando assim o termo ao estresse. Falamos igualmente de assédio cada vez que nos sentimos humilhados pela hierarquia, mesmo que a agressão tenha sido pontual.

Frequentemente, no Brasil, tem-se feito equívocos no que tange ao assédio moral. De acordo com Soboll (2008b, p. 21):

As agressões pontuais são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa. Por exemplo, o uso de uma palavra grosseira ou aumento no tom de voz numa discussão mais áspera e acalorada. As agressões pontuais se diferenciam de assédio moral (e também do assédio organizacional) por constituírem-se como eventos isolados, situacionais e geralmente sem a intencionalidade de prejudicar.

O assédio moral é um conflito exagerado que se manifesta inicialmente de forma sutil. Entender que o assédio moral corresponde à perseguição no trabalho, não traduz todo o mal que ele pode provocar ao sujeito vítima desse ato perverso.

Prata³¹ (2008, p.44) entende:

O assédio moral no trabalho seria, assim, uma forma de perseguição psicológica por parte de um ou mais indivíduos, no ambiente laboral, em relação a um trabalhador ou a um grupo determinado de laboristas que se encontra em posição vulnerável. Isso, em geral, se dá de forma sutil, indireta, mas que, prolongada no tempo, invariavelmente causa sérios danos à vítima, que muitas vezes se vê obrigada a se retirar do ambiente hostil.

Ao analisar as entrevistas, pode-se perceber que o grupo de servidores que possui uma formação acadêmica mais elevada tem o conhecimento mínimo necessário sobre o significado do assédio moral. O grupo docente relata saber do que se trata, demonstrando insatisfação com alguns fatos que ocorrem em seus locais de trabalho. Como afirmam a seguir:

Entendo que seja algo como o desrespeito às pessoas e suas características. Tenho pouca informação sobre o assunto... pois não o veja comumente. Na maioria das vezes este assunto é escondido da comunidade acadêmica, quando ocorre algo assim. (docente 5)

Considero o assédio moral como um ato de violência... mesmo que as vezes mascarado... contra homens e mulheres... demonstrando muitas vezes um abuso de poder por parte do assediador e uma postura de submissão por parte do assediado. (docente 2)

A maioria dos servidores administrativos que participaram do GF1, realizado no *Campus IV*, não tinha clareza do que é o assédio moral e só entenderam claramente após a apresentação de um documentário com duração de 10 minutos³².

é essa exposição... esse tipo de repressão... ao colega, ao coordenador, ao chefe, né?... uma situação muito difícil, né?... de passar, um cara desses, né?... acaba sendo muito subjetivo. (téc-adm 5)

³¹ Juiz Federal do Trabalho.

³² Entrevista realizada pela Rede Globo, com o Dr. Roberto Heloani, disponível no site <http://www.youtube.com>, este documentário teve como tema o Assédio Moral. O Prof Heloani fala de suas pesquisas e esclarece de forma clara o tema. Tem por objetivo sensibilizar a população para o sofrimento emocional que o Assédio moral causa à vítima e a necessidade de se denunciar o fato quando acontece.

principalmente quando envolve a exposição, né?... Da situação para outras pessoas... por que eu vejo o assédio moral que é por só muito tempo, pessoal, que sofre a mesma pessoa, parece que é discriminação que se passa... É a minha opinião. (téc-adm 2)

eu confesso que antes de ouvir a opinião deles eu desconhecia um pouco o que era o assédio moral... mas agora eu concordo, é constrangimento, humilhação, eu acho que isso é meio subjetivo, por que vc pode se ofender sem a pessoa estar com essa intenção. Acho que é complexo... (téc-adm 1)

para mim, eu acho que tem pessoas que se sentem bem fazendo isso, tem pessoas que fazem sem perceber, tem as pessoas que fazem de cabeça quente... (téc-adm 2)

A análise das falas do GF2, realizado na Reitoria, mostrou que aquele grupo de servidores tinha conhecimento do tema que estava sendo tratado.

eu creio que seja aquele tipo de situação em que o chefe submete o seu funcionário a situações degradantes, de ser constrangedora, de dar funções que elas poderiam desenvolver muito mais...

É o fato de você estar chamando palavrões pra pessoa, de estar chamando a pessoa de burra, incompetente, na frente dos outros servidores. Eu acho que isso é uma questão. Seria que na verdade não se configura diretamente, que vem acontecendo indiretamente como uma forma de tratamento, de olhar, de ver até a tua roupa, como se veste, e isso constrange a pessoa que nem sabe como é o nome disso, mas ela sabe que tem... (téc-adm 9)

eu entendo assedio moral como uma coisa que dana o ser humano enquanto pessoa... psicológica, a pessoa se sente mal... passa por momentos difíceis... (téc-adm 8)

Neste contexto, entende-se que a partir do momento em que o servidor não sabe o que é o assédio moral, ele o concebe como natural e acredita que é um direito do superior praticar os atos abusivos. Parreira (2007, p.20-21) alerta para este fato ao afirmar que: “Se um dado comportamento faz parte dos costumes de um povo ou uma comunidade, mas não recebe um nome e ninguém fala sobre ele, passa por normal, só pelo fato de ser comum, mesmo que cause mal-estar e prejuízo às pessoas”. Assim, entender o que é o assédio moral com clareza dá condições de o servidor se proteger e reagir, não permitindo que atos abusivos sejam praticados no ambiente de trabalho.

Para Hirigoyen (2002b) nem todas as pessoas que acreditam estar sendo assediadas o são de fato e, por isso, é necessário ter cautela e se ter precisão na definição. A crença da referida autora “[...] é que, transcendendo a compreensão imediata do termo, é necessário, para uma tomada de posição, precisar o campo de

ação, seja com vistas a uma punição das ocorrências, seja para a adoção de uma prevenção eficaz” (p.16).

4.2.2 A Relação entre o Assédio Moral, o Exercício de Poder e a concepção dos Atos Negativos

*Toda forma de poder
É uma forma de morrer
Por nada
Toda forma de conduta
Se transforma
Numa luta armada*

(Humberto Gessinger, “Toda forma de poder”)

A partir de análises, compreende-se que a forma como o trabalho está estruturado, como as tarefas são divididas e a forma hierarquizada com que a UEPA se estrutura favorece o controle e o abuso por aqueles que estão no exercício do poder.

Prata (2008, p.84), analisando o serviço público define que:

A cultura do silêncio, ou seja, de *negar a existência do assédio* (“a política de avestruz”) e o hábito de *tomar partido do superior hierárquico* ainda é mais forte no serviço público do que no setor privado. Ali *chefes incompetentes*, com desvio de caráter e mesmo perversos, que alcançaram a sua posição por meio de bajulação ou do pistolão são muito comuns. A presença, por conseguinte, de alguém que questione suas atitudes, se mostre mais competente ou popular entre os servidores, facilmente pode desencadear atos de perseguição.

As falas durante as entrevistas remetem à situações marcadas por práticas desestabilizadoras, envolvendo zombarias, agressões verbais, críticas, imposições de tarefas, como mostram os seguintes relatos:

Aqui, nessa instituição, em alguns setores, já aconteceu o cumulo de uma pessoa dizer pra mim ‘você tá me boicotando’ por que ela não sabia o serviço... ela como professora está num cargo de chefia...ela chegar sentar e perguntar o serviço pra aprender. Ela achava que eu tinha que fazer o serviço porque eu estava num cargo de nível médio, porque se eu não fizesse eu seria retalhada e isso aconteceu muito...(téc-adm 12)

um dia teve uma situação em que chegou uma aluna lá para ele atender, só que o assunto era para ser tratado diretamente com ela, aí ele fez um bilhete formal para ela sobre “não ter atendido esta aluna e tal” e deixou na mesa dela e ela simplesmente considerou aquele bilhete como se fosse um despacho no processo e considerou como se fosse uma insubordinação e ela escreveu lá, ‘não sei qual o teu tipo de formação, mas aqui na uepa tem hierarquia e você não pode me dar ordens’ e chegou a ir, a entrar com protocolo ao invés de dar para o cara se explicar, tudo, ela pegou e levou esse processo com o bilhete dentro, com o despacho dela, na coordenação, na coordenação do curso, prof^a... isso foi uma espécie de humilhação para ele. Ela expôs ele, ele foi chamado, teve que dar explicações sobre o que aconteceu, teve que ter uma explicação formal sobre o despacho dela, e... teve o agravante também que ele estava em estágio probatório, ele correu o perigo de perder o emprego, teve que contratar advogado para se defender. (téc-adm 6)

Hirigoyen (2002b, p.125), ao analisar o assédio moral no serviço público e relacioná-lo com o uso do poder ressalta:

Os abusos de poder são frequentes no serviço público. Podem se expressar, por exemplo, por meio da distribuição de cargos subordinados, quando o poder é medido pelo número de assessores que cada um tem sob suas ordens: “Aquele ali é meu!” ou “Não, é meu!”. Em outros locais, ainda, os diretores decidem sobre a orientação dos funcionários antes mesmo de os conhecer e sem saber como trabalham.

Os relatos mostram que a presença do assediador cria um ambiente de opressão, de terror e pressões, com ameaças que desestabilizavam o local de trabalho.

[...] havia uma necessidade da chefia de forçar os funcionários ao trabalho por meio de ameaças, sendo comum perseguições à grande maioria dos funcionários, que na opinião do mesmo eram seus funcionários e não servidores públicos. (téc-adm 13)

Ainda visualizei com os meus colegas de trabalho, perseguições descaradas que humilhavam, a todos. Desde palavras que afirmavam ser o trabalho dos funcionários desnecessários para a Universidade. (téc-adm 8)

Essa prática não acontece apenas com o grupo administrativo. Observou-se que o grupo docente também sofre perseguições, quando não atende às expectativas de quem detém o poder, como relatam os docentes entrevistados:

O autoritarismo, um autoritarismo contínuo, é... não só em relação a funcionários, mas em relação a alunos também. A demonstração de

poder..a...é...a relação de, como é que diz, de domínio, uma relação de subalterno, de subestimar a capacidade da pessoa, não só aluno quanto servidor administrativo, já tive a oportunidade de perceber, de presenciar isso. (docente 4)

Já tive a oportunidade de presenciar, principalmente por que lido com a classe médica que acha que é um profissional diferenciado dos demais e as vezes usa isso como uma forma até de se impor. Não estou generalizando, é uma minoria, minoria mesmo, bem isolada que a gente percebe que ainda usa o entendimento dessa prática. (docente 4)

São muitas as formas de usar o poder para praticar o assédio moral. Hirigoyen (2002a) afirma que não é comum encontrar grandes perversos nas empresas, mas eles têm o poder de conseguir que o outro ultrapasse os seus limites. Ao descrever o abuso de poder como assédio esclarece:

A agressão no caso é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de dominar e o faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas. (p.82)

Na mesma obra, a autora afirma, ainda, que a luta pelo poder que ocorre entre rivais é legítima quando é dada a todos as mesmas oportunidades, porém existem lutas que já iniciam desiguais. É o que se vê no relato da servidora aqui apresentado:

ele já falou... eu também sofri com isso,... a profª queria nos moldar, ela queria que nós fôssemos “vacas de presépio”. (téc-adm 1)

Esse relato revela que a pessoa no exercício da chefia exigia dos servidores um tipo específico de comportamento, demonstrando uma necessidade de manter o controle sobre o grupo de servidores, ultrapassando os limites de direitos que o cargo lhe permitia, com um claro abuso de poder. Alkimin (2007, p.43) esclarece

Entretanto, sob roupagem do exercício do poder de direção os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso do poder, adotando postura utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob

pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas, etc...), notadamente o superior hierárquico que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absentéismo.

Foucault (2004, p.71), ao avaliar a evolução nas formas de punir sugere “é preciso punir de outro modo: eliminar essa confrontação física entre soberano e condenado; esse conflito frontal entre a vingança do príncipe e a cólera contida do povo, por intermédio do supliciado e do carrasco”.

Nos relatos acima observa-se que é possível encontrar na universidade dirigentes que, ao se sentirem ameaçados, buscam cercear o servidor em sua liberdade de agir, vestir e falar.

4.2.3 Os Sentimentos que o Assédio Moral Desperta

*“Quem quer que receie o castigo já o está recebendo.
E quem o merece o apreende...
Assim a vespa, ao picar, perde o ferrão
e com este as suas forças, para sempre...”*

(Michel Eyquem de Montaigne)

Falar nos sentimentos que o assédio moral desperta é buscar as dores, sofrimentos e é falar, também, de questões éticas e morais. Pois, acredita-se que a indignação que surge ao se saber que alguém sofre por estar sendo humilhado, perseguido ou excluído, se realiza por que existe um sentimento nobre. É um sofrimento ético. Prata (2008, p. 92) analisa que “o individuo egoísta que não tem o menor pudor em prejudicar alguém, desde que com isso obtenha alguma vantagem pessoal, em última análise, termina por prejudicar a si próprio”.

Nesta pesquisa percebeu-se que perpassa por todas as falas o sentimento de indignação, todos relataram sentimento de repúdio e acreditam que o assédio moral é um ato antiético que deve ser combatido.

ele representa uma coisa muito ruim para a sociedade, né? Como um todo. Ele representa, às vezes, uma forma de insegurança de uma chefia ou de um profissional, ele demonstra uma relação autoritária, ele demonstra uma relação de preconceitos, né?, quer seja em relação a cor, em relação a sexo, em relação a parte emocional da pessoa. Todas essas questões. (docente 4)

Repúdio e indignação. (docente 5)

O assédio moral desperta em mim sentimentos de raiva, repudio, humilhação. (docente 7)

Alkimin (2007, p.87) analisa que o assédio moral gera nos servidores o “[..] sentimento de indignação, inutilidade e desqualificação [...]”. A fala da servidora, a seguir, sobre os seus sentimentos, confirma:

eu me senti muito retraída, não queria nem olhar na cara dos meus colegas, e eu não tinha nada a ver com isso e eles estavam do meu lado, viam que a coisa era toda certinha, feita corretamente, mas tu te sente tão humilhado ... tão denegrado... (Téc adm 9)

Os atos, palavras, enfim, as atitudes de assédio dirigidas ao empregado invadem sua vida tanto profissional quanto pessoal e o desestabiliza, trazendo consequências negativas para sua auto-estima e fazendo com que o empregado se afaste do local de trabalho e do convívio com os colegas. No relato a seguir, pode-se ver esse fato:

Eu vinha trabalhar completamente contrariada... a contrariedade era tamanha que eu passei mais de 10 anos sem participar de nada daqui, de nada!, iam se reunir para fazer alguma coisa? Eu não participava de nada!...ah, olha a nossa confraternização... eu não aceito... é só um dia no mês de dezembro e confraternização pra mim é o ano inteiro!.... (téc-adm 5)

Alkimin (2007, p. 85) destaca:

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de

trabalho tenso e hostil em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

Encontrou-se, nesta pesquisa, a forte verbalização de sentimentos de medo, angústia e a presença de situações em que os entrevistados se sentiram ridicularizados por suas chefias e pelos colegas.

4.2.4 Ser Vítima do Assédio Moral na UEPA

*Você que inventou a tristeza
Ora tenha a fineza
de "desinventar"
Você vai pagar, e é dobrado,
Cada lágrima rolada
Nesse meu penar*

(Chico Buarque, "Apesar de você")

O assédio moral no trabalho surge de forma sutil e se propaga, porque as vítimas não fazem a denúncia, sentem-se acuadas e deixam passar as insinuações e as maledicências. O assédio acontece porque o assediador desqualifica a vítima, que, de início, não percebe e, ao perceber, acaba aceitando em silêncio, por medo de retaliações.

Soboll (2008b, p.22-23) esclarece que "no assédio moral, a empresa é palco da violência e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou *persona non grata*. [...]". Ao se realizar a análise estatística das informações descritas na tabela 5, observa-se que, se forem somadas as respostas "de vez em quando" e "sempre", ter-se-á 37,9 % dos pesquisados que se sentem excluídos ou ignorados pelo chefe ou pelo grupo de trabalho, quando tentaram se aproximar, o que também é uma forma de assédio moral, quando praticada com uma certa frequência.

Tabela 5 - Frequência em que vivenciou alguma situação em que foi ignorado, excluído, "colocado na geladeira" ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou se aproximar.

	Número	%
Nunca	106	60,9
De vez em quando	62	35,6
Mensalmente	2	1,1
Sempre	4	2,3
Total	174	100,0

Fonte: Pesquisa de campo

Alkimin (2007, p.73) vem auxiliar nesta reflexão ao pontuar que:

O isolamento e a recusa na comunicação são a forma mais sutil e insidiosa de praticar o assédio moral, visto que o ataque não é declarado, sendo a vítima isolada pelo agressor que sempre justifica sua atitude assediante com as seguintes frases: "Não é verdade que o(a) desprezo; estão aqui para trabalhar e não para conversar; foi colocado(a) numa mesa afastada por falta de espaço etc".

Normalmente essa modalidade de assédio é praticada tanto pela chefia quanto pelos colegas de serviço [...]

O relato abaixo confirma os dados apurados no questionário:

Fui usado como bode expiatório em uma ação que tentava conquistar alunos em busca de votos. Por longo período de tempo fui taxado e desrespeitado na instituição em função do ocorrido. (docente 5)

Soboll (2008, p. 35) pontua que "o assédio moral pode concretizar-se por comportamentos hostis na forma de omissões, constrangimentos, isolamento ou exposições degradantes". E a fala da servidora vem reforçar este ponto de vista:

Acho que ela foi vítima também de comentários de corredor [...](téc-adm 1)

Durante a realização do primeiro Grupo Focal, apenas um participante afirmou ter sido vítima de assédio moral, porém todos relataram conhecer alguém que já foi vítima desse ato perverso. Já no segundo grupo, realizado na Reitoria, apenas um servidor ainda não havia sido vítima do assédio moral. Porém, ele conhecia alguém que já foi vítima. Entre os docentes, somente um afirmou que foi

vítima e que denunciou, mas não houve providência administrativa. Ele relatou ainda que durante o período perdeu o prazer pelo trabalho.

As práticas nefastas mencionadas não bastaram, pois alguns resultados sinalizam que o assediado sofreu repercussão desagradável, conforme os relatos:

eu passei por isso. Foi muito vexatório. Eu tenho testemunhas que eu chorei dias-dias aqui nessa universidade. Eu passei poucas e boas nesse período... eu só não entrei com um processo contra a universidade, o estado, seja lá quem for, porque eu não tenho dinheiro... se eu tivesse eu daria entrada, sim. Porque queriam atingir pessoas lá de cima, mas para atingir começavam por mim. Então eu passei, sim. Cheguei a chorar no ombro do meu colega, ali, de tantas humilhações que eu passei... então, isso eu considerei assédio moral... essa forma. (téc-adm 9)

E outros servidores informaram:

eu saí da minha casa por obrigação do trabalho e não vinha trabalhar por prazer, eu vinha por obrigação. Aí uma colega que já não está mais aqui, que por sinal já não pertence mais nem ao nosso mundo, ela cansou de dizer pra mim “não entrega teu lugar, direção é passageiro, elas vão embora tudinho e nós vamos ficar”. Ela que me dava forças. (téc-adm 5)

Ela chegava do nada e me ridicularizava na frente dos meus colegas... ela fazia questão de fazer isso, né?, e foi uma das pessoas que depois votou contra o mestrado, quando tava sendo, é..., analisado lá no consun, para que nós administrativos não tivéssemos esse direito de ter acesso a esse curso. (téc-adm 5)

Já fui agredido fisicamente por um aluno e moralmente por alguns alunos e alguns professores. (docente 5)

Acontece de professor colocar banca, ele pensa que nos somos os criados da casa dele. (téc-adm 5)

você sente o reflexo quando você está vivendo uma situação e as pessoas que estão de fora e desconhecem a situação vão pelo que a chefia começa a espalhar e muitas vezes você observa que as pessoas escutam sem saber o contexto da situação e vão repetindo e vão aumentando a medida que vão passando e chega ao cumulo de você ir ao banheiro de uma repartição publica e escutar as pessoas falando de você sem conhecer o contexto (téc-adm 12)

No entendimento de Prata (2008, p.84):

É no serviço público que encontramos o maior percentual de vítimas de assédio moral no trabalho. Posto que o servidor público goze de estabilidade e, portanto, a ameaça imediata de desemprego não o

atormente, em compensação, essa mesma “impossibilidade”, na prática, de despedi-lo se volta contra ele. Por outras palavras, como o funcionário público não pode ser sumariamente despedido sem justa causa o seu perseguidor faz de tudo para que ele seja expulso do local onde esteja lotado. Ou seja, obriga o perseguido a pedir remoção, licença médica ou mesmo aposentadoria.

Ao escutar relatos de desrespeito, de agressões verbais, se pôde perceber, nos rostos dos servidores, a dor retratada ao reviver as violências sofridas. O sentimento de desvalorização, pelo qual esses servidores passaram, foram relatados carregados de mágoa, revolta e grande tristeza:

foi um período muito difícil profissional... se achando um incompetente, uma serie de adjetivos, tem que ser muito forte por si mesmo, porque ajuda não tem... (Téc adm 9)

nas minhas férias, eu vim ajudar, a criatura me ligava umas 4 vezes, já sabendo que eu não estava mais lá, chegamos lá e todo mundo com um riso diferente, e perguntava: ‘o que foi?’ ‘Nada...’ ‘tu já sabe pra onde tu vai?’ ... “Eu disse, por quê? Eu não estou mais aqui?”. Não sei parecíamos estranhos no ninho... (téc adm 7)

Perpassaram em todas as falas a revolta, a indignação, a mágoa e o sentimento de ter sido traído, pois o local de trabalho, que antes era prazeroso, transformou-se em um local hostil. De acordo com Barreto (2006, p.51):

Sentir-se humilhado é sentir-se inútil, incapaz, inferior, fracassado; um “lixo”, um “ninguém”, um “zero”. Este sentimento obstaculiza o “normal”, impondo novos “modos de andar a vida” que transtornam sua existência, impedindo-o de responder plasticamente às exigências e às “infidelidades do meio”.

Percebeu-se que durante as entrevistas os servidores se retraíam e se sentiam menosprezados, desvalorizados, como se as suas vidas tivessem sido jogadas nas mãos de pessoas que não valorizaram a dedicação e o tempo de trabalho que eles tinham na instituição. O sentimento de desrespeito perpassou em todas as falas.

De acordo com Barreto (2006), os servidores que são mudados de setor ou de função acabam sendo ridicularizados e humilhados “[...] são caçados como culpados e passam a ser avaliados todo dia [...]” (p.132):

a questão de quando você é removido de um setor para outro sem nenhuma satisfação, você deixa toda uma vida que você está se dedicando... de repente cortam da tua vida... que você tem que mudar drasticamente, que você nem sabe, e tem que recomeçar... não é que seja ruim recomeçar, não é esse o ponto... (Téc adm 9)

é que você já está com a sua vida toda programada... você está próximo da sua residência e as vezes já tem uma outra atividade, e já sai daqui pra ir pra lá (Téc adm 12)

até hoje ficam jogando piada...(téc adm 7)

depois de vinte anos de trabalho, eu me sentia muito humilhada... aprendi a catar na internet, por que eu não tinha o que fazer... não me era dado nada... (Téc adm 9)

As pesquisas indicam que nas instituições públicas brasileiras as táticas usadas pelos assediadores passam pelo rearranjo de funções e pelo impedimento de realizar as tarefas. Nesta pesquisa foi constatado que essas atitudes também são usadas no interior da Universidade do Estado do Pará.

Martins (2006), em sua pesquisa de mestrado, estudou a polícia militar no Estado da Bahia. Nesta investigação, ele constatou que a hierarquização militar funciona como legitimadora da violência, agressões, humilhações e ofensas desmoralizantes. Confirmou, ainda, a dificuldade que a vítima do assédio sofre para se livrar da situação, pois suas queixas não são consideradas como procedentes.

Neste estudo, encontrou-se relatos de servidores que chegaram a fazer a denúncia da violência sofrida e, no entanto, não foram tomadas providencias, chegando, inclusive, a terem o processo perdido:

Sim, toda a universidade foi comunicada, desde a Pró-Reitora de..., na época a professora , até a atual, a professora (téc adm 13)³³

Eu já passei por várias situações, inclusive uma delas foi tão agravante, que eu até registrei e encaminhei para a reitoria, e a reitoria encaminhou pra ouvidoria, e o documento sumiu... o que não é interessante acaba. (téc adm 12)

³³ os nomes citados no relato foram excluídos para proteger o sujeito da pesquisa.

O que chama atenção é que o servidor da Ouvidoria da universidade, ao ser entrevistado, relatou conhecer apenas um único caso, envolvendo o assédio de servidor contra discente:

A gente entra em contato com o representante da unidade, no caso o, para ele saber o que está acontecendo. Aí a gente relata tudinho que está acontecendo, e geralmente eles nos retornam dizendo que não é bem como o aluno está falando... que está exagerando um pouco... que o aluno falta muito... que por isso não está a par dos acontecimentos na sala de aula... (Ouvidoria)

Teve de um aluno contra um funcionário daí, inclusive ele até já saiu. Ele era serviços prestados, né?... Aí a mãe veio aqui, tudinho né ...foi uma coisa super chata, mas foi tudo resolvido. O funcionário até saiu, foi dispensado, né?... (Ouvidoria)

De funcionário contra funcionário, contra chefe, né?, isso aí nunca teve... Se tem, eu acredito que a pessoa fica com receio, né?... Fica por que aí a gente vai ter que ir checar... a gente vai ter que ir junto a chefia... para verificar o que está acontecendo, aí o funcionário tem medo de ficar marcado, esse tipo de coisa, né? (Ouvidoria)

As pesquisas já realizadas indicam que são apontados como agressores, com maior frequência, os supervisores, gerentes e pessoas em posições hierárquicas superiores. Os resultados encontrados neste estudo confirmam as pesquisas de Leymann (1996), Barreto (2006), Gonçalves (2006), Maciel *et al* (2006) e outras já realizadas, como mostra a tabela 6. Se forem levados em consideração os resultados para a indicação do agressor como sendo o “chefe” (35,7%) e o “chefe contra você e seus colegas” (19,0%), somando os dois resultados, será encontrado um índice de 54,7%.

Tabela 6 - Frequência identificação do agressor

		Número	%	%
Validos	Um colega	14	8,0	33,3
	O conjunto de colegas	3	1,7	7,1
	Seu chefe	15	8,6	35,7
	Seu chefe contra você e seus colegas	8	4,6	19,0
	Seu chefe e seus colegas	2	1,1	4,8
	Total	42	24,1	100,0
	Não foi assediado	132	75,9	
Total	174	100,0		

Fonte: Pesquisa de campo

As pesquisas tanto internacionais, como a de Einarsen e Skogstad (1996), quanto nacionais, como a de Maciel *et al* (2006), indicam ainda, que no que diz respeito ao gênero dos agressores, os homens são mais apontados como assediadores do que as mulheres. As pesquisas de Leymann (1996) e Einarsen e Skogstad (1996) apontam, ainda, que os homens tendem a ser assediados por outros homens e mulheres por outras mulheres. Na presente pesquisa, encontrou-se o seguinte resultado: na UEPA, são as mulheres que assediam mais, numa porcentagem significativa de 66,7% de mulheres contra 23,8% dos homens pesquisados; conforme pode ser visto na tabela 7.

Tabela 7 - Frequência do sexo do agressor

		Número	%	%
Validos	Homem	10	5,7	23,8
	Mulher	28	16,1	66,7
	Os dois	4	2,3	9,5
	Total	42	24,1	100,0

Fonte: Pesquisa de campo

Tabela 8 - Frequência do assédio moral por nível de escolaridade.

		TITULAÇÃO COMPLETA				Total
		Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	Pós-Graduação	
FOI ASSEDIADO NO TRABALHO	Sim	0	14	7	15	36
	Não	4	47	34	50	135
Total		4	61	41	65	171

Fonte: Pesquisa de campo

A tabela 8 mostra que nesta pesquisa 61,1% dos servidores, que acreditam ter sido vítimas do assédio moral, têm curso superior completo e dentre esses pesquisados 41,6% fizeram curso de Pós-graduação. Esse resultado leva a refletir que o conhecimento e a percepção que o servidor tem de ser vítima de assédio moral, na UEPA, pode estar relacionado a vários aspectos, dentre eles o nível de escolaridade dos sujeitos e a questão cultural, o que leva ao entendimento de que essa é a parte que mais define esta reflexão.

Nesta perspectiva, entende-se ser relevante apresentar uma reflexão acerca da questão cultural relacionada ao assédio moral segundo aponta a pesquisa aqui apresentada.

4.3 A Questão da Cultura

O assédio moral é um fenômeno que, como já foi apontado, vem sendo pesquisado com maior ênfase no campo do direito, em busca dos aspectos legais que amparem o trabalhador. As pesquisas têm buscado saber os efeitos que o assédio moral causa ao trabalhador no nível individual, interpessoal e organizacional. Porém, Gonçalves ao discutir o assédio moral alerta para a necessidade de se considerar a questão dos aspectos “sociais, históricos e culturais na forma como o assédio moral se configura entre os trabalhadores” (GONÇALVES, 2006, p.41).

A história da formação da sociedade brasileira é uma história de dominação e de lutas pelo poder, onde as classes dominantes impõem os seus interesses ao resto da sociedade. Para atingir seu intuito, as classes privilegiadas fizeram uso de todos os recursos que tinham ao seu dispor, inclusive a violência institucional. Assim, a sociedade brasileira, em sua história, se viu marcada por lutas e desrespeito ao cidadão em sua dignidade.

A cultura brasileira foi marcada por uma história com base na relação escravagista, em que havia um senhor de escravo que tudo podia e um escravo dependente, sofrido, obediente. Se, no passado, vivia-se a escravidão de negros e índios, como sendo “natural” e aceita pela maioria da população, após muitas lutas surgiram leis que acabaram com a escravidão, mas que, ao mesmo tempo, não davam àqueles escravos condições de sobreviver em uma sociedade dominada pelo branco. Com a abolição oficial da escravidão, essa forma de relação, conseqüentemente, se transferiu para as relações trabalhistas.

O poder estatal brasileiro sempre se apresentou de forma autoritária e a população esteve excluída de decisões importantes no curso da história da nação.

No Brasil, as relações de trabalho se caracterizam por uma história de clientelismo, autoritarismo e nepotismo, favorecendo a concentração do poder nas mãos de poucos e oportunizando uma hierarquização organizacional. O trabalhador, em consequência assume uma postura passiva, evitando o conflito. Essa postura propicia o surgimento do assédio moral, pois favorece o abuso de poder por parte do patrão e gera no trabalhador o sofrimento.

No Brasil, o assédio moral se mostra com características dessa cultura em que os órgãos públicos são fortemente hierarquizados, o gestor tem amplos poderes e os servidores são tratados como “peças” de uma engrenagem.

Barreto (2006) e Hirigoyen (2002b) relatam, em suas pesquisas, situações de perseguições, maus tratos e humilhações. Essas pesquisas mostram que existe uma grande preocupação com resultados e isso gera uma relação de trabalho desumana.

Ao analisar o processo sócio-histórico da cultura paraense imediatamente se percebe que a história é semelhante. Ocorre a influência do paternalismo, do clientelismo, do extremo autoritarismo. Na questão política aparece o abuso de poder, com conchavos entre grupos políticos, podendo-se ainda dizer que, durante muito tempo, ocorreram fraudes eleitorais, fazendo com que, a cada processo eleitoral, os grupos se revezassem no poder e retornassem ao comando da administração estadual. Essa situação favorece a manipulação de informação, o uso da violência e o populismo. No serviço público estadual, essas relações são reproduzidas, refletindo o que foi aprendido culturalmente pelo povo, com esta mentalidade provinciana de colonialismo.

Ao voltar o olhar para a Universidade do Estado do Pará, observa-se que a sua história, já retratada no capítulo 3 deste estudo, também trás nuances de favorecimentos, com a presença do nepotismo e do clientelismo. Os processos eleitorais para o cargo majoritário são marcados por conchavos e acordos políticos. A estrutura organizacional da UEPA, também apresentada no capítulo 3, é uma estrutura hierarquizada, que favorece o surgimento do autoritarismo. As nomeações de servidores para ocupar cargos de direção são de livre escolha do reitor e esse fato favorece a permanência do clientelismo. Percebe-se que no momento em que o

servidor é investido no cargo de direção e assessoramento ele se sente também com poder total, o que faz com que aconteçam os abusos.

Durante as entrevistas realizadas, ao buscar saber a percepção dos servidores sobre a relação com as chefias e o que consideravam negativo na Universidade, foi possível ouvir:

Percebo jogo político em busca do poder (docente 3)

Percebo relações domésticas entre algumas pessoas, o que dificulta um trabalho docente de qualidade; assim como também grandes relações de interesses, de troca de favores. (docente 4)

Abuso de autoridade, abuso da máquina institucional, uso da máquina em benefício pessoal e não da comunidade, desrespeito às pessoas e alguns desvios de conduta ética e moral. (docente 5)

o que está faltando no centro é a chefia se preocupar com melhorar o seu atendimento com o seu próprio servidor (tec-adm 8)

uso dos veículos oficiais para ir a sua casa a toda a hora, utilizando-se dos motoristas (servidores públicos) como se fossem seus funcionários particulares. (téc-adm 13)

grandes relações de interesses, de troca de favores. (docente 2)

tentam bloquear certos direitos, não só da parte da chefia mas dos colegas. (téc-adm 12)

Essas percepções dos servidores demonstram que a UEPA é uma universidade onde ainda existe um forte comportamento de abuso de poder por parte dos gestores e a cultura da organização favorece a opressão e o surgimento do assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Ontem o menino que brincava me falou
Que hoje é semente do amanhã
Para não ter medo que esse tempo vai passar
Não se desespere não, nem pare de sonhar
Nunca se entregue, nasça sempre com as manhãs
Deixe a luz do sol brilhar no céu do seu olhar
Fé na vida, fé no homem, fé no que virá
Nós podemos tudo
Nós podemos mais
Vamos lá fazer o que será*

(Gonzaguinha, "Sementes do amanhã")

Chegando ao final do percurso, percebe-se que a investigação realizada neste estudo possibilitou identificar questões que poderão propiciar uma melhor compreensão sobre as especificidades que caracterizam a presença do assédio moral no âmbito da UEPA.

Iniciar esta pesquisa foi um grande desafio pela peculiaridade do tema. Muitos podiam ser os caminhos a percorrer, porém a opção foi a de buscar os relatos, ouvir os servidores. Este estudo foi realizado, a partir da técnica do grupo focal, considerando a fala dos sujeitos investigados. Foi complementado por entrevistas e questionários, o que possibilitou a discussão e a expressão de impressões e concepções a cerca do objeto de pesquisa.

A Constituição Federal, art. 5º (Brasil, 1999), mostra que discriminar é crime e compactuar com a discriminação é ser cúmplice, mas observa-se que com o tempo os procedimentos discriminatórios tem-se tornado socialmente aceitáveis e institucionalizados nas empresas. As pessoas passam a adotar uma postura de tolerância e omissão.

O assédio moral sempre existiu e surge praticamente com a natureza humana, pois, em geral, é utilizado pelo mais forte para subjugar o mais fraco. Ao se fazer uma análise da história da humanidade, observa-se que esse tipo de assédio poderá ser encontrado onde houver um superior e um subordinado. Antes, era considerado como grosseria e continuava procedendo, como se o empregador, por

ter o poder diretivo, também tivesse o direito de assim agir. A partir dessa discussão, foi possível perceber que no Brasil colônia, apesar de ser considerada uma prática legal, índios e negros foram sistematicamente assediados, humilhados, pelos colonizadores, que, por se julgarem superiores, aproveitaram-se desse fato para impor suas idéias, costumes e religião.

O assédio moral tem sido visto por alguns autores como consequência do processo de globalização e da competitividade daí decorrente. É visto como reflexo do ritmo acelerado da economia, do processo de terceirização, das contratações por prazo determinado, da flexibilização de todas as mudanças que vêm ocorrendo nas relações de trabalho. Observa-se que na raiz do assédio moral está um conflito mal resolvido e a incapacidade em gerir adequadamente as relações de poder dentro das empresas. Os altos índices de desemprego, que geram a grande concorrência pelas poucas vagas existentes no mercado, proporcionam esse abuso de poder do empregador. Algumas vítimas não aguentando o abuso a que são submetidas, acabam por pedir demissão, porém sempre haverá um outro desempregado querendo ocupar essa vaga, mesmo sabendo que poderá encontrar um assediador no novo emprego.

Ao buscar saber da incidência do assédio moral, no âmbito da UEPA, encontrou-se essa prática de violência contra os servidores de ambos os sexos. Por meio desse estudo, foi possível ver que na Universidade do Estado do Pará o assédio moral se manifesta de forma descendente, ou seja, vinda do superior para os subordinados. A relação de poder que ali se desenvolve faz com que os servidores quando estão investidos nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) – cargos de gestão – sintam-se com o direito de fazer exigências que ultrapassam o que é permitido pela legalidade.

Ao mesmo tempo, foi possível identificar que a ocorrência do assédio moral acontece em frequência maior com os servidores do grupo técnico administrativo e com os que se encontram lotados na Reitoria. Acredita-se que este grupo se percebe mais assediado por estar mais perto do poder na universidade, uma vez que é na reitoria que se encontra a administração superior da UEPA, onde estão situadas as Pró-reitorias e a Ouvidoria. Vale ressaltar que os relatos de assédio moral estão em todos os *campi* pesquisados. No *campus* onde não foi permitido

fazer a coleta dos dados quantitativos pelos questionários, durante as entrevistas ocorreu a denúncia de que ali existe um alto índice de assédio moral.

O assédio moral tem um caráter alienante e, ao ser direcionado a uma pessoa específica, ele intimida o assediado, provocando nele o afastamento do grupo e o medo de se pronunciar e se expor em qualquer situação. A pretexto de tolerância, a sociedade não se posiciona, “fecha os olhos” e permite que injustiças sejam feitas e servidores perversos acabam por se multiplicar no serviço público.

Os relatos ouvidos, por meio desse estudo, permitiram ver que a omissão, a permissividade, o “fechar os olhos”, também têm incidência na Instituição pesquisada.

Alguns gestores, na universidade, abusam de suas prerrogativas e usam de pressões psicológicas. Ignoram o servidor ou exigem mais do que ele pode executar. Através dos relatos, se detectou que as consequências emocionais desses atos, para o servidor da UEPA, perpassam pelo choro constante, tristeza, desestímulo, e, em alguns casos, o adoecimento e a depressão. O servidor da instituição analisada, por não encontrar eco, prefere se “recolher” e opta por não denunciar. Os servidores menos esclarecidos acabam por acreditar que é direito de quem está em cargo de direção tomar atitudes de desrespeito.

Essa pesquisa mostrou que na concepção dos servidores as relações de trabalho na universidade estão impregnadas pela falsa idéia de que o servidor subalterno deve se submeter a todos os desmandos praticados pelo superior hierárquico, aceitando como normal os maus tratos recebidos.

A ouvidoria da UEPA, ao mesmo tempo, não se posiciona e declara que não existe um programa, uma política de assistência ao servidor assediado. A ouvidoria cria mecanismos burocráticos que dificultam a denuncia.

Todos os servidores ouvidos foram unânimes em relatar que, para não serem mais assediados, optaram por ser transferidos de setor, lotados em outro *campi*, pois os que denunciaram não tiveram respostas da administração.

A escravidão acabou, hoje já não se permite mais a agressão física, porém surgem outras formas de agressão, mais sofisticada, adaptadas ao tempo moderno, que permitem a exploração do servidor, com a desculpa da necessidade de produção. Essa necessidade de mostrar resultados favorece o surgimento do assédio moral.

Os relatos permitiram ver que o modelo de gestão praticado na universidade ainda está arraigado no modelo patriarcal e contaminado pelo autoritarismo, exigindo do servidor a subserviência.

Na UEPA, a nomeação para os cargos de direção é realizada por indicação e, muitas vezes, os servidores se deparam com gestores que não têm preparo ou perfil para o cargo, não tendo condições para a execução das atividades que lhe são atribuídas. Isto faz com que os conflitos aconteçam, surgindo situações de assédio moral. Como existe na universidade a crença de que o servidor efetivo, concursado, tem estabilidade, a solução encontrada por parte dos setores de administração de pessoal é a de afastar o servidor assediado de seu assediador, sendo o servidor/vítima lotado em um novo setor de trabalho. Quando o servidor é temporário a solução tem sido não renovar o contrato. Não se faz a apuração dos fatos.

A forma como o trabalho se organiza e os valores que predominam na UEPA, permitem que a agressividade e o assédio moral se manifestem nas relações de trabalho. Se as ações contra esse ato de violência ficam restritas aos fatos isolados e os agressores ficam impunes, os atos dessa natureza se perpetuam e acabam sendo considerados como normal.

Entende-se que a violência, de modo geral, pode e deve ser controlada. As intervenções e políticas para tratar da violência no ambiente de trabalho devem ser direcionadas para práticas organizacionais efetivas. É necessário que se crie programas de sensibilização, de esclarecimento à comunidade acadêmica e de apoio ao servidor assediado. É necessário que se faça a apuração efetiva dos fatos.

Esta pesquisa revelou que, contrariando outras pesquisas já realizadas, na Universidade do Estado do Pará, são as mulheres que mais assediam. Generalizando, pode-se afirmar que a forma de gestão favorece o assédio moral e

quando a mulher assume o poder, ali, para ser respeitada, se firmar na gestão, e para se manter ela assume também um estilo autoritário e um comando tido como característico do sexo masculino. Com isso ela passa a pressionar e a fazer “terror psicológico” sobre os servidores.

O servidor investido no cargo de direção, deveria saber comandar os subordinados sem precisar usar de autoritarismo. Porém, a estrutura burocrática da universidade, que pressiona por rapidez e qualidade, propicia que o gestor exerça o mando de forma autoritária, revelando-se, em alguns casos, como um “pequeno déspota”, indiferente às dificuldades dos subordinados e aos seus sofrimentos.

A importância deste estudo se mostra quando se percebe que no Estado do Pará, a proposta de Projeto de Lei encontra-se “tramitando”, engavetada, desde o ano de 2003 e os dados de pesquisas realizadas no estado não se tornam públicos.

Por fim, o presente estudo não teve a pretensão de esgotar o tema do assédio moral na Universidade do Estado do Pará. Pelo contrário, a idéia foi contribuir com o desenvolvimento de pesquisas, para que o tema se torne visível, uma vez que se acredita que este assunto merece a atenção da comunidade acadêmica, dos gestores da UEPA e do serviço público como um todo. É necessário que as relações de trabalho se pautem no respeito entre as pessoas, pois no momento em que não se faz a denúncia, esse ato perverso se espalha pelo medo, pela manipulação e pela intimidação dos assediados.

REFERÊNCIAS:

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

_____, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ANDRADE, Lédio Rosa de. **Violência: psicanálise, direito e cultura**. São Paulo: Millennium Editora, 2007.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições 70, 1977.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte (coord.) **Perfil do trabalho decente no Brasil** / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/doc/perfildbrasil_129.pdf acesso em 18 de janeiro de 2010.

BEZERRA NETO, José Maia; Guzmán (orgs). **Terra matura: historiografia e história social na Amazônia**. Belém: Paka-Tatu, 2002.

BOCK, Ana Mercê B.; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CACCITTO, M. G. et al. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico em el trabajo**. Série protección de La salud de los trabajadores. Nº 4. Organización Mundial de La Salud. Disponível em http://WWW.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf. acesso em 23 de janeiro de 2009.

CAMARNADO JR., Drausio Vicente. As faces da violência: da conceituação polissêmica à sua emergência no campo da saúde. In ROMARO, Rita Aparecida, CAPITÃO, Cláudio Garcia (orgs). **As faces da violência**: aproximações, pesquisas e reflexões. São Paulo: Vetor, 2007.

CHAVES, Vera L. Jacob et al. UFPa: um modelo de universidade multicampipara a Amazônia. in: MOROSINI, Marilia(org). **A universidade no Brasil**: concepções e modelos. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

CORBISIER, Roland. **Introdução à Filosofia**. Tomo I. à Filosofia. Tomo I. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1990.

COTRIM, Gilberto. **História global**: Brasil e geral – volume único. São Paulo: Saraiva, 2002.

COUTO, Rosa C.; CASTRO, Edna R. de; MARIN, Rosa A (orgs). **Saúde, trabalho e meio ambiente**: políticas públicas na Amazônia. Belém: EDUFPA, 2002.

DANCEY, Christine P; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**: usando spss para windows. Tradução de Lorí Viali. Rio Grande do Sul: Artmed, 2006.

DEL PRIORE, Mary (org); BASSANEZI, Carla (coord.). **História das mulheres no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2007.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.

_____, C.; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian; BETIOL (coord), Maria Irene Stocco. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 1994.

DI MARTINO, Vittorio; CHAPPELL, Duncan. **Violence at the Workplace: the Global Challenge.** Paper presented on the International Conference on Work Trauma. Johannesburg, 2000. Disponível em: http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/violence_at_work_ilo.pdf, acesso em 23 de janeiro de 2009.

DURKHEIN, Emile. **As regras do método sociológico.** 16 ed. São Paulo: IBEP Nacional, 2001.

EINARSEN, S.; BJORN, I. R.; MATTHIESEN, S. B. **Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study.** European Journal of Work and Organizational Psychology, 1994, 4 (4): 381-401. Disponível em: http://folk.uib.no/pssm/documents/Bullying_and_work_environment_1994_Einarsen_Raknes_Matthiesen.pdf acesso em 23 de janeiro de 2009.

ESTÉS, Clarissa P. **Mulheres que correm com os lobos: mitos e histórias do arquétipo da mulher selvagem.** Tradução Waldéa Barcellos. Rio de Janeiro: Rocco: 1994.

FELKER, Reginald D. H.. **O dano moral, o assédio moral e o assédio moral nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de H. Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa. 6 ed. Paraná: Positivo, 2004.

FOUCAULT, Michel. **As Palavras e as Coisas.** São Paulo: Martins Fontes, 1981.

_____, Michel. **Vigiar e Punir.** 36 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

_____, Michel. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro: Graal, 1996.

FREITAS, Maria Ester; BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2008.

FREUD, Sigmund. **Consideraciones sobre la guerra y la muerte**. Tradução Luis Lopez-Ballesteros y de Torres. Vol II. 4 ed. Madri: Biblioteca Nueva:1981 (Obras Completas).

_____, Sigmund. **El malestar em la cultura**. Tradução Luis Lopez-Ballesteros y de Torres. Vol III. 4 ed. Madri: Biblioteca Nueva:1981 (Obras Completas).

FROTA, Maria Helena de P. Interpretando a categoria gênero de Joan Scott. In: FROTA, Maria Helena de P.; OSTERNE, Maria do Socorro F. (orgs). **Família, gênero e geração**: temas transversais. Fortaleza: EdUece, 2004.

_____, Maria Helena de P.; OSTERNE, Maria do Socorro F. (orgs). **Família, gênero e geração**: temas transversais. Fortaleza: EdUece, 2004.

GATTI, Bernardete Angelina. **Grupo Focal na pesquisa em Ciências Sociais e Humanas**. Brasília: Líber Livro, 2005.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, Mary (org); BASSANEZI, Carla (coord.). **História das mulheres no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2007.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONÇALVES, Rosemary, C. **O assédio moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006.123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Fortaleza, 2006. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES_R.C._O_assedio_moral_no_Ceara.pdf acesso em 23 de janeiro de 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. Roberto. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. Roberto. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

_____, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. São Paulo: Objetiva, 2002.

IANNI, Octavio. Introdução In: _____, Otávio. **Marx**. São Paulo: Ática, 1992. Coleção Grandes Cientistas Sociais.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1999.

KRUEGER, Robert A.; CASEY, Mary A.. **Focus group: a practical guide for applied research**. London: Sage Publications, 2000.

LEYMANN, Heinz. **Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) em el Trabajo**.in European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996, 5(2), p.165-184.

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

MACIEL, R. H. et al. **Auto relato de situações constrangedora no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n3/a16v19n3.pdf> , acesso em 23 de janeiro de 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Valmir F. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na**

ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia. 2006. 166f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia, 2006. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir_Farias_Martins_-_Mestrado_Assedio_moral_na_PM_Bahia.pdf acesso em 23 de janeiro de 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARQUES, Edmilson; PEIXOTO, Maria Angélica; PINHEIRO, Veralucia; VIANA, Nildo (org). **A questão da mulher**: opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**.(i – Feuerbach). 5ª ed. São Paulo: Hucitec, 1986.

MARX, K. **O capital I**. 3 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MIDDELTON-MOZ, Jane; ZAWADSKI, Mary Lee. **Bullying**: estratégias de sobrevivência para crianças e adultos. Tradução de roberto C. Costa. Rio Grande do Sul: Artmed, 2007.

MIGEOTTE, Léopold. Os filósofos gregos e o trabalho na antiguidade. In: MERCURE, Daniel, SPURK, Jan (orgs). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Tradução de Patrícia Chittoni R. Reuillard, Sônia G Taborda. Rio de Janeiro: Vozes, 2005. Título original: *Le travail dans l'histoire de La pensée occidentale*.

MILES, Rosalind. **A história do mundo pela mulher**. Tradução de Bárbara Heliodora. Rio de Janeiro: LTC-Livros Técnicos e Científicos: Casa-Maria Editorial, 1989. Título original: *The Women's History of the World*.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo/ Rio de Janeiro: Ed. Hucitec/ABRASCO, 1994.

MOREIRA, E. **Para a história da Universidade Federal do Pará**: panorama do primeiro decênio. Belém: Grafisa, 1977.

MOREIRA, Maria de Fátima S. História, mulheres e valores. In: SANTOS, Gislene A., SILVA, Divino José (org). **Estudos sobre ética**: a construção de valores na sociedade e na educação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

MORIN, Edgar; BAUDRILLARD, Jean. **A violência do Mundo**. Lisboa: Instituto Piaget, 2007.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**: a multiplicação do talento humano. colaboração de CRESPO, Ataliba V.; CASTELLO, Fátima G.; OLIVEIRA, Gercina A. de. 6 Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MOUTINHO, Manuel V C. **Carta renuncia**. Belém: 1995.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

OMS. Informe sobre la salud em el mundo. **Saúde Mental**: Nueva conecimentos, nuevas esperazas. Organização Mundial da Saúde. Genebra, 2001.

_____. **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde**. Organização Mundial da Saúde. Genebra: WHO, 2002.

ORTNER, Sherry B. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura?. In: ROSALDO, Michelle Z., LAMPHERE, Louise (coord). **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. (coleção O mundo hoje, v.3)

OSTERNE, Maria do Socorro F. **Violência nas relações de gênero e cidadania feminina**. Ceará: EdUece, 2007.

_____, Maria do Socorro F. **Família, pobreza e gênero**: o lugar da dominação masculina. Ceará: EdUece, 2001.

PAIVA, Luiz Henrique Paiva. **Weber e Popper**: filosofia das ciências sociais. São Paulo: Unimep, 1997.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral**: um manual de sobrevivência. São Paulo: Russel editores, 2007.

PINHEIRO, Veralúcia. O lugar da mulher na sociedade brasileira – violência e formas de convivência. In MARQUES, Edmilson; PEIXOTO, Maria Angélica; PINHEIRO, Veralucia; VIANA, Nildo (org). **A questão da mulher**: opressão, trabalho e violência. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org); BASSANEZI, Carla (coord.). **História das mulheres no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2007.

RODRIGUES A.R. **Pontuações Sobre a Investigação Mediante Grupos Focais**. Seminário Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Institucional. Westphal MF, 1988.

ROMARO, Rita Aparecida; CAPITÃO, Cláudio Garcia (orgs.). **As faces da violência**: aproximações, pesquisas e reflexões. São Paulo: Vetor, 2007.

ROSALDO, Michelle Z. A mulher, a cultura e a sociedade: uma revisão teórica. In: ROSALDO, Michelle Z., LAMPHERE, Louise (coord). **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. (coleção O mundo hoje, v.3)

SILVA, Ana C. T. Imposição de verdades, imprensa e educação. In: SANTOS, Gislene A., SILVA, Divino José (org). **Estudos sobre ética**: a construção de valores na sociedade e na educação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

SMITH, Bonnie G. **Gênero e história**: homens, mulheres e a prática histórica. Tradução de Flávia Beatriz Rossler. São Paulo: Edusc, 2003.

SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

_____, Lis Andréa P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b.

SOIHET, Rachel. Mulheres pobres e violência no Brasil urbano. In: DEL PRIORE, Mary (org); BASSANEZI, Carla (coord.). **História das mulheres no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2007.

STREY, Marlene N. Gênero. In: STREY, Marlene N. *et al.* **Psicologia social contemporânea**: livro texto. 6 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

TOSCANO, Paulo *et al.* **Carta Aberta às autoridades do governo do estado e a comunidade.** Belém: UEPA, 1994.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2005-2014.** Organização do texto: Icléia Costa Nina. Belém: UEPA, 2007.

_____. **Estatuto e Regimento Geral da Universidade do Estado do Pará.** Belém: UEPA, 1994.

_____. **Estatuto e Regimento Geral da Universidade do Estado do Pará.** Belém: UEPA, 1996.

VIANA, Nildo. Gênero e ideologia. In MARQUES, Edmilson; PEIXOTO, Maria Angélica; PINHEIRO, Veralucia; VIANA, Nildo (org). **A questão da mulher: opressão, trabalho e violência.** Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2006.

WEBER, M. **Economia e Sociedade:** fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. (orgs) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Rio Grande do Sul: Artmed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.

Título: “ASSÉDIO MORAL COMO EXPRESSÃO DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: um estudo realizado no âmbito da Universidade do Estado do Pará”

FINALIDADE DA PESQUISA: A pesquisa tem como objetivo investigar o assédio moral em trabalhadoras da UEPA, de forma a avaliar quais os tipos de comportamentos negativos, humilhações e discriminações a que são mais frequentemente submetidas no trabalho. A razão dessa investigação é contribuir com a compreensão do problema na UEPA a partir da fala dos sujeitos pesquisados. Os dados coletados servirão para diagnosticar como se dá o assédio moral contra as mulheres, identificar, na UEPA, quais são as categorias funcionais em que as mulheres sofrem o Assédio Moral e identificar que consequências emocionais o assédio moral pode causar a uma pessoa. Os dados serão coletados por meio da técnica de Grupos Focais (entrevistas gravadas com grupos formados por diferentes servidores da Universidade) utilizando-se de um roteiro de debates e um questionário com perguntas abertas sobre o tema em investigação.

O TCLE será explicado e discutido com os sujeitos da pesquisa.

DESTINO DO MATERIAL (OU INFORMAÇÕES) DO SUJEITO PESQUISADO: As informações obtidas serão utilizadas somente para a presente pesquisa, e serão analisadas em conjunto com as dos outros sujeitos pesquisados, não sendo divulgada qualquer informação que possa levar a sua identificação. O material a ser analisado será manuseado apenas pela pesquisadora e por sua orientadora. E as transcrições das gravações serão arquivadas com os pesquisadores e incineradas após 5 anos da pesquisa terminada.

RISCOS, PREVENÇÃO E BENEFÍCIOS PARA O SUJEITO DA PESQUISA: os riscos que essa pesquisa poderá trazer para os sujeitos da pesquisa se encontram na possibilidade da identificação dos mesmos que com isso poderão enfrentar dificuldades, pressões e perseguições em seus locais de trabalho. A fim de **prevenir** tais possibilidades, todos os procedimentos serão realizados para que não ocorram contratemplos durante as sessões dos GF. Para minimizar os riscos e garantir o sigilo as transcrições das gravações receberão uma numeração, os questionários não terão identificação e o material a ser analisado será manuseado apenas pela pesquisadora e por sua orientadora. No início de cada grupo, no primeiro momento, será feito o contrato em relação a respeitar a privacidade dos outros participantes e não repetir o que foi discutido durante as reuniões fora do grupo focal.

O **benefício** esperado para as participantes e para a ciência é a possibilidade de dar visibilidade ao tema, e se manter o respeito entre as pessoas, auxiliando na luta pela efetivação de Políticas Públicas de combate ao Assédio Moral nos locais de trabalho. No entanto, deixamos claro que somente ao final do trabalho é que poderemos tirar conclusões definitivas a respeito dos benefícios aqui proposto.

GARANTIAS E INDENIZAÇÕES: É garantido às participantes, total sigilo e privacidade de seus dados, assim como a liberdade de deixar de participar do estudo. Em caso de dano pessoal, diretamente provocado pelos procedimentos propostos pela pesquisadora, a participante terá direito a indenizações legalmente estabelecidas.

A participante tem direito a se manter informada a respeito dos resultados parciais da pesquisa para isto, a qualquer momento do estudo poderá ter acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa, para esclarecimento de dúvidas.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS: O principal investigador é a Profª Drª Maria Helena de Paula Frota, orientadora desta pesquisa, que pode ser encontrada na Universidade Estadual do Ceará à Av. Paranjana, 1700 ou pelo telefone (85) 3101-9880, ou no seu endereço residencial a Av. Pe. Antonio Tomas, 2160 – Aptº: 101 - Aldeota - 60140-160 Fortaleza CE, tel (85)3264-7308, caso não seja localizada, poderá ainda ser contatada a Profª. Eugenia Suely de Sousa Lamarão Corrêa, Psicóloga, CRP10ª/00014, que pode ser encontrada na Universidade do Estado do Pará, PROPESP, fone(91) 3233-4138 pelo período da manhã, ou pelo celular (91) 9112-3929, ou ainda em seu endereço residencial no Conjunto Jardim Itororó, rua K-08, casa 14, bairro Curió-Utinga.

FINANCIAMENTOS: Este trabalho será realizado com recursos próprios do autor, não tendo financiamento ou co-participação de nenhuma instituição de pesquisa. Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo.

Também não haverá nenhum pagamento por sua participação.

DECLARAÇÃO:

Declaro que compreendi as informações do que li e que me foram explicadas sobre o trabalho em questão. Discuti com a Profª Eugenia Suely de Sousa Lamarão Corrêa sobre minha decisão em participar nesse estudo, ficando claros para mim, quais são os propósitos da pesquisa, os procedimentos a serem realizados, os possíveis desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes.

Ficou claro também que minha participação não será paga, nem terei despesas e que tenho a garantia de optar por desistir de participar da pesquisa. Se houverem danos posso legalmente solicitar indenizações.

Concordo voluntariamente em participar desse estudo podendo retirar meu consentimento a qualquer momento, sem necessidade de justificar o motivo da desistência, antes ou durante o mesmo, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que possa ter adquirido.

Belém, _____, de _____ de 2009.

Assinatura da participante

Assinatura de testemunha

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o consentimento livre e esclarecido desta paciente ou representante legal para participação no presente estudo.

Maria Helena de Paula Frota - Fone: (85)3264-7308
Endereço: Av. Pe. Antonio Tomas, 2160 – Aptº: 101 - Aldeota - 60140-160 Fortaleza CE
Pesquisadora Responsável

APENDICE B



Universidade Estadual do Ceará
Programa de Pós-graduação em Planejamento e Políticas Públicas
Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas

ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DO GRUPO FOCAL

1. Apresentação de cada participante do grupo;
2. Vocês poderiam falar um pouco como é o dia-a-dia no local de trabalho de vocês?
3. Vocês poderiam falar um pouco como é a relação de vocês com os colegas de trabalho?
4. Como é a relação de vocês com as chefias?
5. Quando se fala em Assédio Moral o que vem à sua mente? (O que vocês sabem sobre o Assédio Moral? Que tipo de informação vocês têm sobre o Assédio Moral?)
6. O que o Assédio Moral representa para vocês?
7. Que tipos de comportamentos negativos vocês percebem no seu ambiente de trabalho?
8. Vocês já tiveram alguma experiência de discriminação / humilhação no local de trabalho?
9. Vocês já foram ameaçados de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real?
10. Na época, você falou com alguém sobre a situação que estava passando?
11. O assédio moral atrapalhou a produtividade do seu trabalho?
12. Durante o período que durou o assédio moral, você levava quanto tempo (minutos/horas/dias) a mais para terminar o seu serviço diário?

APENDICE C

ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DE ENTREVISTA COM OS DOCENTES

1. Você poderia falar um pouco como é o dia-a-dia no seu local de trabalho? Como é a sua relação com a chefia e com os seus colegas?
2. Quando se fala em Assédio Moral o que vem à sua mente? Que tipo de informação você tem sobre o Assédio Moral?
3. O que o Assédio Moral representa para você? Que sentimentos o Assédio Moral desperta em você?
4. Na UEPA, que tipos de comportamentos negativos você percebe no seu ambiente de trabalho?
5. Na UEPA, você já vivenciou na prática profissional situações de Assédio Moral?
6. Caso a resposta seja negativa: Você conhece algum caso de Assédio Moral ocorrido na UEPA?
7. Você já teve alguma experiência de discriminação / humilhação no seu local de trabalho, na UEPA?
8. Na UEPA, você já foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real?
9. Na época, você falou com alguém (colega de trabalho ou familiar) sobre a situação que estava passando?
10. Você denunciou o Assédio Moral que estava sofrendo? Caso a resposta seja positiva: Que atitude foi tomada pelos gestores?
11. O assédio moral atrapalhou a produtividade do seu trabalho?
12. Durante o período que durou o assédio moral, você levava quanto tempo (minutos/horas/dias) a mais para terminar o seu serviço diário?

Assédio Moral: “Por assédio temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, persistente, que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. A vítima do assédio tem dificuldade em se defender dessas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

APENDICE D



Universidade Estadual do Ceará
Programa de Pós-graduação em Planejamento e Políticas Públicas
Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas

Prezado servidor (a), sou aluna do Mestrado em Políticas Públicas da UECE e espero contar com o seu apoio e colaboração quanto ao preenchimento deste questionário, que tem como principal objetivo levantar dados para a realização da minha dissertação do Mestrado. Antecipadamente agradeço sua valiosa colaboração.

Por favor, indique a situação que melhor descrever você:

1- Qual a sua idade?

- 01 () Menos de 20 anos
 02 () Entre 20 e 30 anos
 03 () Entre 31 e 40 anos
 04 () Entre 41 e 50 anos
 05 () Entre 51 e 60 anos
 06 () Mais de 61 anos

2- Sexo:

- 07 () Masculino
 08 () Feminino

3- Estado Civil:

- 09 () Solteira (o)
 10 () Casada (o)
 11 () Viúva (o)
 12 () Divorciada (o)
 13 () Outro

4- Qual a sua titulação completa?

- 14 () Ensino Fundamental
 15 () Ensino Médio
 16 () Ensino Superior
 17 () Pós-graduação

5- Campus de lotação:

- 18 () Reitoria
 19 () Planetário
 20 () CAMPUS I
 21 () CAMPUS II
 22 () CAMPUS III

23 () CAMPUS IV

24 () CAMPUS V

6- Etnia/raça:

- 25 () Branca
 26 () Preta
 27 () Amarela
 28 () Parda
 29 () Indígena

7- Qual a sua Categoria Funcional:

- 30 () Docente
 31 () Técnico Administrativo

8- Qual o tipo de contrato que você tem com a UEPA:

- 32 () Servidor efetivo
 33 () Servidor efetivo em estágio probatório
 34 () Servidor temporário sem os direitos trabalhistas
 35 () Serviço Prestado

9- Na UEPA, você já vivenciou alguma situação em que se sentiu excluído, inferiorizado ou humilhado por seu chefe ou grupo de trabalho?

- a. Excluído
 36 () sim 37 () não
- b. Inferiorizado
 38 () sim 39 () não
- c. Humilhado 40 () sim 41 () não

10- Na UEPA, alguém reteve ou retém informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho?

- 42 () Nunca
 43 () de vez em quando
 44 () mensalmente
 45 () semanalmente
 46 () sempre

11- Na UEPA, você já vivenciou alguma situação em que foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência?

- 47 () Nunca
 48 () de vez em quando
 49 () mensalmente
 50 () semanalmente
 51 () sempre

12- Na UEPA, você já vivenciou alguma situação em que tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples?

- 52 () Nunca
 53 () de vez em quando
 54 () mensalmente
 55 () semanalmente
 56 () sempre

13- Na UEPA, você já vivenciou alguma situação em que foi ignorado, excluído, “colocado na geladeira” ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou se aproximar?

- 57 () Nunca
 58 () de vez em quando
 59 () mensalmente
 60 () semanalmente
 61 () sempre

14- Na UEPA, você já vivenciou alguma situação em que recebeu críticas constantes ao seu trabalho ou esforço?

- 62 () Nunca
 63 () de vez em quando
 64 () mensalmente
 65 () semanalmente
 66 () sempre

15- Na UEPA, você já foi assediado no trabalho?

Define-se assédio como: “Por assédio temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, persistente, que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. A vítima do assédio tem dificuldade em se defender dessas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

- 67 () Sim
 68 () Não

16- Quem era(m) seu (s) agressor (es)?

- 69 () Um colega
 70 () O conjunto de colegas
 71 () Seu chefe
 72 () Seu chefe contra você e seus colegas
 73 () Um subordinado seu
 74 () O conjunto de seus subordinados
 75 () Seu chefe e seus colegas

17- Seu agressor era:

- 76 () Homem (s)
 77 () Mulher (es)
 78 () Os dois

18- Enquanto durou o Assédio, você chegou a faltar, chegar atrasada (o), sair mais cedo ou fazer horas extras?

- 79 () Sim
 80 () Não

19- Em geral, no seu setor, seus colegas e você consideram que:

- 81 () Os cargos são bem definidos
 82 () As tarefas são bem definidas, cada um sabe o que deve fazer
 83 () O local de trabalho é suficientemente calmo para a execução de um trabalho satisfatório
 84 () As relações entre os trabalhadores são boas
 85 () As relações entre chefes e subordinados são boas
 86 () As pessoas se ajudam mutuamente, existe muita solidariedade

20- Muitas vezes na sua atividade, você encontrou dificuldades como:

- 87 () Carga de trabalho excessiva
 88 () Métodos de trabalhos antigos ou ultrapassados
 89 () Mudanças freqüentes da organização do trabalho
 90 () Falta de pessoal
 91 () Grande competição entre as pessoas
 92 () As informações que lhe passavam, sobre o seu trabalho e a UEPA, eram insuficientes
 93 () Muitas pessoas guardavam informações importantes que recebiam e não passavam adiante
 94 () Existiam pessoas que impediam o encaminhamento das idéias e sugestões para a diretoria
 95 () Existiam pessoas que roubavam suas idéias e projetos
 96 () Existiam muitos boatos e isso dificultava saber a verdade dos fatos
 97 () Horários não respeitados

21- Os problemas que você apontou na questão anterior eram:

- 98 () Só seu
 99 () De todos

22- Sua tarefa era mais:

- 100 () Repetitiva
 101 () Complexa
 102 () Monótona
 103 () Interessante
 104 () Intelectual
 105 () Criativa

23- Você teve que tirar licença médica por causa do Assédio Moral?

- 106 () Sim
 107 () Não

24- Se sim, por quanto tempo?

25- Quanto tempo (dias/meses/anos) durou o Assédio Moral:

ANEXOS

ANEXO A – Decreto 0148/91 – cria comissão Especial para a implantação da UEPA

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ TERÇA-FEIRA, 19 DE MARÇO DE 1991

DECRETO Nº 0148 DE 19 DE MARÇO DE 1991

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 139, inciso V, da Constituição do Estado do Pará,

DECRETA:

Art. 1º - Fica criada a Comissão Especial de Implantação da Universidade do Estado do Pará (UEP), constituída dos senhores Nelson da Vigorosa Ribel-RO, Manuel Viagas Campbell Mourinho, Romero Elias dos Santos e Magdo Osório Brito, sob a presidência do Secretário de Estado de Educação.

Art. 2º - Compete à Comissão Especial de Implantação elaborar todos os atos e procedimentos indispensáveis ao funcionamento da Universidade do Estado do Pará (UEP), nos termos das diretrizes constitucionais e legais.

§ 1º - A Comissão Especial de Implantação, no desempenho de suas atribuições, solicitará a contribuição de todos os segmentos interessados.

§ 2º - Os serviços da Comissão Especial de Implantação serão gratuitos e considerados relevantes.

Art. 3º - A Comissão Especial de Implantação terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar a conclusão de seus trabalhos a fim de que sejam submetidos à apreciação dos órgãos competentes.

Art. 4º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ, em 19 de março de 1991.

JÁDER FONTENELLE BARRALHO Governador do Estado

OSÉRIO MULLER CHAVES Secretário de Estado de Administração

ANEXO B – Resolução 287/93 aprova o primeiro estatuto da UEPA

GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ
CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO

RESOLUÇÃO N.º 287 de 07 de dezembro de 1993

Homologo.

Antonio Gomes
07
03
94

EMENTA:- Aprova ESTATUTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ.

O PRESIDENTE DO CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO, usando de suas atribuições, e de acordo com a decisão do Plenário, em sessão realizada no dia 02.12.93 (Processo nº 445/93-CEE e Parecer nº 277/93-CEE);

RESOLVE PROMULGAR A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

ART. 1º - Fica aprovado o ESTATUTO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ, anexo à presente Resolução.

ART. 2º - Esta Resolução entrará em vigor nesta data, revoga das as disposições em contrário.

CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARÁ, em Belém 07 de dezembro de 1993.

Antonio Gomes
Prof. ANTONIO GOMES MOREIRA JUNIOR
Presidente

Vls. N.º	23
Proc. N.º	076/94
Rubrica	<i>Antonio Gomes</i>

lsc.

ANEXOC – lei 5.747/93 – Cria a UEPA

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ

QUARTA-FEIRA, 19 DE MAIO DE 1993

GOVERNO DO ESTADO
Poder Executivo

N.º 5.747 de 18 de MAIO de 1993

Cria a Universidade do Estado do Pará e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARÁ estatui e eu san-
guinte Lei:Art. 1º - Fica criada a Universidade do Estado do Pará- UEPA,
regida de regime especial que se regerá, além daqueles princípios
na Constituição Federal, pelos seguintes princípios fundamen-

- I - autonomia didática, científica, administrativa, fi-
nanceira e patrimonial;
- II - indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e a ex-
tensão;
- III - compromisso com o desenvolvimento da ciência, tecnolo-
gia e cultura;
- IV - amplitude de ação envolvendo o interior do Estado
como prioritário e obrigatório;
- V - voltada para a preparação do homem objetivando o
exercício da cidadania;
- VI - qualificação de recursos humanos para atender ao
mercado de trabalho estadual;
- VII - integrada aos programas estaduais e regionais de
realização de educação básica;
- VIII - cooperativa com outras instituições de ensino;
- IX - gratuita, garantida a contrapartida de serviços à
comunidade;
- X - V E T A D O
- XI - manter permanente intercâmbio com os Órgãos ofici-
mentos comunitários e empresariais.

Art. 2º - V E T A D O

Parágrafo Único - V E T A D O

Art. 3º - A manutenção da Universidade do Estado do Pará
é pelo Estado, com recursos anualmente fixados no orçamento. Eg-
na forma do art. 263, da Constituição do Estado do Pará, bem como
tribuições, doações e legados que venha a receber.Art. 4º - Integração inicial de a "Universidade do Estado
- UEPA" todas as Unidades de Ensino Superior atualmente mantidas
Fundação Educacional do Estado do Pará.Parágrafo Único - Os demais cursos Superiores já criados pe-
lo ou que venham a ser criados, passarão também a integrar a UEPA,
observada a estrutura organizacional da mesma.Art. 5º - Os bens móveis e imóveis das Unidades de Ensino
do Estado, incluindo o ISEP, bem como os da sede da FEP, passarão
a integrar o patrimônio da UEPA, observadas as formalidades legais.Art. 6º - Os atuais servidores da Fundação Educacional do Es-
tado do Pará - FEP, serão absorvidos pela Universidade do Estado do Pa-
rá - UEPA, observado o regime jurídico único previsto no art. 30 da Consti-
tuição do Estado do Pará, respeitados os direitos e vantagens adquiridos.

§ 1º - V E T A D O

§ 2º - Aos servidores inativos da Fundação Educacional do Es-
tado do Pará - FEP, serão garantidos, na forma do § 4º, do art. 33 da
Constituição do Estado do Pará, proventos equivalentes a remuneração que
possuam em cargos e funções assemelhadas, estabelecidos no quadro de
da Universidade do Estado do Pará - UEPA.Art. 7º - A partir do Decreto de Autorização de Funcionamento
da Universidade do Estado do Pará - UEPA, emitido pelo Poder Público. Fe-
ficará extinta a Fundação Educacional do Estado do Pará, instituída
pela Lei nº 2.395, de 29 de novembro de 1961.Parágrafo Único - A Universidade do Estado do Pará - UEPA, su-
bstituirá e financeiramente a Fundação Educacional do Estado do
Pará, sendo-lhe transferidos os recursos correspondentes.

Art. 8º - V E T A D O

§ 1º - V E T A D O

§ 2º - V E T A D O

Art. 9º - Após a aprovação do Estatuto da UEPA, em obediência
à Constituição do ensino superior, o Poder Executivo encaminhará ao Poder

Legislativo Mensagem de criação do Plano de Cargos e Salários.

Art. 10 - Ficam criados os Cargos de Reitor e Vice-Reitor da
Universidade do Estado do Pará - UEPA.

§ 1º - V E T A D O

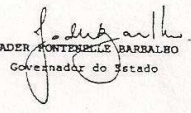
a) - V E T A D O

b) - V E T A D O

§ 2º - V E T A D O

Art. 11 - Serão implantados núcleos da Universidade do Esta-
do do Pará - UEPA, nas cidades localizadas no centro das principais re-
giões geográficas e econômicas do Estado do Pará.Parágrafo Único - Considera-se como cidade localizada no cen-
tro das principais regiões geográficas do Estado do Pará, conforme o
"caput" deste artigo, aquelas que geograficamente estejam mais próximas
dos principais municípios que compõem suas regiões administrativas e que
possuam infra-estrutura necessária para a implantação dos referidos nú-
cleos universitários.Art. 12 - Fica o Poder Executivo autorizado a abrir crédito
especial no valor de Cr\$50.000.000,00 (cinquenta milhões de cruzeiros),
para atender aos encargos de instalação da "Universidade do Estado do Pa-
rá - UEPA" o qual será atendido pelos recursos financeiros do Estado.Art. 13 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação,
revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ, em 18 de maio de 1993.


JADER MONTENEGRO BARBALHO
Governador do Estado

GILENO MULLER CHAVES

Secretário de Estado de Administração

ALCIDES DA SILVA ALCANTARA

Secretário de Estado de Justiça, em exercício

ROBERTO DA COSTA FERREIRA

Secretário de Estado da Faz. da

PAULO SÉRGIO FORTES DO NASCIMENTO

Secretário de Estado de Viação e Obras Públicas

EDMIR GUILHERME FERNANDES DA MOTA

Secretário de Estado de Saúde Pública

ROMENIO XIMENES PONTE

Secretário de Estado de Educação

PAULO MAYO EDURY DE FIGUEIREDO

Secretário de Estado de Agricultura

ALCIDES DA SILVA ALCANTARA

Secretário de Estado de Segurança Pública

MARIA EUGÊNIA MARCOS RIO

Secretária de Estado de Planejamento e Coordenação Geral

GUILHERME MAURÍCIO SOUZA MARCOS DE LA PENHA

Secretário de Estado da Cultura

LUIZ PANIAGO DE SOUSA

Secretário de Estado de Indústria, Comércio e Mineração

ROBERTO RIBEIRO CORREA

Secretário de Estado do Trabalho e Promoção Social

ANTÔNIO CÉSAR PINHO BRASIL

Secretário de Estado dos Transportes

WELSON DE FIGUEIREDO RIBEIRO

Secretário de Estado da Ciência, Tecnologia e Meio Ambiente

CP93/0043364-4

ANEXO D – Decreto Federal que autoriza o funcionamento da UEPA

Nº 63 TERÇA-FEIRA, 5 ABR 1994

DIÁRIO OFICIAL

SEÇÃO 1

4869

PROCESSOS CONSTITUCIONAIS DE ABRIL DO PRIMEIRO

Feito em Brasília, aos 04 dias do mês de Abril de 1994, em dois exemplares originais em língua portuguesa, sendo ambos autênticos.

PELO GOVERNO DA REPÚBLICA
FEDERATIVA DO BRASIL
Francisco Bezak

PELO GOVERNO DA REPÚBLICA
PORTUGUESA
João de Deus Pinheiro

DECRETO DE 04 DE ABRIL DE 1994

Autoriza o funcionamento da Universidade do Estado do Pará.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, de acordo com o disposto no art. 47, da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, com a redação dada pelo Decreto-lei nº 842, de 9 de setembro de 1969, regulamentado pelo Decreto nº 329, de 9 de dezembro de 1991, e tendo em vista o que consta do Processo nº 23006.003179/94-98, do Ministério da Educação e do Desporto,

DECRETA:

Art. 1º Fica autorizado o funcionamento da Universidade do Estado do Pará - UEPA, mantida pelo Governo do Estado do Pará, com sede na cidade de Belém, Estado do Pará.

Art. 2º Integrarão a UEPA, todas as unidades de ensino superior e seus respectivos cursos, ministrados em Belém, PA, mantidas pela Fundação Educacional do Estado do Pará.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 04 de abril de 1994;
1730 da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO
Murilo de Avellar Hingel

DECRETO DE 30 DE MARÇO DE 1994

Declara de utilidade pública a ASSOCIAÇÃO CRISTÃ FEMININA DE FORTALEZA, com sede na cidade de Fortaleza/CE e outras entidades.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º da Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, e no art. 1º do regulamento aprovado pelo Decreto nº 50.517, de 2 de maio de 1961,

DECRETA:

Art. 1º. São declaradas de utilidade pública federal as seguintes instituições:

ASSOCIAÇÃO CRISTÃ FEMININA DE FORTALEZA, com sede na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, portadora do CGC nº 07.130.388/0001-94 (Processo MJ nº 24.875/92-46);

ASSOCIAÇÃO DA ESCOLA DA FAMÍLIA AGRÍCOLA DE POÇÃO DE PEDRAS, com sede na cidade de Poção de Pedras, Estado do Maranhão, portadora do CGC nº 06.933.683/0001-16 (Processo MJ nº 14.282/93-99);

ASSOCIAÇÃO MATERNA DE ORIENTAÇÃO E REEDUCAÇÃO, com sede na cidade de São José do Rio Preto, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 45.100.153/0001-49 (Processo MJ nº 13.766/93-20);

CASA DA CRIANÇA SINHARINHA NETTO, com sede na cidade de Catanduva, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 51.843.555/0001-36 (Processo MJ nº 16.597/93-71);

CENTRO EDUCACIONAL INTEGRADO DE VINHEDO, com sede na cidade de Vinhedo, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 52.363.744/0001-74 (Processo MJ nº 14.170/93-65);

CONSELHO PAROQUIAL NOSSA SENHORA DE FÁTIMA, com sede na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, portadora do CGC nº 07.294.093/0001-53 (Processo MJ nº 22.609/92-51);

CRECHE CANTINHO DA CRIANÇA TIEEENSE, com sede na cidade de Tietê, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 50.798.461/0001-20 (Processo MJ nº 15.130/93-86);

DISPENSÁRIO ANTONIO FREDERICO OZAMAM, com sede na cidade de Indaiatuba, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 49.454.960/0001-10 (Processo MJ nº 15.644/93-13);

DISPENSÁRIO ESTADUAL, com sede na cidade de Monte Alto, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 52.954.494/0001-75 (Processo MJ nº 15.541/93-84);

FRATERNAL AUXÍLIO CRISTÃO, com sede na cidade de Pedreiras, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 47.583.653/0001-04 (Processo MJ nº 14.475/93-20);

LAR DA CRIANÇA AMOR E FRATERNIDADE, com sede na cidade de Naviraí, Estado de Mato Grosso do Sul, portadora do CGC nº 03.902.806/0001-63 (Processo MJ nº 2.648/93-31);

LAR SÃO VICENTE DE PAULO, com sede na cidade de Itaberá, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 49.540.784/0001-30 (Processo MJ nº 15.260/93-91);

LAR SÃO VICENTE DE PAULO, com sede na cidade de Nuporanga, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 53.214.052/0001-27 (Processo MJ nº 15.964/93-64);

MUTIRÃO DO POBRE, com sede na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 62.249.727/0001-64 (Processo MJ nº 12.479/93-01);

OBRA SOCIAL SANTA LUIZA, com sede na cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, portadora do CGC nº 93.026.979/0001-58 (Processo MJ nº 13.760/93-43);

OBRAS SOCIAIS NOSSA SENHORA APARECIDA, com sede na cidade de Primeiro de Maio, Estado do Paraná, portadora do CGC nº 80.610.280/0001-99 (Processo MJ nº 13.679/93-27);

PROJETO PROVIDÊNCIA, com sede na cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, portadora do CGC nº 26.230.607/0001-51 (Processo MJ nº 15.210/93-13);

SOCIEDADE BENEFICENTE DE AMPARO A VELEICE DE MACATUBA, com sede na cidade de Macatuba, Estado de São Paulo, portadora do CGC nº 50.849.033/0001-89 (Processo MJ nº 16.669/93-80);

SOCIEDADE PESTALOZZI DO AMAZONAS, com sede na cidade de Manaus, Estado do Amazonas, portadora do CGC nº 04.499.992/0001-02 (Processo MJ nº 8.793/93-53).

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 30 de março de 1994; 1730 da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO
Maurício Corrêa

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DECRETOS DE 30 DE ABRIL DE 1994

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 84, inciso IV, combinado com os arts. 15, inciso IV, e 5º, inciso VIII, da Constituição, e o artigo 40, letra A, da Lei nº 818, de 18 de setembro de 1949, e tendo em vista o que consta do Processo MJ nº 8000-2835/93-GM/SAA, do Ministério da Justiça, resolve

DECLARAR

que JOEL VIDOR, filho de Idalino Domenico Vidor e de Talitha de Moraes Vidor, nascido a 17 de dezembro de 1959, em Gravataí, no Estado do Rio Grande do Sul, adquiriu os direitos políticos, na conformidade do artigo 40, letra A, da Lei nº 818, de 18 de setembro de 1949, em virtude de haver declarado, em termo lavrado e assinado perante o Excelentíssimo Senhor Secretário de Estado de Justiça, do Trabalho e da Cidadania do Estado do Rio Grande do Sul, aos 27 de setembro de 1993, achar-se pronto a suportar os ônus impostos pela lei aos brasileiros e dos quais se havia libertado por Decreto publicado no Diário Oficial da União do dia 02 de julho de 1980.

Brasília, 30 de março de 1994;
1730 da Independência e 106º da República.


ITAMAR FRANCO
Maurício Corrêa

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 84, inciso IV, combinado com os arts. 15, inciso IV, e 5º, inciso VIII, da Constituição, e o artigo 40, letra A, da Lei nº 818, de 18 de setembro de 1949, e tendo em vista o que consta do Processo MJ nº 8000-8388/93, do Ministério da Justiça, resolve

DECLARAR

que WASHINGTON LUIZ DE LIMA, filho de Jaime de Lima e de Creuza Maria de Lima, nascido a 02 de setembro de 1967, no Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, adquiriu os direitos políticos, na conformidade do artigo 40, letra A, da Lei nº 818, de 18 de setembro de 1949, em virtude de haver declarado, em termo lavrado e assinado perante o Excelentíssimo Senhor Secretário de Estado de Justiça do Estado do Pará, aos 03 de setembro de 1993, achar-se pronto a suportar os ônus impostos pela lei aos brasileiros e dos quais se havia libertado por Decreto publicado no Diário Oficial da União do dia 02 de julho de 1980.

ANEXO E- Resolução que aprova o primeiro Regimento da UEPA

 **Diário Oficial**
República Federativa do Brasil - Estado do Pará

CADERNO 5

ANO CII - 104ª DA REPUBLICA - Nº 27.688 BELÉM - QUINTA-FEIRA, 31 DE MARÇO DE 1994

GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ

**CONSELHO ESTADUAL
DE EDUCAÇÃO**

RESOLUÇÃO Nº 069 DE 17 DE MARÇO DE 1994

17. Homologação.
03/03/94 *Adulalho*

EMENTA:- Aprova REGIMENTO GERAL DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
PARÁ.

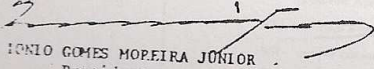
O PRESIDENTE DO CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO, usando de suas atribuições, e de acordo com a decisão do Plenário, em sessão realizada no dia 17.03.94; (Parecer nº 062/94-CZE);

RESOLVE PROMULGAR A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º - Fica aprovado o REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ.

Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARÁ, em Belém, 17 de março de 1994.


Prof. IÔNIO GOMES MOREIRA JÚNIOR
Presidente

ANEXO F – Quadro de Cargos Docente

ANEXO I
QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DA CARREIRA DOCENTE

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	CLASSE	NÍVEL	REF. SALARIAIS				QTD.
				I	II	III	IV	
Grupo Ocupacional Magistério Superior	Professor de Ensino Superior	A	AUXILIAR	I	II	III	IV	225
		B	ASSISTENTE	I	II	III	IV	490
		C	ADJUNTO	I	II	III	IV	200
		D	TITULAR				35	
TOTAL								950

ANEXO G – Quadro de Cargos Administrativos

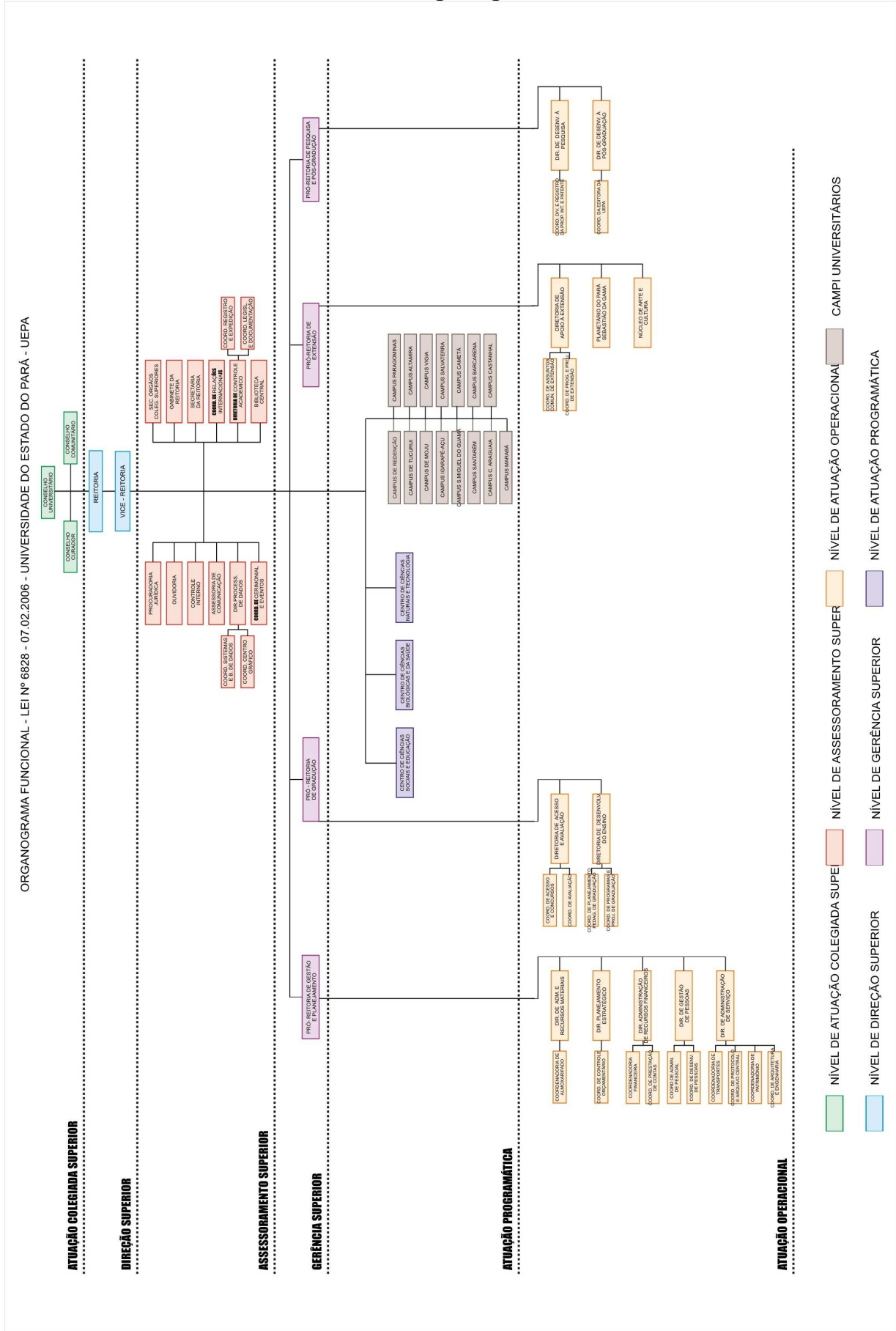
ANEXO II QUADRO DE CARGOS EFETIVOS CARREIRA TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL	
CARGO	QTD.
NÍVEL SUPERIOR TÉCNICO em:	
ADMINISTRAÇÃO	07
SERVIÇO SOCIAL	02
ASTRONOMIA	01
FÍSICA	01
HISTÓRIA	01
BIBLIOTECONOMIA	20
BIOLOGIA	01
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	03
CIÊNCIAS ECONÔMICAS	02
COMUNICAÇÃO SOCIAL	02
EDUCAÇÃO FÍSICA	02
ENFERMAGEM	05
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	01
ESTATÍSTICA	01
FARMÁCIA	02
FARMÁCIA-BIOQUÍMICA	04
FISIOTERAPIA	20
GEOGRAFIA	01
EDUCAÇÃO ARTÍSTICA	01
LETRAS E ARTES (Língua Portuguesa)	01
MATEMÁTICA	01
MEDICINA CARDIOLÓGICA	03
MEDICINA CITOPATOLÓGICA	02
MEDICINA CLÍNICA GERAL	07
MEDICINA DO TRABALHO	01
MEDICINA ENDOCRINOLÓGICA	01
MEDICINA GINECOLÓGICA E OBSTETRA	08
MEDICINA OFTALMOLÓGICA	02
MEDICINA OTORRINOLARINGOLÓGICA	03
MEDICINA PEDIÁTRICA	08
MEDICINA PNEUMOLÓGICA	02
NUTRIÇÃO	02
ODONTOLOGIA	06
PEDAGOGIA	43
PSICOLOGIA	02
QUÍMICA INDUSTRIAL	01
CIÊNCIAS SOCIAIS	01
TERAPIA OCUPACIONAL	20
ANALISTA DE SISTEMAS	02

ENGENHEIRO CIVIL	02
ARQUITETO	01
NÍVEL MÉDIO PROFISSIONAL	
ATENDENTE DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	06
CITOTÉCNICO	03
TÉCNICO EM LABORATÓRIO	17
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	14
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	04
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	10
NÍVEL MÉDIO	
AGENTE ADMINISTRATIVO	230
ARTÍFICE DE MANUTENÇÃO	20
NÍVEL FUNDAMENTAL	
MOTORISTA	41
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	52
AUXILIAR DE SERVIÇOS	100
AUXILIAR DE SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO	07
TOTAL	752

QUADRO DE CARGO DE PROCURADOR AUTÁRQUICO

CARGO	QTD.
PROCURADOR AUTÁRQUICO	4
TOTAL	4

ANEXO H – Organograma da UEPA



ANEXO I – parecer com aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da UEPA



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS
do CCBS - UEPA**

Protocolo: Nº 100/2009

Ilmo(a) Sr.(a)

Pesquisador: Maria Helena de Paula Frota

Co-investigador :

Patrocinador: Recursos próprios (x) sem bolsa () com bolsa

Referência ao Projeto de Pesquisa:

“Assédio moral como expressão de violência contra a mulher: um estudo realizado no âmbito da Universidade do Estado do Pará”

Data de Entrada: 13/10/2009 // Data da Análise: 21/10/2009 // Data da Aprovação: 18/11/2009

Características do Projeto:

() Prevenção; () Diagnóstico; () Epidemiológico; () Terapêutico; (x) Não se aplica.
() Multicêntrico; () Internacional; () Grupos vulneráveis; () Relação de dependência.

Riscos adicionais ao paciente: Não se aplica

Objetivo(s): Investigar a ocorrência do assédio moral contra a mulher nas relações de trabalho no âmbito da Universidade do Estado do Pará.

Resumo: . O presente trabalho vai dar ênfase em manter o respeito entre as pessoas, pois quando o assédio moral não é denunciado a pessoa fica refém do medo, da manipulação e da intimidação.

Detalhamento financeiro: Sem financiamento estrangeiro

Cronograma: 14 meses

Objetivo acadêmico:

() IC; () TCE; () TCC; (x) Mestrado; () Doutorado; () Pós-doutorado; () Outros

PARECER

O Comitê de Ética em Pesquisa do CCBS - UEPA apreciou o protocolo em tela e, verificou que foram atendidas todas as exigências da Resolução CNS 196-96. Portanto, manifesta-se pela sua **APROVAÇÃO**.

APROVADO - Liberado para o início da pesquisa.

Comunicar por escrito, toda e qualquer modificação no projeto.

Obrigatório entrega neste CEP, de **RELATÓRIO SEMESTRAL** em 30/10/2009 e de conclusão da pesquisa em 30/06/2010.

Todos os dados individuais da pesquisa devem ser mantidos em segurança por 5 anos, a disposição de uma **possível auditoria**.

Belém, 26 de novembro de 2009.

Atenciosamente,

Profª. Dra. Nara Macedo Botelho Brito
Sub-Coord. do Comitê de Ética em Pesquisa

Profª. Dra. Nara Macedo Botelho Brito
Coordenadora do CEP – CCBS – UEPA

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)