



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq
ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

Vol XXVI, número 2, jul-dez, 2021, pág. 30-49.

ASSÉDIO MORAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM PROFESSORES: UMA ANÁLISE DE INCIDÊNCIA ORGANIZACIONAL

MOBBING AND QUALITY OF LIFE AT WORK IN TEACHERS: AN ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL IMPACT

Taynara Jéssica Lima
Luana Comito Muner

RESUMO

Entende-se por Assédio Moral como um conjunto de comportamentos hostis e antiéticos direcionados a um indivíduo ou grupo deles, os quais resultam em estados psicológicos mórbidos. A Qualidade de Vida, tem como principais objetivos a satisfação e bem-estar do colaborador, visando estabelecer o equilíbrio entre as expectativas do colaborador e da organização, por intermédio das determinações e necessidades de ambas as partes. Este trabalho tem por objetivo relacionar o Assédio Moral e Qualidade de Vida no Trabalho e verificar sua incidência em docentes de uma instituição de rede pública de Ensino Técnico e Tecnológico. Participaram desta pesquisa 26 docentes. Como instrumentos para coleta de dados, foram aplicados um questionário online e as escalas: Laboral de Assédio Moral e de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. Foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre os fatores das escalas de Assédio Moral e de Qualidade de Vida no Trabalho. Quanto às incidências de Assédio Moral, cabe ressaltar que a violência psicológica, além de subjetiva, é imaterializável e suas consequências são estritamente pessoais, impactando nos aspectos físicos, psíquicos e comportamentais do indivíduo, refletindo ainda sobre suas atividades laborais e interferindo em sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Estudos de correlação. Violência psicológica. Bem-estar laboral.

ABSTRACT

Moral harassment is understood as a set of hostile and unethical behaviors directed at an individual or group of them, which result in morbid psychological states. The Quality of Life has as main objectives the satisfaction and well-being of the employee, aiming to establish the balance between the expectations of the employee and the organization, through the determinations and needs of both parties. This study aims to relate Moral Harassment and Quality of Life in the Work and verify their incidence in teachers of a public network institution of Technical and Technological Education. Twenty-six teachers participated in this study. As instruments for data collection, a



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

questionnaire was applied online and the scales: Labor of Moral Harassment and Evaluation of Quality of Life at Work. Statistically significant correlations were found between the factors of Moral Harassment and Work Quality of Life scales. Regarding the incidence of moral harassment, it is important to emphasize that psychological violence, besides being subjective, is immaterial and its consequences are strictly personal, impacting on the physical, psychic and behavioral aspects of the individual, also reflecting on their work activities and interfering in their Quality of Life at Work.

Keywords: Correlation studies. Psychological violence. Work well-being.

INTRODUÇÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu com o objetivo de conceder saúde e bem-estar aos trabalhadores e refere-se a uma abrangência no que se concerne a condições de vida no trabalho, as quais condensam-se a bem-estar laboral em forma de suporte/capacitação para execução de tarefas e garantia de saúde e segurança social, física e mental (LIMONI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002). Entretanto, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores agravam-se cada vez mais, devido a crescente competitividade no mercado de trabalho, que, segundo Ferreira (2009), tem por reflexo a demasia de individualismo e o rompimento da solidariedade, transformando parte dos trabalhadores em pessoas violentas, levando-os a tomar atitudes que vão desde intimidação a homicídio.

A baixa incidência da QVT pode gerar conflitos entre os colaboradores e ocasionar adoecimento físico e psíquico. Dentre essa perspectiva, elencam-se vários conflitos, inclusive a prática do Assédio Moral (AM), a qual é entendida como degeneração do ambiente laboral decorrente de um aglomerado de práticas hostis e antiéticas direcionadas de forma individual ou coletiva, que objetivam ferir a integridade física ou psíquica do indivíduo, resultando em estados psicológicos mórbidos (HIRIGOYEN, 2015). Martiningo-Filho e Siqueira (2008) nos trazem um levantamento sobre os prejuízos que o AM causa às organizações, destacando: os afastamentos do trabalho por motivos de doença, a destruição do clima de trabalho, o aumento geral do sentimento de insegurança e o conseqüente bloqueio da criatividade e da inovação, sem



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

contar com o abalo na reputação da empresa. Além da organização, a sociedade também é afetada por essa prática, pois a vítima torna-se menos ativa em exercícios alusivos à cidadania.

Segundo Limongi-França (2007), a prática da docência está entre as profissões com maior índice de adoecimento decorrente de suas atividades laborais e isto interfere diretamente na qualidade de vida desses profissionais. Nesse contexto, surgiu o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação e a incidência de AM e QVT em docentes de uma instituição de rede pública de Ensino Técnico e Tecnológico?

Pois, nas vivências de práticas acadêmicas, em organizações, observa-se que grande percentual de seus colaboradores se queixa de AM. Segundo Rueda, Baptista e Cardoso (2015), o AM ocupa um lugar de destaque nas pesquisas internacionais. Os dados quanto à frequência do AM no Brasil, segundo Barifouse (2015) chegam a 52%, comparado os dos países europeus, que nos apontam um percentual que varia de 5 a 10%. Ademais, os mesmos autores apontam que as ocorrências de situações de AM estão aumentando em nosso país. Os custos envolvidos com as situações de AM são muito altos e são pagos por todos (indivíduos, organizações e sociedade). Mais que custos, o AM impacta na qualidade de vida do colaborador, comprometendo sua satisfação e bem-estar em suas atividades laborais, comprometendo ainda, suas condições de vida do trabalho, que abrange aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Diante do exposto, é nosso alvitre contribuir com pesquisas acerca do tema. Isto porque percebeu-se que a incidência é maior do que se imagina à primeira vista e que atualmente não foram encontradas pesquisas acerca deste assunto no estado de Roraima.

Dessa maneira, o objetivo deste trabalho é relacionar o AM e QVT e verificar sua incidência em docentes de uma instituição de rede pública de Ensino Técnico e Tecnológico.



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

O PROFESSOR NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Historicamente, a profissão professor é até mais antiga do que as instituições educadoras propriamente ditas, tendo desde o início a função de transmitir o que era considerado importante. Atualmente, seu exercício fundamenta-se na mesma essência, no entanto, se dá em um ambiente definido de novas metodologias e recursos essenciais na motivação dos estudantes pela aprendizagem. Todo esse contexto reflete em problemas que tais profissionais enfrentam cotidianamente, por não existir formações que nos capacitem a trabalhar com essas mudanças (COSTA et al., 2014).

Limongi-França (2007) constatou, através de pesquisas que a prática da docência está entre as profissões que mais sofre pelo adoecimento decorrente de suas atividades laborais. Além disso, conforme Dejours (s/d apud SANTOS, 2012), o trabalho como professor é uma prática que propicia desgaste físico e mental, impactando diretamente na QVT, podendo influenciar até a qualidade do ensino-aprendizagem. Hirigoyen (2015) ressalta ainda que o meio educacional está entre os mais afetados pelo AM.

DEFINIÇÃO CONCEITUAL DO ASSÉDIO MORAL E SUAS ETAPAS

Segundo Hirigoyen (2015), o AM existe em todo o mundo, cujas práticas variam de acordo com seu povo e o contexto. Para Bezerra e Marques (2013), assediar constitui-se de ações com as finalidades de intimidar, rebaixar e ridicularizar o assediado, continuamente, sem pacificação. Para Einarsen (2000) apud Bradaschia (2007), o assédio é mais do que um fenômeno, é um processo. Vacchiano (2007) categoriza o AM como uma legítima violação contra a dignidade psíquica. Bradaschia (2007) faz uma ressalva para que não seja confundido o AM com problemas que envolvam a exigência da chefia quanto à qualidade ou produtividade laboral. Fazem-se distintos, pois o AM tem a intenção de minimizar ou extinguir os sentimentos mais insondáveis da vítima.



Revista AMAzônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

Segundo Nascimento (2004), o AM possui natureza psicológica. Além disso, segundo a Organização do AM (2017, p. 01), atos isolados de humilhação não são categorizados como AM. Este pressupõe: “repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho”. Corroborando com a ideia, Hirigoyen (2015), diz que os ataques individuais podem não ser considerados graves, entretanto, com cada ataque, acumulam-se microtraumatismos, constituindo a partir daí a agressão. Nesse contexto, para Nascimento (2004), mesmo que se dê apenas como ato isolado, é importante combatê-lo firmemente, pois se trata de violência psicológica e podem ser nocivos à saúde física e mental, podendo progredir para a incapacidade laboral.

Segundo Bradaschia (2007), as causas do AM podem ser categorizadas de acordo com: fatores individuais (personalidade do indivíduo assediado), fatores organizacionais (aspectos relacionados à cultura e clima organizacional; à liderança e aspectos relacionados com mudanças que estão ocorrendo dentro das organizações) e fatores sociais (adoecimento em massa da sociedade). No que concerne ao serviço público, Vacchiano (2007) elenca algumas razões para que o AM ocorra: despreparo de alguns chefes imediatos, perseguição, chefias por indicação e preconceitos enraizados, cujas consequências são, basicamente: baixa autoestima e problemas de saúde física e psíquica (depressão, angústia, estresse, mal-estar físico e mental, alterações no sono, diminuição da capacidade de memorização e concentração; mudança de personalidade, redução da libido, ideação e tentativa de suicídio, uso de álcool e drogas) e perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar.

Vacchiano (2007) categoriza as principais características do assediador e do assediado. Segundo o autor, o assediador tem características covarde e narcisistas (egocêntricas). Quanto ao assediado, tem como principais características: inteligente; competente; não aceita insultos; boa capacidade crítica; mulheres; colaboradores com algum agravo de saúde; negros;



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

homossexuais; idosos; estagiários; portador de necessidades especiais e trabalhadores com idade acima de quarenta anos.

O ato de AM não acontece instantaneamente, Leymman (1990) categorizou-o em quatro etapas. A primeira etapa (Fase do Incidente Crítico) é comumente observada nas organizações. Manifesta-se através de divergências de opiniões ou pela competitividade – ambas são consideradas como um fenômeno normal e benéfico para o progresso da organização, desde que ocorra de forma moderada. A segunda etapa (Fase de Assédio ou Estigmatização) ocorre quando o equilíbrio psicológico do indivíduo é ameaçado, sua autoconfiança é comprometida e o estresse e ansiedade tornam-se patológico. A terceira etapa (Fase de Interação por parte da Organização) se dá quando faz-se necessário o envolvimento da chefia/diretoria (vale ressaltar que nem sempre acontece). A última etapa (Fase de Marginalização ou de exclusão laboral) leva à estigmatização, isolamento social e a remoção do local de trabalho.

Segundo Vacchiano (2007), o AM categoriza-se em modalidades, sendo elas:

- a) Forma vertical descendente: Se dá quando o AM parte do superior hierárquico para seus subordinados.
- b) Forma vertical ascendente: Se dá quando o AM parte dos subordinados para o superior hierárquico.
- c) Forma horizontal ou transversal: Se dá quando o assediado e o assediador desenvolvem a mesma função na empresa. Este pode ser simples (quando é de indivíduo para indivíduo) ou coletivo (quando é de um grupo de assediador para um assediado).

É possível elencar várias finalidades do assediador, entretanto as mais comuns são: motivar o assediado a pedir remoção, induzir a mudar a forma de proceder a determinados assuntos (eleições internas, sindicatos etc.), tentativa de humilhação frente aos demais colegas e exclusão da vítima (NASCIMENTO, 2004; VACCHIANO, 2007). Cujas táticas mais comuns,



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

segundo Bradaschia (2007) são: ataque à vítima com medidas organizacionais, ataques às relações sociais da vítima com isolamento social, ataque à vida privada da vítima, violência física, ataques às atitudes da vítima, agressões verbais e difamação.

Field (2004) apud Bradaschia (2007) categoriza a reação das vítimas em sete estágios:

- a) Impacto inicial – quando a vítima nota que tem algo errado;
- b) Tentativa fracassada de acabar com a situação de assédio, tentando apoio organizacional (ao qual não obtém sucesso);
- c) Busca de validação ou justiça – as vítimas vão em busca de validação externa de que são bons profissionais;
- d) Identificação e enfrentamento- a vítima identifica o agressor e fica obcecada com ele;
- e) Aceitação da experiência - a vítima aceita todas as alterações que ocorreram na sua vida desde quando o assédio iniciou;
- f) Processo de luto - luto pela abdicação do emprego, saúde e mudança de sua personalidade;
- g) Torna-se uma sobrevivente – aos poucos tentar recomeçar.

Segundo Hirigoyen (2015), existem inúmeras consequências às vítimas do AM, sendo as mais comuns: 1) Consequências iniciais: se dá quando o AM é recente e há possibilidade de reação da vítima ou uma esperança de solução. Inicialmente os sintomas são: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, os quais são sintomas resultantes do estresse, ansiedade e distúrbios psicossomáticos. 2) Consequências do traumatismo: se dá quando, após vários meses de AM, os sintomas da primeira etapa transformam-se em distúrbio psíquico (por exemplo: perda da ilusão e da esperança; destruição da identidade; desvitalização (neurose traumática, com estado depressivo crônico); rigidificação (surgimento de traços paranoicos) e/ou psicose.



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O movimento de QVT originou na década de 50. Entretanto somente na década de 60 é que iniciou a expansão através de iniciativa mútua entre governantes, empresários, cientistas sociais e líderes sindicais, com o intuito de diminuir os impactos negativos do trabalho no bem estar do colaborador – incluindo a saúde. Porém, somente na década de 70 que a expressão QVT veio a público (MORETTI, 2012). Segundo Limongi-França (1997), o termo QVT é oriundo da medicina psicossomática, que tem uma visão integrada - e não fragmentada - do indivíduo. Para Santos (2012), a QVT visa estabelecer o equilíbrio entre as expectativas do colaborador e da organização, por intermédio das determinações e necessidades de ambas as partes. Conte (2003) acrescenta ainda que a QVT proporciona maiores chances da obtenção de qualidade de vida em outros aspectos, bem como: pessoal, social e familiar - mesmo que sejam aspectos diferentes e desempenhem funções diferentes.

De acordo com Limongi-França e Assis (1995), a QVT visa as condições de vida no trabalho e o faz de forma responsável e abrangente. Dentro desta perspectiva, Fernandes (1996) elenca os indicadores de QVT, sendo eles os fatores: econômico (remuneração e benefícios), político (participações sindicais, reconhecimento do cargo, relacionamentos hierárquicos), psicológico (aptidão para as tarefas, autorrealização, desenvolvimento pessoal e profissional) e sociológico (relacionamentos interpessoais e autonomia).

2.4.1 Evolução do entendimento de QVT

Os estudos acerca da QVT surgiram na década de 50 e, desde então, houve evolução quanto ao seu entendimento, os quais estão descritos no quadro a seguir.



Quadro 1: Evolução do entendimento de QVT.

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS/VISÃO
1959 a 1972	QVT como uma variável : as investigações voltavam-se nas formas de melhoria na qualidade de vida no trabalho para o colaborador.
1969 a 1974	QVT como uma abordagem: Voltavam-se à melhorias tanto para organização quanto para o trabalhador.
1972 a 1975	QVT como um método: Passaram a elaborar conjuntos de abordagens, metodologias ou estratégias para estabelecer melhorarias no local de trabalho e torná-lo mais produtivo e mais satisfatório.
1975 a 1980	QVT como um movimento: Passou a ser vista como uma ideologia, um movimento sobre a essência do trabalho e o bom relacionamento entre trabalhador-organização.
1979 a 1982	QVT como tudo: Passou a ser compreendida como um recurso global para problemas relacionados a problemas organizacionais (concorrências, problemas de qualidade, produtividade, reclamações, etc).
1982 a 2012	QVT como nada (futuro): Insegurança quanto aos resultados dos projetos de QVT. Em caso de fracasso, categorizariam como “modismo” passageiro.
2012	QVT como satisfação mútua: busca o equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e da organização, através da interação entre as exigências e a necessidade de ambas as partes, visando melhorias na satisfação das pessoas e melhores resultados organizacionais.

Fonte: Adaptação de Fernandes (1996), Nascimento (2016) e Santos (2012).

Para Moretti (2012), os programas de QVT têm como meta promover uma empresa mais humanizada, onde os colaboradores envolvam-se,



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

concomitantemente, e desempenhem suas funções com responsabilidade, recebam recursos de feedback sobre seu desempenho e possuam encargos adequados a fim do enriquecimento pessoal do indivíduo. As empresas vêm, paulatinamente, tendo mais atenção com seus colaboradores tanto interna quanto externamente ao ambiente de trabalho. Com isso, desenvolvem ações para preservar a saúde de seus colaboradores, sendo elas: auxílio à recuperação de colaboradores enfermos, proteção aos colaboradores quantos as atividades que os coloquem em risco e movimentos de promoção à saúde (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Para Massolla e Calderari (2011), está cada vez mais crescente, no âmbito organizacional, as preocupações envolvendo a QVT. Segundo Buss (2002) as organizações de diversos ramos têm-se interessado em estudos pertinentes a essa temática, pois promovem o estabelecimento de relações laborais mais humanizadas, refletindo em pontos positivos, como satisfação e produtividade dos colaboradores.

A RELAÇÃO DO AM E DA QVT

Na construção do estado da arte sobre estudos que fizessem uma relação do AM com a QVT, apesar dos inúmeros trabalhos encontrados, eles quase que em sua totalidade são estudos de revisão de literatura. Apenas um estudo faz uso das escalas ELAM e QVT, no qual, Campos e Rueda (2016) apontam como principal objetivo encontrar evidências de validade para a ELAM, por meio de sua correlação com variáveis externas da QVT. Sua amostra foi de 338 trabalhadores dos mais diversos ramos da: indústria, comércio e serviços. Os autores aplicaram as escalas ELAM e QVT. As hipóteses de estudo seriam que as correlações existentes entre as medidas de AM e de QVT seriam negativas e que se encontrariam diferenças significativas entre grupos com distintos níveis de pontuação de AM com relação à QVT, a qual foi comprovada. Dessa maneira, os autores trouxeram para a literatura evidências que validaram para a ELAM.



MÉTODO

Este estudo foi constituído de pesquisa quantitativa, categorizado 1) quanto à natureza: pesquisa aplicada; 2) quanto aos objetivos: pesquisa exploratória; 3) quanto aos procedimentos: pesquisa de campo e levantamento de dados com corte transversal. Para fundamentação desse projeto foram consultados dados em: livros, projetos de leis, reportagens, artigos científicos, monografias, dissertações, reportagens, revistas e documentos eletrônicos. Os termos utilizados como palavra-chave de busca foram: assédio moral, qualidade de vida no trabalho, professor e prática laboral e psicologia organizacional.

PARTICIPANTES

Participaram desta pesquisa 26 respondentes, professores de uma instituição federal de Ensino Médio, Técnico e Superior do Estado de Roraima sendo 53,8% (14) do sexo feminino e 46,2% (12) do sexo masculino, residentes na capital do estado de Roraima, Boa Vista e com idades entre 29 e 63 anos ($M=42,85, \pm DP=10,63$). Destes, 3,8% ($n=1$) tem formação em Ciência Biológica, 38,5% ($n=10$) em Ciências Exatas, 53,8% ($n=14$) em Ciências Humanas e 3,8% ($n=1$) não responderam. Quanto à Escolaridade, todos possuem pós-graduação, distribuídos em 11,5% ($n=3$) Especialistas, 7,7% ($n=2$) Mestrandos, 69,2% ($n=18$) Mestres e 11,5% ($n=3$) Doutores. Quanto ao tempo de trabalho na Instituição, 57,7% ($n=15$) participantes têm de zero a nove anos, 26,9% ($n=7$) de 10 a 19 anos e 15,4% ($n=4$) 20 anos ou mais. Como critérios de inclusão, foi solicitado dos respondentes que estivessem trabalhando por um período maior que seis meses.

INSTRUMENTOS

Para atingir um maior quantitativo de participantes, todos os instrumentos foram aplicados em plataforma virtual. É importante salientar que



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

a disponibilização da ELAM em plataforma virtual foi autorizada pelos autores. Foi esclarecido que a identificação dos respondentes era opcional, apenas caso quisesse receber a devolutiva.

Questionário

O questionário, elaborado pelas pesquisadoras para coleta de dados censitários, foi aplicado em plataforma online. Seu preenchimento precedeu as escalas ELAM e QVT, que também encontravam na mesma plataforma. Respondido individualmente, continha os dados pessoais (nome, sexo, idade, estado civil e naturalidade) e profissionais (área de formação, nível de escolaridade, tempo que trabalha na instituição e carga horária de trabalho).

Escala Laboral de Assédio Moral – ELAM

Segundo Rueda, Baptista e Cardoso (2015), a ELAM teve o objetivo de avaliar o entendimento do professor acerca da existência de AM em seu ambiente de trabalho. A escala foi construída baseada na teoria de Heinz Leymann, a qual utilizou três, das cinco estratégias para assediar um profissional: os limites ao contato social, o desprestígio do profissional perante seus colegas e o descrédito nas capacidades profissionais e organizacionais do profissional. Possui 27 itens organizados em uma escala de repostas de quatro pontos, classificados em três fatores: Condições de Trabalho (11 itens), Humilhação (8 itens) e Preconceito (8 itens).

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – Escala QVT

A Escala-QVT teve por objetivo avaliar a QVT, a qual é relacionada à necessidade de humanizar o ambiente laboral e refere-se à satisfação com suas próprias expectativas e projetos. É composta por 35 itens, classificados em uma escala Likert de 5 pontos, distribuídas em quatro fatores que relacionam à:



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

Integração Respeito e Autonomia; Compensação Justa e Adequada; Incentivo e Suporte; Possibilidade de Lazer e Convívio Social (RUEDA, 2016).

PROCEDIMENTOS

Inicialmente foi apresentada a proposta do projeto à instituição. Em seguida o projeto seguiu para o Comitê de Ética. Após sua aprovação, agendou-se, junto à gestão, a palestra com a temática “AM e QVT: entenda um pouco mais”, esta, de forma planejada, foi realizada durante a reunião pedagógica, atentando-se à convocação de todos os professores que colaborariam com atividades de docência no primeiro semestre de 2018 ou em todo o ano. Nesse mesmo dia, coletaram-se os e-mails dos professores que, por adesão, voluntariaram-se para a participação na pesquisa.

Em seguida, foi enviado aos e-mails dos docentes o link do instrumento, subdivididos em seis etapas: 1) Breve resumo sobre a pesquisa; 2) Assinatura eletrônica do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; 3) Dados pessoais e profissionais; 4) ELAM; 5) Escala-QVT; 6) Agradecimento e disponibilização de fontes para esclarecimentos. O link ficou aberto para recebimento de respostas por quinze dias. Posterior a isso, iniciou-se a tabulação dos dados. Após a análise dos dados, realizou-se as devolutivas individuais aos participantes que a solicitaram e encaminhamento para atendimento psicológico nos casos específicos.

ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram analisados por meio do software estatístico Statistical Package for Social Science (SPSSV20.0). Inicialmente foram realizadas as estatísticas descritivas e inferenciais dos instrumentos. No segundo momento realizou-se o teste de correlação de Pearson entre o QVT e o ELAM, para verificar a relação entre os construtos. Por fim, foram realizados os testes de diferença de média (Teste *t* de Student ou ANOVA), com as variáveis do questionário de identificação.



RESULTADOS E DISCUSSÃO

Haja vista que a amostra do presente estudo foi de 26 participantes, realizou-se o Teste de Kolmogorov-Smirnov e o Teste de Shapiro-Wilk a fim de verificar a normalidade da amostra e auxiliar na tomada de decisão para a análise de dados. Os resultados demonstraram nível de significância de $p \leq 0,05$, desta forma a hipótese de uma distribuição normal dos dados rejeitada, optando-se, portanto, para a realização de testes não paramétricos.

Em relação a ELAM, no fator 1 (Condições de Trabalho) obteve-se o escore mínimo de 11 e máximo de 27, cuja mediana foi 14 e a moda 11. No fator 2 (Humilhação), obteve-se o escore mínimo de 8 e máximo de 11, cujas mediana e moda foram 8. No fator 3 (Preconceito), obteve-se o escore mínimo de 8 e máximo de 27, cuja mediana foi 10,5 e moda 30. No ELAM total, obteve-se o escore mínimo de 27 e máximo de 55, cuja mediana foi 31 e a moda 30. Cabe ressaltar que as classificações foram categorizadas de acordo com a nossa amostra. Dessa maneira, nenhum participante obteve pontuações máximas, em nenhum dos fatores.

Tabela 1: Classificação do Teste ELAM

Classificação	ELAM – FATOR 1		ELAM – FATOR 2		ELAM – FATOR 3		ELAM - TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Baixa	7	26,9	0	0	7	26,9	5	19,2
Média-Baixa	6	23,1	0	0	5	19,2	6	23,1
Média	3	11,5	0	0	5	19,2	4	15,4
Média-Alta	5	19,2	21	80,8	4	15,4	6	23,1
Alta	5	19,2	5	19,2	5	19,2	5	19,2
Total	26	100	26	100	26	100	26	100

A Tabela 1, acima, demonstra a distribuição de frequência dos fatores e suas classificações. No fator 1, de acordo com os dados, 26,9% dos participantes classificam-se em Baixa Incidência de AM. No fator 2 80,8% classificam-se em incidência Média-Alta. No fator 3, 26,9% classificam-se em



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

Baixa incidência. Quanto à classificação geral, as maiores incidências são nas classificações Média-Baixa e Média-Alta.

Quando analisados descritivamente os resultados da Escala de QVT, no fator 1 (Integração Respeito e Autonomia) obteve-se o escore mínimo de 33 e máximo de 71, cuja mediana foi 65 e a moda 71. No fator 2 (Compensação Justa e Adequada), obteve-se o escore mínimo de 7 e máximo de 30, cuja mediana foi 20,5 e a moda 20. No fator 3 (Incentivo e Suporte), obteve-se o escore mínimo de 10 e máximo de 37, cuja mediana e moda 26. No fator 4 (Possibilidade de Lazer e Convívio Social), obteve-se o escore mínimo de 12 e máximo de 30, cuja mediana foi 24 e a moda 25.

Tabela 2: Classificação do Teste QVT

Classificação	QVT – FATOR 1		QVT – FATOR 2		QVT – FATOR 3		QVT – FATOR 4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baixa	7	26,9	4	15,4	5	19,2	5	19,2
Média-Baixa	3	11,5	3	11,5	4	15,4	3	11,5
Média	1	3,8	7	26,9	9	34,6	11	42,3
Média-Alta	7	26,9	6	23,1	2	7,7	1	3,8
Alta	8	30,8	6	23,1	6	23,1	6	23,1
Total	26	100	26	100	26	100	26	100

A Tabela 2, acima, demonstra a distribuição de frequência dos fatores e as classificações. No fator 1, o de maior frequência foi o de classificação Alta. Nos fatores 2, 3 e 4, a maior frequência foi o de classificação média.

Foi realizado o Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes para verificar se havia diferença na distribuição das categorias sexo e idade no ELAM e QVT. Por meio deste teste não foi encontrada nenhuma diferença significativa para a variável sexo, sendo $p \geq 0,05$ em todas as amostras.

Conforme a figura abaixo, categorizou-se a variável idade em dois grupos, sendo eles: menor de quarenta anos e maior ou igual a quarenta anos. No fator 3 da ELAM (Preconceito), houve significância com $p=0,046$, ou seja, quanto maior a idade, maior a Incidência do fator (apenas dois respondentes não se enquadram nessa afirmação). Dessa maneira, o fator 3 é menos percebido para os respondentes abaixo de 40 anos. Nos outros fatores não

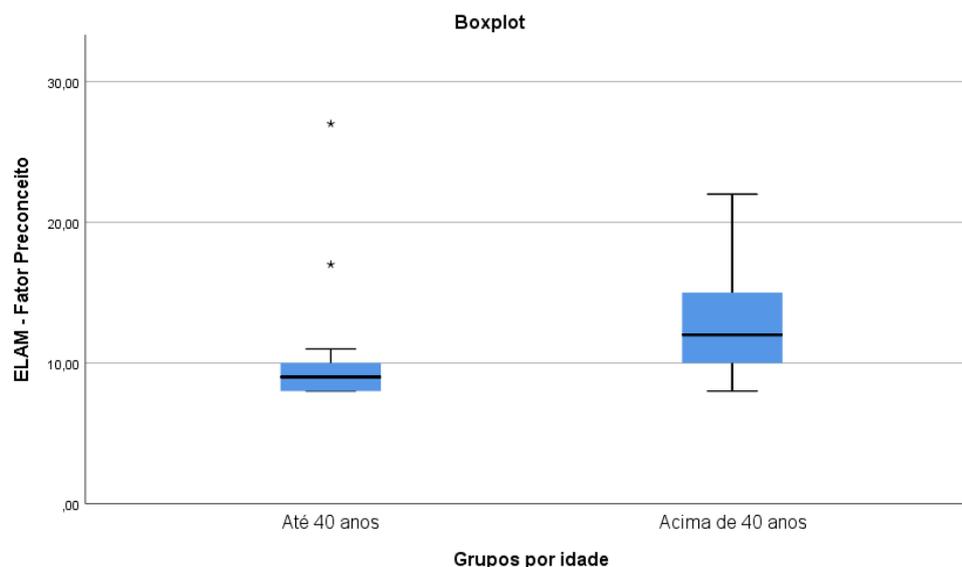


Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

houve significância e a hipótese nula foi mantida. Os dados obtidos comprovam a afirmação de Vacchiano (2007), sobre as características do assediado acerca de trabalhadores com idade acima de quarenta anos.

Figura 1: Amostra de Significância do Fator 3 da ELAM com a variável idade.



Fonte: a autora.

Foi realizado o Teste de Kruskal Wallis para verificar se havia alguma diferença entre os dados: área de formação, nível de escolaridade e tempo de trabalho na instituição. Não foram encontrados dados significativos nas amostras, pois $p \geq 0,05$.

As correlações encontradas indicam que quanto mais o sujeito é alvo de AM, menor é a sua percepção sobre a existência de QVT em seu ambiente de trabalho. Assim como os resultados de Campos e Rueda (2016), todas as correlações encontradas nesse estudo tiveram valor negativo.



Tabela 3: Correlação dos Testes ELAM e QVT

TESTE DE CORRELAÇÃO ELAM E QVT		ELAM			TOTAL	
		FATOR 1	FATOR 2	FATOR 3		
QVT	FATOR 1	Coefficiente de Correlação	-0,78**	-0,69**	-0,69**	-0,84**
		<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
	FATOR 2	Coefficiente de Correlação	-0,360	-0,522**	-0,592**	-
		<i>p</i>	0,070	0,006	0,001	0,500**
	FATOR 3	Coefficiente de Correlação	-0,52**	-0,43*	-0,495*	-
		<i>p</i>	0,007	0,028	0,010	0,513**
	FATOR 4	Coefficiente de Correlação	-0,479*	-0,235	-0,575**	-0,471*
		<i>p</i>	0,013	0,248	0,002	0,015

*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Conforme descrito na tabela 3, o Fator 1 da ELAM teve correlação com todos os fatores do QVT, exceto o 2. O Fator 2 da ELAM teve correlação com todos os fatores da QVT, exceto o 4. O fator 3 e o Total da ELAM tiveram correlação com todos os fatores da QVT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de relacionar o AM e QVT e verificar sua incidência em docentes de uma instituição de rede pública de Ensino Técnico e Tecnológico, o estudo encontrou correlações estatisticamente significativas entre os fatores das escalas de Assédio Moral e de Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, tais correlações indicaram que quanto mais o sujeito é alvo de AM, menor é a sua percepção sobre a existência de QVT em seu ambiente de trabalho. Nesse contexto, deve-se considerar a subjetividade quanto às respostas. Quanto às incidências de AM, cabe ressaltar que a violência psicológica, além de subjetiva, é imaterializável e suas consequências são estritamente pessoais, impactando nos aspectos físicos, psíquicos e comportamentais do indivíduo, refletindo ainda sobre suas atividades laborais e interferindo em sua QVT.



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

Apesar de ambas as temáticas serem bastante abordadas por vários autores, limitam-se às pesquisas bibliográficas. Dessa maneira, sugere-se que sejam realizados estudos futuros de correlação, através do uso de instrumentos, em um público mais amplo, a fim de correlacionar, além das escalas e dos dados censitários utilizados neste, as incidências e correlações quanto à região e tipo de organização (pública ou privada).

REFERÊNCIAS

BARIFOUSE, R. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **G1**, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>>. Acesso em 02 de out de 2017.

BEZERRA, L. P.; MARQUES, H. J. B. M. M. M. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. **Faculdade Cearense em Revista**, Fortaleza, v. 17, n.1, p. 01-27, 2013.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 230f. Dissertação (Mestrado em administração), FGV, São Paulo, 2007.

BUSS, V. **Qualidade de vida no trabalho**: o caso do corpo técnico e auxiliar administrativo de uma instituição de ensino superior. 108f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

CAMPOS, M. I de; RUEDA, F. J. M. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 1, p. 21-30, 2016.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE BUSINESS**, v. 36, n. 7, p. 32-34, 2003. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf>, acesso em ago. de 2017.

COSTA, F. T. P.; SILVA, M. M. P.; BESSA, V. T. P.; CALDAS, I. F. P. A história da profissão docente: imagens e autoimagens. **Revista SETEPE**, v. 1, 2014. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/setepe/trabalhos/Modalidade_1data_hora_30_09_2014_11_06_31_idinscrito_902_d4dbe7099d5ff20d4fd377156a2a2bd1.pdf>, acesso em ago. de 2017.



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 - 1441 (Versão digital)

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: 7Letras, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n.2, p. 119-126, 1990.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. Qualidade de vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr-jun, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**: Uma Abordagem Psicossomática. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. de. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: Caminhos Percorridos e Desafios. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, mar-abr, 1995.

MARTININGO-FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MASSOLLA, M. F; CALDERAI, P. Qualidade de vida no trabalho. Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a formação de pesquisadores. **III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano**, Lins, 2011.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho X auto-realização humana**. 14f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos), Instituto Catarinense de Pós Graduação, 2012.

NASCIMENTO, [S. A. C. M.](#) O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago, 2004.



Revista AMazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq

ISSN 1983-3415 (versão impressa) - eISSN 2558 – 1441 (Versão digital)

NASCIMENTO, A. da C. Análise sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal De Roraima - Campus Boa Vista Centro.

Revista de Administração de Roraima, v. 6, n. 2, p. 322-345, jul-dez, 2016.

ORGANIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. O que é assédio moral? **Assédio Moral** [online], 2017. Disponível em:

<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>, acesso em 27 de ago de 2017.

PINHO, T. F. de. Roraima: 15 anos de Educação Profissional. In: GARÓFALO, Gílson de Lima; PINHO, Terezinha Filgueira de (organizadores). **Políticas públicas: limites e possibilidades**. – São Paulo: Atlas, 2011. (p. 20-35).

RUEDA, F. J. M. **Escala-QVT: Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Vetor, 2016.

RUEDA, F. J. M.; BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F.. Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). **Revista Avaliação Psicológica**, v. 14, n. 1, p. 33-40, abr, 2015.

SANTOS, D. F. A. dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva**. 80f. Monografia (Graduação em Administração), UNIJUÍ, Santa Rosa, 2012.

VACCHIANO, I. **O assédio moral no serviço público**. 67f. Monografia (Especialização em Direito no Trabalho), 2007. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf>, acesso em 02 de out de 2017.

Recebido:11/1/2021. Aceito: 13/5/2021.

Autoras:

Taynara Jéssica Lima

Graduada em Psicologia pela Faculdade Cathedral (Boa Vista-RR).

E-mail: limataynarajessica@gmail.com

Luana Comito Muner

Doutoranda em Distúrbios do Desenvolvimento pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (São Paulo-SP), docente do Curso de Psicologia da Faculdade Cathedral (Boa Vista-RR) e Mestra e Graduada em Psicologia pela Universidade São Francisco (Itatiba-SP).

E-mail: luanamuner@gmail.com