

ASSÉDIO MORAL E RESILIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO

JULIANA LOPES DE MORAES

Universidade Estadual do Ceará - UECE
juh.lobes88@gmail.com

FRANCISCO ROBERTO PINTO

Universidade Estadual do Ceará
rpinto@secrel.com.br

SAMUEL FAÇANHA CÂMARA

Universidade Estadual do Ceará
sfcamara@ig.com.br

ASSÉDIO MORAL E RESILIÊNCIA NO ENSINO PÚBLICO

RESUMO

As organizações são constituídas por ambientes de poder, subordinação e controle. Essas características propiciam o surgimento de adversidades e distúrbios nos relacionamentos entre os indivíduos inseridos nesse contexto. O assédio moral é um dos comportamentos disfuncionais que emergem nesses ambientes e que pode provocar uma sucessão de impasses, doenças e perturbações. Neste estudo, buscou-se conhecer a correlação existente entre os construtos “percepção de assédio moral” e “resiliência humana” em professores do ensino público, nos níveis fundamental e médio. Os resultados evidenciaram o relacionamento entre os construtos a partir da correlação entre algumas variáveis, totalizando 20 correlações significativas. Os achados demonstram que difamações, exclusões e críticas em público são pontos cruciais na percepção de assédio moral pelos professores e que essas variáveis estão associadas à realização das atividades, à disciplina e à energia do profissional.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Resiliência; Sofrimento no trabalho.

ABSTRACT

Organizations are made up of power environments, subordination and control. These features help the appearance of adversity and disturbances in relationships between individuals inserted in this context. Bullying is one of the dysfunctional behaviors that emerge in these environments and can cause a succession of impasses, diseases and disorders. In this study, we sought to know the correlation between the constructs "perceived harassment" and "human resilience" in public school teachers' in primary and secondary levels. The results showed the relationship between the constructs from the correlation between some variables, totaling 20 significant correlations. The findings demonstrate that slanders, exclusions and critical in public are crucial points in the perception of bullying by teachers and that these variables are associated with the conduct of activities, discipline and professional energy.

Keywords: Harassment; Resilience; Suffering at work.

INTRODUÇÃO

No ambiente das organizações, encontram-se pessoas que realizam tarefas em grupo ou individualmente, os quais, por estarem inseridos dentro de um contexto geral, estão propícios e muitas vezes são impelidos à comunicação, ao convívio e ao relacionamento com outros indivíduos.

As relações existentes dentro do ambiente organizacional normalmente não se diferenciam das demais relações existentes. No entanto, fatores como poder, hierarquia, relações de trabalho e salários podem propiciar o surgimento de relacionamentos disfuncionais e acarretar uma dimensão prejudicial para os participantes e até mesmo para a organização.

O assédio moral pode ser citado como um exemplo de conduta prejudicial advinda desse contexto, onde um indivíduo aproveita-se de diferenças ou fragilidades de outro indivíduo para constrangê-lo. Outras terminologias também podem ser empregadas para nomear esse fenômeno, tais como bullying, psicoterror, violência psíquica, violência moral ou tortura moral (OLIVEIRA, 2006)

Para Bachi e Pinheiro (2011, p. 2) “o assédio moral é caracterizado pelo abuso de poder manifestado, sobretudo por meio verbal, gestos, expressão corporal, decisões e atitudes, com objetivo de hostilizar o subordinado degradando-o e constrangendo-o”. Esse tipo de conduta é bastante maléfica e degradante, podendo acarretar um ambiente hostil, com forte presença de humilhações, perseguições, difamações e doenças.

O Assédio moral geralmente ocorre na perspectiva do assediado, ou seja, o assediador não considera que está assediando o colega. Para ele tratam-se apenas de brincadeiras e/ou

advertências. A noção de estar sendo assediado também depende muito da percepção do envolvido, visto que algumas características individuais como flexibilidade e resistência diminuem o dano sofrido.

Tais características são bastante associadas ao termo resiliência humana. Ser resiliente é uma característica que corresponde à facilidade para suportar ou se recuperar de problemas enfrentados. Para Bessi e Medeiros (2014), o termo resiliência pode ser conceituado por diversas áreas do conhecimento inclusive para a Administração. Nesse contexto Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008) conceituaram o termo como a existência ou a construção de recursos adaptativos na busca de preservar a relação saudável entre o ser humano e seu ambiente de trabalho.

Os temas assédio moral e resiliência são bastante relevantes e atuais, apesar disso ainda são poucas as pesquisas existentes e são raras aquelas que relacionam os objetos. Este trabalho procura contribuir para o preenchimento dessa lacuna, buscando responder a seguinte pergunta: Qual a relação existente entre resiliência e percepção de assédio moral? Para a pesquisa foi feito um recorte no campo empírico, delimitando a pesquisa ao contexto do ensino público de nível fundamental e médio e estabelecendo o seguinte objetivo: Averiguar a relação entre resiliência e percepção de assédio moral, no contexto dos professores de escolas públicas do ensino fundamental e médio.

Este trabalho foi estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na segunda parte serão evidenciadas as contribuições teóricas sobre resiliência e assédio moral. Na terceira parte será detalhada a metodologia utilizada na pesquisa. A quarta parte traz os resultados obtidos. Na quinta parte são discutidos os resultados e apresentadas as conclusões do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Algumas práticas consideradas maléficas aos indivíduos tornam-se recorrentes dentro do ambiente organizacional, um exemplo disso são os episódios relacionados ao assédio moral. Sabe-se que certas características podem alterar o grau de percepção dos indivíduos acerca de problemas e sofrimentos sentidos, um exemplo disso é a resiliência humana. A resiliência está relacionada a processos que explicam a superação de adversidades (YUNES, 2003).

Este referencial divide-se em duas partes consideradas importantes para um diálogo com os dados coletados em campo. A primeira parte revisa conceitos e características relacionadas ao tema resiliência humana. A segunda parte sintetiza conceitos, consequências e aspectos legais relacionados ao assédio moral.

Resiliência Humana

O estudo da resiliência não iniciou tendo uma perspectiva humana, na verdade foram outras ciências humanas que se apropriaram desse objeto de estudo da física, mais precisamente da resistência dos materiais. A Psicologia apropriou-se do conceito para expressar capacidade de suportar ou se recuperar de sofrimento psicológico. Resiliência é utilizada na engenharia e na física, para definir a capacidade de um corpo físico voltar ao seu estado normal, depois de haver sofrido uma pressão sobre si (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

Esse atributo da resiliência dos objetos não corresponde na exatidão ao que acontece quando se trata da resiliência humana, visto que os indivíduos não apenas retornam ao estado anterior como ficam mais fortalecidos, após vencerem experiências ruins ou situações de pressão. Para Coutu (2002, p. 3) “resiliência é um dos grandes enigmas da natureza humana, como a criatividade ou o instinto religioso”.

Ultrapassando o âmbito de estudo das ciências naturais, o conceito de resiliência começou a ser investigado para os indivíduos, ou seja, no âmbito psicológico a partir da década de 1960. Esses estudos tratavam da investigação da razão pela qual muitos filhos de pais

esquizofrênicos não sofrem doenças psicológicas como resultado do crescimento com os pais (COUTU, 2002).

Ainda não existe um consenso em relação à definição do termo resiliência. Isso se deve principalmente por esse ser um tema novo e complexo. Sabe-se que a sua origem vem da palavra latina *resilio* que significa retornar a um estado anterior. Verificando os estudos já realizados, é possível notar que o termo vem sempre elencado com os conceitos de flexibilidade, adaptação e resistência (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008; COUTU, 2002; BESSI; MEDEIROS, 2014)

O Projeto Internacional de Resiliência, coordenado por Edith Grotberg e apoiado pela Bernard van Leer Foundation sugere que esta é uma capacidade humana básica que torna as pessoas mais autônomas, responsáveis, empáticas e altruístas. Além disso, ajuda na resolução de problemas de como lidar com os sentimentos e comportamentos (GROTBERG, 1995).

Para Bachi e Pinheiro (2011, p.1) “A resiliência é a capacidade que um ser humano, isoladamente ou como parte de um grupo social, tem de se recuperar de todas as situações degradantes por que passou, quando submetido a desventuras e abusos, enfrentando-os e sendo transformado por elas”.

Cangussu e Sachuk (2009) propõem que condições familiares e sociais estruturantes também são muito importantes no processo de resiliência. Tendo como base as definições acima, pode-se entender que a resiliência não é fruto de um fator determinante, e sim uma construção com base nas experiências e percepções vividas.

Couto (2002) postula três características básicas que fazem parte de pessoas resilientes: a aceitação incondicional da realidade; uma crença profunda de que a vida é significativa, muitas vezes sustentada por valores fortemente arraigados; e uma incrível capacidade de improvisar. O processo de resiliência, por óbvio, não ocorre na ausência da adversidade, mas sim nas situações difíceis (CANGUSSU; SACHUK, 2009; JOB, 2003).

Como já exposto, a resiliência humana influencia as percepções dos indivíduos sobre a vida e suas atitudes. Podendo, dessa forma, modificar o potencial de execução de tarefas e impactando no desenvolvimento do trabalho. Foi a partir dessa inferência que eclodiu o interesse da administração pelo estudo da resiliência.

Para Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008, p.104) “O termo resiliência no contexto do trabalho nas organizações refere-se à existência – ou à construção - de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho em um ambiente em transformação, permeado por inúmeras formas de rupturas”.

Dentro na perspectiva organizacional a resiliência pode ser fator chave para a suplantação de dificuldades. Para Yunes (2003) a resiliência sob diferentes perspectivas possibilita a superação de situações de crises e adversidades. “A resiliência pode explicar a mobilização de recursos psicossociais para o enfrentamento das rupturas e situações de tensão características da modernidade” (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008, p. 101).

Dentre as adversidades possíveis de se encontrar no ambiente organizacional é que irrompe o assédio moral, cuja relação com a resiliência é o tema deste estudo. O Assédio moral é tratado na seção seguinte.

Assédio Moral

O assédio moral não é um fenômeno novo, na verdade ele surgiu junto com as relações entre os seres humanos e foi se intensificado quando eclodiram as relações de trabalho e poder. Diferentemente da sua existência, as pesquisas sobre o tema ainda são recentes e o “mosaico” desse conhecimento apresenta diversas lacunas.

Um dos primeiros e mais importantes trabalhos sobre o tema foi datado em 1996, quando o psicólogo do trabalho Leymann (1996) estudou o assédio moral em organizações e

conseguiu identificar o comportamento violento e o processo de vitimação dos indivíduos. Hirigoyen (2002), psiquiatra e psicanalista, foi outra protagonista da discussão sobre o assédio moral, isso se deu através do lançamento do *best-seller* *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*.

Em relação a conceituação, Leymann (1996) foi o primeiro a sugerir uma definição para assédio moral. Para o autor, assédio moral significa perseguir e aterrorizar psicologicamente a outrem no ambiente de trabalho. Há conceitos mais recentes, como o de Bachi e Pinheiro (2011, p. 2) “assédio moral é caracterizado pelo abuso de poder manifestado, sobretudo por meio verbal, gestos, expressão corporal, decisões e atitudes, com objetivo de hostilizar o subordinado degradando-o e constrangendo-o”. As duas definições foram apontadas por apresentarem aspectos complementares que caracterizam esse fenômeno, ou seja: perseguição, psicoterror, abuso de poder, degradação e constrangimento.

Além de entender do que se trata, é imprescindível conhecer a diferença desse fenômeno para outros mais comuns e menos maléficos, como por exemplo os conflitos. Leymann (1996) cita que a diferença entre assédio moral e os conflitos normais não é ‘como’ nem o ‘que’ acontece, mas sim a duração e a frequência do que é feito. O mesmo autor também sugere não usar o termo bullying para as situações de assédio dentro das organizações, pois acredita que o termo está ligado a situações de agressão física e ameaças, que geralmente não é o que ocorre nesses ambientes.

Outro ponto de notória importância é conhecer como o assédio moral se caracteriza e quais as decorrências desse processo para a vítima e para a organização. De acordo com Heloani (2004, p.5) “o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder”. Outros atributos caracterizantes do fenômeno são gracejos, xingamentos, apelidos constrangedores e agressões verbais.

Algo bastante peculiar desse fenômeno é a grande dificuldade em se fazer notar, seja pelo vitimado, seja pelos indivíduos que convivem com o assédio, ou seja, é algo que acontece aos poucos e que, muitas vezes, não se pode combater. Acrescido a isso, algumas atitudes do agressor podem impossibilitar a reação da vítima, tais como: recusa a comunicação direta, desqualificação da vítima, desacreditar, isolar, constranger, empurrar o outro a cometer um erro, assediar sexualmente (DE FREITAS, 2001).

O assediador é um indivíduo narcisista que ataca a autoestima do outro, transferindo-lhe a dor e as contradições que não admite em si mesmo, já a vítima é normalmente uma pessoa com uma elevada autoestima e que acredita plenamente nas pessoas que a cercam (ROCHA et al., 2010).

Consequências do Assédio Moral

A falta da compreensão sobre o problema vigente e a falta de postura para lidar com esta questão fazem o assédio ganhar proporções substanciais e gerar impasses que comprometem não apenas os indivíduos envolvidos, mas toda a organização. Indo mais adiante e dispersando essa problemática para um contexto mais geral, pode-se dizer que os efeitos gotejam na sociedade e refletem para a mesma. O assédio moral no trabalho é ao mesmo tempo um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos (DE FREITAS, 2007).

Como consequências para a vítima, De Freitas (2001, p.10) cita “que essas agressões, não infligidas diretamente, provocam uma queda de autoestima, e, cada vez mais a pessoa sente-se humilhada, usada e suja”. Além disso pode gerar uma paulatina despersonalização (LEYMANN, 1996, p. 5), atingindo a dignidade, alterando valores e causando danos psíquicos (MTE, 2013). Não raramente, o assédio moral resulta em doença emocional ou psicossomática.

Quando se tratam das consequências para as organizações, os efeitos nocivos continuam. Os prejuízos para a organização vêm a partir da perda de conhecimento técnico específico (GUIMARÃES; CANÇADO, 2013), altos custos, alto *turnover* e baixa motivação de trabalho (LEYMANN, 1996). Além disso, “O assédio moral cria um ambiente profissional desagradável e instável que acaba por comprometer o desempenho daquele que sofre a agressão e dos demais que estão ao redor” (ROCHA et al., 2010, p. 2).

Como consequências para o âmbito social, De Freitas (2007, p. 6) cita:

Acidentes de trabalho e a incapacitação precoce de profissionais, o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), a elevação do nível de suicídios na sociedade, as aposentadorias precoces, a desestruturação familiar e social das vítimas, a perda do investimento social feito em educação e formação profissional, o custo do potencial produtivo desse profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício (DE FREITAS, 2007).

Aspectos Legais do Assédio Moral

No Brasil ainda não se tem uma lei que fundamente o assédio moral, apenas um projeto de lei. Toda a construção dessa figura foi feita pela doutrina e pela jurisprudência. Esse fato ainda é comum com muitos outros países como Chile, Portugal e Suíça, entretanto alguns já evoluíram e já possuem lei aprovada, tais como França e Argentina.

O fundamento que embasa o assédio moral é o art. 5º, X, da Constituição Federal, "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". O assédio moral é considerado uma forma de manifestação do dano moral.

Os seguintes artigos do Código Civil (BRASIL, 2002) também podem servir de precedentes para configurar o assédio moral:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento de todo ordenamento jurídico que trata das relações de trabalho, dentro do compromisso assumido pelo governo brasileiro de atender efetivamente às disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (MTE, 2013).

METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como um estudo quantitativo, de natureza explicativa (VERGARA, 2013). Quanto aos meios, além da necessária pesquisa bibliográfica, procedeu-se a uma pesquisa de campo, do tipo survey, utilizando questionário constituído de três partes: a caracterização do respondente, a medida individual de resiliência e a percepção de assédio moral.

Para a segunda parte do questionário, utilizou-se a escala de Escala de Resiliência de Wagnild & Young, traduzida e adaptada por Pesce et al. (2005) e validada por Bacchi et al. (2010). Para a terceira parte, utilizou-se a escala de percepção de assédio moral de Nery (2005). A escala que mede resiliência é originalmente composta por 25 itens no formato Likert de sete pontos, tendo sido adaptada para cinco pontos, para compatibilização com a escala de percepção de assédio moral.

Na escala de medição da resiliência os respondentes assinalaram seu grau de concordância ou discordância com assertivas apresentadas, conforme os seguintes valores: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo pouco; 3 = Não tenho opinião a respeito; 4 = Concordo

pouco; 5 = Concordo totalmente. Na escala de medição da percepção de assédio moral os respondentes marcaram o quanto vivenciaram as situações apresentadas, conforme os seguintes valores: 1 = Nunca vivencio essa conduta; 2 = Raramente vivencio; 3 = Vivencio poucas vezes; 4 = Vivencio frequentemente; 5 = Sempre vivencio.

A fase do pré-teste demonstrou que as adaptações foram adequadas e que não houve necessidade de realizar nenhum ajuste na redação das questões, não ocorrendo dúvidas quanto ao preenchimento.

A base de respondentes constitui-se de professores da rede estadual que lecionam para o ensino fundamental e médio em escolas públicas do estado do Ceará. A amostra resultante foi de 152 questionários, com apenas três questionários inválidos por *missing values* (dados incompletos), o que resultou em uma amostra válida de 149 questionários.

A coleta de dados ocorreu através da disponibilização do questionário na página WEB da Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais do Ceará (APEOC) e nas páginas de grupos de professores em redes sociais. Para Finegan e Allen (1994) não existem evidências de que os questionários aplicados por computador provoquem um padrão diferente de respostas em relação aos questionários escritos, e nem de que existam diferentes reações de preferência a um dos modos.

A análise dos dados foi feita com o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), pelos módulos: estatística descritiva, para caracterização da amostra; Análise Fatorial, para redução do número de variáveis e identificação de variáveis latentes (fatores); correlação, para identificação das relações entre os fatores; Análise de Variância, para verificação das diferenças de percepção, conforme a caracterização dos respondentes.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Os respondentes estão, em sua maioria, entre 25 e 45 anos (64%) e a amostra está dividida de uma forma bem homogênea entre homens e mulheres, com (47%) e (53%), respectivamente.

Em relação ao tempo de magistério, 52% têm até 10 anos; 28%, de 11 a 20 anos; 12%, de 21 a 30 anos e 5% têm mais de 30 anos de magistério. Do total, 55% lecionam no ensino médio, 21%, no ensino fundamental e 23% ensinam em ambos. A distribuição por área de atuação indica que 45% exercem suas atividades na capital do estado, 13% na região metropolitana de Fortaleza, em outros municípios que não a Capital, e 44% em outras cidades do estado.

Quanto ao estado civil, 69% são casados ou em relação estável, 26% são solteiros, 3% divorciados e 1% viúvos. Tratando-se da renda, 58% possuem renda de até cinco salários mínimos, 37% de cinco a dez salários mínimos e 4% mais que dez salários mínimos. Em relação a formação, 27% possuem nível superior, 59% possuem especialização, 11% possuem mestrado e 2% possuem doutorado.

No estudo de Bachi e Pinheiro (2011), os construtos resiliência e percepção de assédio moral foram tratados como tendo relação de causalidade, ou seja, o construto percepção de assédio moral seria explicado pelo construto resiliência. Neste trabalho acredita-se que a relação existente não seja esta e propõe-se o estudo, apenas, da correlação entre os construtos. Para isso, foram medidas as Correlações de Pearson entre os fatores originários das variáveis estudadas.

Análise Fatorial

Para início, foi utilizada a técnica estatística de análise fatorial exploratória, que é utilizada “no intuito de desvendar estruturas existentes, mas que não são observáveis diretamente” (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007, p. 74).

Os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Esfericidade de Bartlett foram usados com o objetivo de determinar se havia uma boa adequação da amostra à análise fatorial. A medição do KMO para a escala de percepção de assédio moral retornou o valor de 0,937; a medição da significância da Esfericidade de Bartlett retornou o valor 0,00. Ambos os valores atestam a adequação do tratamento estatístico.

O método de extração dos fatores escolhido foi o critério de percentagem de variância. Para a ciências sociais, o valor mínimo deve ser de 60% da variância total, podendo-se aceitar alguns casos até menos que este valor (HAIR et al, 2009). O percentual da variância total explicada, neste estudo, foi de 62,940% para os dois fatores extraídos. Os fatores foram renomeados de acordo com as características em comum das variáveis que os compõem, recebendo as denominações de “SENTIMENTO DE PERSEGUIÇÃO” e “SENTIMENTO DE REJEIÇÃO”.

A rotação ortogonal Varimax foi a que melhor se adaptou à análise, uma vez que houve uma diminuição da quantidade de conflito de variáveis entre os fatores. Para Hair et al (2009) esse tipo de método foca a simplificação de colunas de uma matriz fatorial.

Os mesmos processos foram executados na escala de medição da percepção de resiliência, apresentando os resultados a seguir. A medida do KMO foi igual a 0,880 e a significância da esfericidade de Bartlett foi igual a 0,00, indicando a adequabilidade do tratamento.

Para a percepção de assédio moral, foram extraídos seis fatores que explicam 60,585 % da variância total. Os fatores também foram nomeados a partir das características em comum das variáveis que os compõem, recebendo as denominações de “AUTOESTIMA”; “AUTOSUFICIÊNCIA”; “DISCIPLINA”; “DETERMINAÇÃO”; “DESPREOCUPAÇÃO” e “COMPLACÊNCIA”.

Aplicação da Correlação entre os fatores

A partir dos fatores gerados, procedeu-se à análise da correlação de Pearson, que se vale do método estatístico comparativo. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007), a correlação representada pelo coeficiente de correlação mede a força do relacionamento ou grau de associação entre duas variáveis. Na tabela 1 é possível verificar os valores de correlação encontrados nas relações entre os fatores gerados.

Tabela 1 – Correlação entre os fatores

Correlações			
		Sentimento de Perseguição	Sentimento de Rejeição
Autoestima	Pearson Correlation	-,098	,044
	Sig. (2-tailed)	,233	,595
Autossuficiência	Pearson Correlation	,135	-,054
	Sig. (2-tailed)	,102	,515
Disciplina	Pearson Correlation	,008	-,072
	Sig. (2-tailed)	,927	,383
Despreocupação	Pearson Correlation	-,121	-,088
	Sig. (2-tailed)	,141	,288
Determinação	Pearson Correlation	,041	,016
	Sig. (2-tailed)	,620	,850
Complacência	Pearson Correlation	,011	,009
	Sig. (2-tailed)	,893	,916

Fonte: Pesquisa direta.

Como apresentado, nenhuma das correlações apresenta significância menor que 0,05. Com isso, não se pode considerar que haja correlação em qualquer dos pares de fatores dos dois construtos (resiliência e percepção de assédio moral), conforme Hair (2009).

Aplicação da ANOVA

Outra possibilidade de conhecer a relação entre os construtos resiliência e percepção de assédio moral seria empregar a Análise de Variância (ANOVA) como técnica de análise, tendo uma nova variável (os níveis de percepção de assédio moral) como fator de análise.

Para proceder a essa análise, foi realizado o cálculo do valor da mediana da variável Percepção de Assédio Moral e a partir do valor encontrado foi feita a divisão da amostra em dois grupos: i) com alta percepção de assédio moral e ii) com baixa percepção de assédio moral. Uma nova variável foi gerada com essa discriminação, para funcionar como variável de distinção na análise da diferença entre grupos. Os fatores encontrados na ANOVA para o construto Resiliência foram utilizados, então, na lista dependente.

Após a divisão nos grupos, foi procedida a aplicação de uma ANOVA, que, segundo Hair et al. (2009) é particularmente útil quando o pesquisador controla ou manipula diretamente uma ou mais variáveis independentes para determinar o efeito sobre as variáveis dependentes.

Tabela 2 – ANOVA

	Soma dos Quadrados	F	Sig
Autoestima	145.227	2,807	,096
Autossuficiência	146.119	1,892	,171
Disciplina	147.587	,411	,522
Despreocupação	147.600	,398	,529
Determinação	147.713	,285	,594
Complacência	147.823	,176	,676

Fonte: Pesquisa direta.

Os resultados decorrentes da ANOVA não apresentaram significância menor do que 0,05 e os valores de F não foram suportados de acordo com a indicação de Hair et al. (2009), como se pode ver na tabela 2. Isso significa que não foi rejeitada a hipótese nula de que não há diferença entre as variâncias. Portanto, este tratamento também não evidenciou relação entre resiliência e percepção de assédio moral na amostra trabalhada.

Análise das Correlações

Tendo em vista a ausência de significação das técnicas aplicadas anteriormente, procede-se com a análise das correlações entre as variáveis. Dentre as 45 variáveis que compõem as duas escalas utilizadas, foram verificadas 20 correlações significantes, como se pode ver na tabela 3.

Para a escolha das correlações que são apresentadas na Tabela 3, foi seguida a indicação de Hair (2009), sobre a necessidade de que o nível de significância seja menor que 0,05, para que se aceite que há efetiva correlação entre as variáveis. Observa-se que as variáveis referentes ao nível de Resiliência estão identificadas com a letra “R”; as variáveis referentes à percepção de Assédio Moral estão identificadas com a letra “A”.

Em análises de correlações o indicador que sugere o relacionamento entre as variáveis é o coeficiente de Pearson. Para Figueiredo Filho e Silva Júnior (2010), esse coeficiente é uma medida de associação linear entre variáveis. O coeficiente de correlação Pearson varia de -1 a 1. O sinal indica a direção do relacionamento e o valor sugere a força da relação entre as

variáveis, sendo -1 uma perfeita correlação negativa e 1 uma perfeita correlação positiva (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JUNIOR, 2010).

Para essa análise, os valores foram tratados seguindo a indicação de Cohen (1988), de que valores entre 0,10 e 0,29 indicam fraca relação; escores entre 0,30 e 0,49 indicam correlação média; e valores entre 0,50 e 1 indicam forte correlação.

A partir das correlações existentes entre as variáveis, é possível conhecer como os construtos se apresentam em relação ao outro e, a partir disso, fazer-se uma análise que contribua para a gestão desse contingente de professores.

A variável A.3 (Minha vida particular é criticada) é a que mais possui correlações com as variáveis pertencentes ao construto resiliência, apresentando correlação fraca e positiva com a variável R.7 (Eu costumo aceitar as coisas sem muita preocupação), correlação fraca e negativa com a variável R.12 (Eu faço as coisas um dia de cada vez), correlação fraca e negativa com o variável R.17 (Minha crença em mim mesmo me leva a atravessar tempos difíceis), correlação fraca e negativa com o variável R.23 (Quando eu estou numa situação difícil normalmente acho uma saída). Essas relações mostram que, para os professores pesquisados, a crítica da vida particular está bem relacionada a sua crença em si mesmo, sua capacidade de sair de situações difíceis e sua parcimônia em fazer as coisas um dia de cada vez.

Tabela 3 – Correlações entre as variáveis com significância < 0,05

		Correlações com significância < 0,05											
		A.2	A.3	A.7	A.8	A.9	A.10	A.11	A.12	A.15	A.17	A.19	A.20
R.7	Pearson Correlation	,175	,161										
	Sig. (2-tailed)	,033	,050										
R.12	Pearson Correlation		-,179	-,247			-,162						
	Sig. (2-tailed)		,029	,002			,049						
R.14	Pearson Correlation					,156					,192		
	Sig. (2-tailed)					,058					,019		
R.15	Pearson Correlation					,176					,188		
	Sig. (2-tailed)					,032					,021		
R.16	Pearson Correlation									-,242			
	Sig. (2-tailed)									,003			
R.17	Pearson Correlation		-,163						-,183				
	Sig. (2-tailed)		,047						,026				
R.20	Pearson Correlation					,176							
	Sig. (2-tailed)					,032							
R.23	Pearson Correlation		-,194										
	Sig. (2-tailed)		,018										
R.24	Pearson Correlation				-,173		-,313	-,186		-,175		-,192	-,247
	Sig. (2-tailed)				,035		,000	,023		,032		,019	,002

Fonte: Pesquisa direta.

A variável A.9 (Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito) é outra variável de percepção de assédio moral que possui muitas correlações com variáveis de Resiliência, demonstrando correlação fraca e positiva com R.14 (Eu sou disciplinado), com R.15 (Eu mantenho interesse nas coisas) e com R.20 (Às vezes eu me obrigo a fazer coisas

querendo ou não). Essas relações, posto que fracas, são positivas, podendo demonstrar certa defesa em relação à percepção de ser vítima de boatos.

A variável A.10 (Insinuam ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico) possui relação fraca e negativa com a variável R.12 (Eu faço as coisas um dia de cada vez) e moderada e positiva com a variável R.24 (Eu tenho energia suficiente para fazer o que eu tenho que fazer). Com isso, é possível aferir que a insinuação sobre problemas psicológicos também pode estar associada a mecanismos de defesa, já que fazer as coisas de forma organizada e metódica transparece equilíbrio, ou seja, quanto mais organizado se é, menos se permite a interpretação de problemas psicológicos, enquanto a energia para fazer o que se deve pode ser uma forma de resistência. Todas as variáveis são descritas na Figura 1.

Figura 1 – Descrição das variáveis

Cód.	Descrição da Variável
A.2	Meu trabalho é criticado destrutivamente
A.3	Minha vida particular é criticada
A.7	Não consigo falar com ninguém. Todos me evitam
A.8	Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho.
A.9	Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.
A.10	Insinuam ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.
A.11	Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.
A.12	Ridicularizam ou zombam de minha vida particular.
A.15	Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis.
A.17	As pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim.
A.19	Sou caluniado nas minhas ausências.
A.20	Minhas falhas e erros são extremamente valorizados.
R.7	Eu costumo aceitar as coisas sem muita preocupação
R.12	Eu faço as coisas um dia de cada vez
R.14	Eu sou disciplinado
R.15	Eu mantenho interesse nas coisas
R.16	Eu normalmente posso achar motivo para rir
R.17	Minha crença em mim mesmo me leva a atravessar tempos difíceis
R.20	Às vezes eu me obrigo a fazer coisas querendo ou não
R.23	Quando eu estou numa situação difícil normalmente acho uma saída
R.24	Eu tenho energia suficiente para fazer o que eu tenho que fazer

Fonte: própria pesquisa.

Ao analisar as variáveis pertencentes ao construto assédio moral que apresentaram correlações significativas, percebe-se que a maioria está relacionada a processos difamatórios, excludentes e de críticas em ambientes públicos. Tratando-se das variáveis constituintes do construto resiliência, percebe-se que as mais insurgentes estão relacionadas a realização das atividades, tarefas e coisas.

Diante disso é possível presumir que a resiliência se desenvolve a partir da necessidade de enfrentar o assédio moral percebido. Os achados permitem, para o grupo estudado, identificar quais os pontos mais marcantes e influenciadores da percepção de assédio moral e como isso está associado a resiliência dos professores do ensino oficial de nível fundamental e médio, principalmente na realização das suas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De 45 variáveis foram encontradas 20 correlações significantes. Apesar de não terem altas correlações, as relações podem ser bastante proveitosas, tendo em vista que os gestores podem concentrar seus esforços nos aspectos levantados e com isso gerar resultados mais imediatos, além de poderem contribuir para a melhoria do clima organizacional, facilitando relações mais harmoniosas.

Os resultados indicam que difamações, exclusões e críticas em público são pontos expressivos na percepção de assédio moral dos professores do ensino fundamental e médio na rede pública estadual do Ceará. A partir daí, sugere-se que as entidades e profissionais envolvidos, como diretores, governo e sindicato, possam agir mais efetivamente no sentido de prevenir e corrigir os desvios de conduta que podem impactar negativamente nas relações e, por consequência, nos resultados do trabalho.

Sabe-se que o assédio moral ocorre sob a perspectiva do assediado, ou seja, o assediador, geralmente, não considera que está assediando o colega. Por isso, a importância da informação e da conscientização para com os próprios professores, diretores e alunos.

Nota-se que desvelar o assédio moral não é apenas uma questão de melhorar o ambiente ou de se preocupar com o outro. Os resultados demonstram que a percepção de assédio moral, no público estudado, está associada à realização das atividades, à disciplina e à energia do profissional. Isso, certamente, impacta no seu desempenho e consequentemente nos resultados do trabalho, o que é ainda mais crucial por se tratar de atividade de educação, onde se incorporam conhecimentos e se desenvolvem habilidades e atitudes.

Como limitações deste trabalho, tem-se o campo de aplicação da pesquisa, visto que foram pesquisados apenas professores que trabalham no estado do Ceará, impossibilitando a generalização dos resultados para outros estados.

Sugere-se para futuros trabalhos analisar a relação entre os construtos em organizações com mais níveis hierárquicos, isso iria propiciar uma melhor análise. Propõe-se, também, relacionar outras variáveis com o construto assédio moral e entender seus antecedentes e consequentes.

Por fim, compreende-se que estudar e revelar as entrelinhas do assédio moral é de grande valor para as organizações e sociedade e principalmente para os indivíduos que se percebem assediados. Torna-se crucial, também, estudar aspectos psicológicos de classes peculiares como a dos professores, cuja a saúde mental é vital para a formação de futuros profissionais e, principalmente, de cidadãos.

REFERÊNCIAS

- BACCHI, G. A.; PINHEIRO, D. R. C.; Entre o Tripalium e a Resiliência: Um Estudo Sobre a Correlação Entre o Assédio Moral no Trabalho e a Resiliência. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 3, 2001, João Pessoa. Anais. João Pessoa: EGPRT, 2011.
- BARLACH, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 42, n. 1, p. 101-112, 2008.
- BESSI, V. G.; MEDEIROS, B. K.; Estudo da resiliência em alunos de pós-graduação lato sensu em cargos de liderança. In: **Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, 8, 2014, Gramado. Anais. Gramado: ENEO, 2014.
- BRASIL. **Código Civil**. 46. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.
- BRASIL. **Constituição Brasileira** (1988). Emenda constitucional nº 9, de 9.11.1995. Lex: legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, p. 1996, out./dez.1995.
- BRASIL, **Ministério do Trabalho e Emprego**: Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAA_SSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf. Acesso em 20 de Nov. 2014.

CANÇADO, V. L.; GUMARAÊS, C. A. Desvelando Consequências do Assédio Moral: A Voz do Assediado. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 4, 2013, Brasília. Anais. Brasília: EGPRT, 2013.

CANGUSSU, E. T.; SACHUK, M. I. Compreendendo a resiliência em ambientes de trabalho: experiências vividas por empresários egressos do banco do brasil. **Qualit@ s Revista Eletrônica**, v. 1, n. 2, 2014.

COHEN, J. (1988), **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale, NJ, Erlbaum

COUTU, D. L. How resilience works. **Harvard business review**, v. 80, n. 5, p. 46-56, 2002.

CORRAR, L.J.; PAULO, E.; FILHO, J.M.D. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DE FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v. 41, n. 2, p. 9, 2001.

DE FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 3º ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JUNIOR, J. A. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**, v. 18, n. 1, 2010.

FINEGAN, J. E.; ALLEN, N. J. Computerized and written questionnaires: Are they equivalent?. **Computers in Human Behavior**, v. 10, n. 4, p. 483-496, 1995.

GROTBORG, E. (1995) **A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit**. The Hague: The Bernard van Leer Foundation. Disponível em: <<http://resilnet.uiuc.edu/library/grotb95b.html>> acesso em 07 Nov. 2014.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2002.

JOB, F. P. P.; Resiliência na organização: um estudo de caso da medição e avaliação da resiliência de indivíduos em uma organização industrial. **Rev. Fac. Ciênc. Méd. Sorocaba**, v. 5, n. 1, p. 33-42, 2003.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

NERY, D. C. M. S. **Trabalho masculino, trabalho feminino: representações sociais e assédio moral**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiás, 2005.

OLIVEIRA, F. M.; Subjugação no ambiente de trabalho: Uma análise sobre o fenômeno do assédio moral em uma organização militar. In: **IV Encontro de Estudos Organizacionais**, 2006, Porto Alegre, 2006.

PESCE, R. P. Adaptação transcultural, confiabilidade e validade da escala de resiliência. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 436-448, 2005.

ROCHA, J. D.; BACCHI, G. A.; MOREIRA, E. C. F.; PINTO, F. R. A Contribuição dos gestores ao combate e redução de práticas de assédio moral em call center. In: **XIII SEMEAD**, 2010, São Paulo. Anais eletrônicos... São Paulo: USP, 2010. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/ semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/783.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2010

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. Atlas, 1997.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. spe, p. 75-84, 2003.