



PARCERIA ENTRE UNIVERSIDADE E SOCIEDADE PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

THIAGO SOARES NUNES
CINARA INVITTI
JOANA SOARES CUGNIER
SUZANA DA ROSA TOLFO

RESUMO

O presente estudo visa descrever a parceria entre o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/UFSC) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC) com objetivo de informar e promover a saúde do trabalhador. Quanto ao método, trata-se de uma descrição, qualitativa, documental e bibliográfica. As conclusões permitem constatar que a interação Universidade-MTE/SRTE é de grande importância. A partir da assinatura do convênio para a realização de pesquisas e atividades de extensão conjuntas, ocorreram diversas ações para a divulgação do tema com o objetivo de esclarecimento e prevenção das violências no âmbito do trabalho. Entre elas a elaboração de cartilhas explicativas (descrição do que é o assédio moral, as principais formas de violência, e como denunciar) e a realização do I Seminário Estadual de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho. Por fim, mediante os estudos sobre o assédio moral e o desenvolvimento das pesquisas acerca do tema, a produção de conhecimento gerada no grupo interinstitucional torna-se uma grande contribuição, tanto para a qualificação do aluno-pesquisador quanto à sociedade que pode ser melhor informada, em âmbito real, sobre a ocorrência desta violência silenciosa.

Palavras-chave: Universidade e Sociedade. Assédio moral no trabalho. UFSC. NETCOS. SRTE.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho está relacionado à capacidade do homem de transformar a natureza e vice-versa, como também, está associado à busca de um objetivo. O contexto laboral e organizacional, no início do século XXI, está caracterizado por diversas transformações como, a globalização dos mercados, o aumento da competitividade, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou sócio-organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho e outras (TOLFO; PICCININI, 2007).

Essas mudanças têm repercussões de como o indivíduo significa o trabalho. Para Ribas (2003), o trabalho é concebido a partir de três pólos, o *positivo*, relacionado a prazer, reconhecimento, satisfação; o *instrumental*, com a mera função de garantir a sobrevivência material e o *negativo*, entendido como maldição, castigo, esforço. Assim, o trabalho pode ter uma conotação positiva, quando possibilita realização para o sujeito, neutra, quando é visto como uma troca contratual (emprego) para a subsistência material e negativo associado a sofrimento, tortura e violência, quando, por exemplo, ocorre o assédio moral no trabalho.

O assédio moral no trabalho é entendido como assediar, ofender, dessocializar, excluir alguém ou afetar negativamente as tarefas de trabalho de alguém (EINARSEN et al., 2003; 2005). O assédio moral tem repercussões na vida do trabalhador, afetando tanto a sua atividade no dia-a-dia de trabalho como também nos aspectos pessoais. Por este motivo, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC) por meio da Comissão de Combate à Discriminação no Trabalho, preocupada com as demandas apresentadas nas denúncias realizadas por trabalhadores em situações de violência nas atividades laborais, realizou uma parceria com o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/UFSC).

Dessa forma, o presente estudo visa descrever a parceria entre o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/UFSC) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC) com objetivo de informar e promover a saúde do trabalhador.

2 UNIVERSIDADE E SOCIEDADE

A universidade tem seu berço no continente europeu por volta dos séculos XI e XII, neste período, Bolonha e Salerno na Itália e Paris na França são apontadas como as primeiras instituições universitárias (SCHLEMPER JÚNIOR, 1989). A universidade surge em um momento de transição em que a Europa dos dogmas e feudalismo iniciava o seu caminho em direção ao renascimento do conhecimento e à racionalidade científica, ou seja, do feudalismo ao capitalismo (BUARQUE, 1994).

Segundo Fávero (2006), no Brasil, a origem da universidade sempre apresentou uma forte resistência política de Portugal devido a sua política de colonização, que via na criação destas instituições um perigo para a formação de profissionais que poderiam vir a contestar politicamente a coroa. Por outro lado, a busca por formação fora do país, em geral no continente europeu, era outra justificativa para a não criação destas instituições. Somente após a Proclamação da República, em 1889, que novas tentativas de implantação de universidades foram feitas. Oficialmente, a primeira instituição de ensino superior brasileira é a Universidade do Rio de Janeiro (URJ), criada em 1920 pelo Decreto nº 14.343, instituída pelo presidente Epitácio Pessoa (FÁVERO, 2006). Esta instituição originou-se a partir da conjunção da Faculdade de Medicina da Escola Politécnica do Rio de Janeiro com a Faculdade Livre de Direito, e posteriormente denominou-se Universidade do Brasil (MELO, 2002).

Independente da origem e país a qual a universidade foi criada, ela necessariamente, implica na síntese de três processos: o ensino (transição e apropriação do saber historicamente sistematizado), a pesquisa (construção do saber) e a extensão (objetivação ou materialização desses conhecimentos), que por sua vez, retorna em uma dinâmica de retroalimentação do ensino e da pesquisa (MARTINS, 2009). Por meio destes três pilares, as universidades geram e transmitem conhecimento e saber, preservam e estimulam a produção, criação e difusão científica, filosófica e artística, criam tecnologias e participam na solução de problemas sociais da nação (SCHLEMPER JÚNIOR, 1989).

Para Nelson (2006) as instituições de ensino superior são identificadas como repositórios dos conhecimentos científicos e tecnológicos, conhecimento estes, que elas produzem e reproduzem através do ensino e aumentam através da pesquisa. Doravante, o conhecimento é difundido através da extensão, possibilitando à sociedade apropriar-se deles e desenvolver novos produtos e serviços. Por conseguinte, tal consequência além de provocar novos conhecimentos e formas de gestão, permite às organizações se tornarem mais competitivas devido ao *know-how* adquirido.

A formação de alianças, parcerias ou acordos de cooperação entre as instituições de ensino superior, órgãos governamentais e o segmento empresarial são fundamentais para o fomento do conhecimento científico e tecnológico. Ou seja, as universidades não podem somente gerar novos conhecimentos, elas devem fazer chega-los a sociedade por meio de parcerias efetuadas com o setor público e/ou privado ou projetos de extensão.

O produto ou serviço desenvolvido pelas universidades não se resume apenas a questão tecnológica, há serviços prestados por meio de órgãos suplementares e projetos de extensão que visam a atender às comunidades em situações de fragilidade econômica e social. Há atendimento em hospital universitário, atendimento jurídico, grupos de alcoolistas, assistência e orientação psicológica, por exemplo. Serviços como esses, além de palestras, seminários, e elaboração de materiais informativos, são de fundamental importância pela sua amplitude, mas também porque grandes males da atual sociedade também ocorrem no ambiente de trabalho, o qual pode resultar em decorrências psicológicas como alcoolismo, drogadição, depressão, estresse, síndrome do pânico e outros, os quais podem surgir a partir do assédio moral no trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL

A violência no ambiente de trabalho caracteriza a convivência dos trabalhadores entre si e com suas chefias durante o processo de produção. Segundo Barreto (2000), assédio moral é a exposição de trabalhadores de forma repetitiva a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho. Heloani (2004) afirma que a intencionalidade é outra característica importante para definir o assédio moral no trabalho. Segundo o autor, esta violência consiste na constante desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o objetivo de torná-la neutra em relação ao poder. A violência do assédio moral é evidenciada na repetição sistemática das situações de violência, que isoladamente podem causar danos à saúde do trabalhador.

O fenômeno assédio moral apresenta semelhanças com outros problemas do mundo do trabalho, como o estresse, o conflito natural entre colegas e as agressões pontuais (SALVADOR, 2002). Há certa dificuldade em identificar o assédio moral dentre outros fenômenos como o dano moral e o assédio sexual. A principal diferença entre o dano moral e o assédio moral está na frequência: enquanto o primeiro é uma ofensa ou ameaça que ocorre uma vez ou de forma esporádica, o segundo se configura por diversas ocorrências (YOUNG, 2006). Convencionalmente o critério estatístico adotado é de que a frequência seja de ao

menos uma vez por semana, com duração de ao menos seis meses (LEYMANN, 1990; EINARSEN et al., 2003; 2005; RIVERA; RODRÍGUEZ-ABUÍN, 2003).

Os dados sobre as questões de assédio revelam que infelizmente as práticas de humilhação e constrangimento são parte do cotidiano de muitos profissionais. Conforme resultados de uma pesquisa desenvolvida no estado de São Paulo, foi constatado que 42% dos entrevistados identificaram ter vivenciado situações de humilhação em situações de trabalho, e a diferença entre homens e mulheres é significativa: enquanto 29% dos homens sentem-se sujeitos a situações de assédio, o percentual de mulheres sobe para 65% (HSM, 2006). No que tange aos comportamentos do profissional que assedia predomina o estímulo à agressividade no ambiente de trabalho, à ineficiência da organização e o desinteresse em atender às normas definidas (HSM, 2006). As principais táticas adotadas são: culpabilizar os demais pelos próprios erros, exigir atividades pouco significativas, criticar as competências dos demais, apegar-se a regras e normas inconsistentes, pôr em risco o emprego dos funcionários, alijar do contato social, gritar e vociferar, tomar para si os méritos profissionais de outras pessoas.

Algumas empresas são responsáveis, como também aprovam certos atos abusivos desde que contribuam para a geração do lucro, utilizando neste sentido métodos legítimos de humilhação (EINARSEN et al., 2003; 2005; HIRIGOYEN, 2008; SALIN, 2003). A racionalidade funcional, a globalização e as exigências do mercado competitivo, são fatores que servem de desculpas para que a própria empresa pratique o assédio moral e neste caso, incluem-se tanto as empresas privadas quanto às públicas.

O assédio moral degrada o indivíduo, afeta a autoestima, as condições físicas e psicológicas (DARCANCHY, 2005). Como consequências mais específicas é possível citar o estresse, a ansiedade, a depressão, o estresse pós-traumático e a desilusão (MARTINS; PINHEIRO, 2006). A vítima é estigmatizada pelo agressor, que cria uma imagem desta de forma que ela seja vista como culpada por todos seus erros, incapacidades, incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de ânimo até que a vítima fique desacreditada e isolada do grupo. Ao chegar a este ponto, geralmente o agressor procura outra vítima. Segundo Darcanchy (2005), o maior problema vivenciado pela vítima é que por medo do desemprego, cobrança social, responsabilidades, o assediado passa a suportar estas situações, até chegar a um momento extremo em que há a perda do controle físico, mental e psíquico, pode entrar em depressão e até chegar à morte.

A produção relativa ao assédio moral ainda é pouco desenvolvida no país, parecendo retratar que se trata de um fenômeno recente, mas que, por sua expansão requer uma mobilização rápida em prol dos direitos dos trabalhadores vítimas deste. O pouco conhecimento produzido sobre a questão permite justificar a relevância científica e social de que se estude o assédio moral. No Brasil é em 2000 que a primeira matéria é publicada sobre o assunto no Jornal Folha de São Paulo com os resultados de pesquisa realizada pela pioneira, a Dra. Margarida Barreto. Atualmente já há no país casos de empresas punidas por assédio moral assim como há aprovação de leis municipais e estaduais sobre esse fato. Algumas situações previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho correspondem a condutas que configuram o assédio moral, tendo a mesma característica: não demitir o empregado, mas oportunizar situações que façam com que ele sinta-se compelido a pedir sua própria demissão.

Em pesquisa realizada por Scanfone e Teodósio os autores encontraram resultados que vão ao encontro das descobertas de Przelomski (2002) e Barreto (2000) (apud SCANFONE; TEODÓSIO, 2004), segundo os quais o assédio moral é uma questão delicada e pouco discutida. Embora os entrevistados tenham afirmado que sabiam o que era assédio moral, nenhum deles mencionou elementos como perversidade, repetição, sistematização e intenção de destruir o outro. Outra questão que apareceu como desconhecimento, foi o fato de

acreditarem que o assédio moral pode ocorrer apenas entre um superior para com o subordinado, inclusive afirmando ser impossível ocorrer em outras relações de trabalho.

Apesar do assédio moral ser divulgado pela mídia e pelo meio acadêmico a pouco tempo, ele sempre esteve presente nas relações de trabalho, ou seja, no ambiente laboral. Deste modo, este fenômeno que degrada o ambiente e condições de trabalho, além dos indivíduos e organizações, precisa ser estudado para que se possa pelo menos coibir a sua prática. Seja por meio da divulgação de sua definição e características, ou por orientações e medidas de prevenção para a população, trabalhadores e gestores organizacionais.

4 MÉTODO

Em relação ao método, o presente relato das pesquisas e intervenções pode ser definida como descritiva, documental e bibliográfica, com uma abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva pretende descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1992), ou seja, ela procura conhecer a realidade estudada, seus problemas e características. Destarte, visão objetivo do artigo é descrever a parceria realizada entre o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS/UFSC) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE/SC) com intuito de desenvolver projetos de pesquisa e extensão que visem à promoção da saúde do trabalhador e a criação e compartilhamento do conhecimento acerca da temática.

A pesquisa é também classificada como bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica segundo Gil (2002) é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Ela tem por objetivo o aprofundamento do pesquisados em relação ao objeto de estudo, por meio da revisão da literatura existente sobre o tema. Por outro lado, Gil (2002) afirma que a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. O autor relata que a diferença entre elas está na natureza das fontes, ou seja, enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza-se fundamentalmente das contribuições de diversos autores sobre determinado tema, a pesquisa documental vale-se de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico.

Em relação à abordagem, classificou-se como qualitativa. O método qualitativo pode ser caracterizado como uma tentativa de compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos (RICHARDSON et al., 2008).

Em termos de pesquisa, foram coletados dados por meio da análise de documentos oficiais que firmaram a parceria entre esses entes, bem como a partir dos projetos que esta parceria proporcionou. Ressalta-se também, que os autores deste trabalho são pesquisadores do NETCOS e participam dos projetos de pesquisa mencionados neste trabalho. Após a coleta e sistematização dos dados, partiu-se para a apresentação e descrição dos dados, ou seja, ocorreu a descrição da origem da parceria e os trabalhos desenvolvidos mediante esta.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No ano de 2006, foi iniciada a parceria entre a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC, antiga Delegacia Regional do Trabalho) e a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mais especificamente, entre o Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão – NUCODEP da SRTE/SC e o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito – NETCOS da UFSC. Esta parceria surgiu da demanda de conhecimento sobre os assediados e as ocorrências de assédio moral denunciadas a SRTE, de elaborar material informativo sobre a questão e de suporte psicológico aos trabalhadores vítimas de assédio moral no trabalho, identificada pelo coordenador do

NUCOPED (na época), Renato Tocchetto de Oliveira. O contato realizado com a prof^a Suzana da Rosa Tolfo (sub-coordenadora do NETCOS) resultou inicialmente no desenvolvimento de pesquisas sobre o fenômeno.

A SRTE tem função de implementar políticas de trabalho, emprego e renda, promovendo a inclusão social e assegurando ao cidadão condições dignas de trabalho. Bem como orientar e controlar a aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas, a orientação do trabalhador, o fornecimento de Carteira de Trabalho e Previdência Social, a orientação e o apoio ao trabalhador desempregado, a mediação e a arbitragem em negociação coletiva, a conciliação de conflitos trabalhistas, a assistência na rescisão do contrato de trabalho, em conformidade com as orientações e normas emanadas do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Portaria n.º 763, de 11 de outubro de 2000 (SRTE/SC, n.d.).

O NUCODEP foi constituído após a realização de seminários estaduais sobre a promoção da igualdade de oportunidade no mercado de trabalho. Em 1997, o programa para implementação da Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, que aborda a Discriminação, embasou a Campanha “Brasil, Gênero e Raça” que apresentou um desafio aos gestores das Delegacias Regionais do Trabalho para que elas implantassem o programa em seus estados. A partir desta demanda apresentada é que foi constituído o NUCOPED coordenado pela Delegacia Regional do Trabalho em parceria com organizações públicas privadas, não-governamentais e associações representativas de minorias e de classes. O objetivo principal destes núcleos é desenvolver ações para eliminar as desigualdades, combater as formas de discriminação existentes no mercado de trabalho e estabelecer contatos com outros órgãos para a realização de ações de promoção da igualdade de oportunidades (SANTOS, n.d.). O plano de ação do NUCOPED é:

Estar alerta, receber, registrar e mediar denúncias de discriminação no emprego e profissão, e inclusive na oferta de emprego; Promover e apoiar eventos que visem à sensibilização e a conscientização da sociedade; Solicitar espaço em qualquer tipo de eventos para falar sobre a discriminação no emprego e profissão; Manter cadastro de pessoas portadoras de deficiência, junto ao SINE; Trabalhar em cooperação com as organizações de formação profissional, sindicatos laborais e patronais na promoção de cursos de qualificação as Pessoas Portadoras de Deficiência; Conquistar junto ao Poder Público Municipal e Empresários, maior acessibilidade para as Pessoas Portadoras de Deficiência e Instituir programas educativos junto as Escolas Municipais, Estaduais, Particulares e Universidades (SANTOS, n.d.).

Já o NETCOS é coordenado pelas professoras Maria Chalfin Coutinho e Suzana da Rosa Tolfo, ambas vinculadas ao Departamento de Psicologia do Centro de Filosofias e Ciências Humanas da UFSC. O NETCOS visa problematizar o modo como os sujeitos se constituem e são constituídos em decorrência dos processos de transformação que vêm ocorrendo no mundo do trabalho (NETCOS, n.d.). O ensino, a pesquisa e a extensão são atividades desenvolvidas de forma articulada com o objetivo de caracterizar os sentidos e significados do trabalho e do emprego para trabalhadores e ex-trabalhadores, diante de diferentes aspectos que as transformações oriundas da globalização causam (NETCOS, n.d.).

A parceria entre SRTE e a UFSC teve como resultados algumas pesquisas sobre o assédio moral no trabalho com o objetivo de caracterizar o fenômeno e suas particularidades nos casos registrados na DRT. A primeira pesquisa desenvolvida junto ao NUCOPED de Santa Catarina foi realizada em 2007 e teve como objetivo caracterizar o fenômeno assédio moral no trabalho. Foi realizada a análise documental de 53 processos de denúncia, referentes ao período de novembro de 2006 a junho de 2007. As principais características da amostra pesquisada chamam a atenção para que a quantidade de homens que efetuaram denúncia foi superior ao número de mulheres denunciantes, 53% e 47% respectivamente; a idade, 55% dos trabalhadores tinham até 25 anos; e a escolaridade da amostra, 64% dos denunciantes

possuíam ao menos o ensino médio completo. Foram identificadas também as causas atribuídas pelos trabalhadores por terem sido vítimas do assédio moral. Os motivos mais frequentes nos relatos dos denunciadores foram as questões de gênero, gravidez, e questões de origem, compreendendo 72% da amostra. E as principais agressões cometidas pelos superiores foram ofensa verbal (44%), isolamento (15%) e boatos (9%) (INVITTI, 2008). A partir dos resultados desta pesquisa e do estudo aprofundado do tema surgiram outras questões sobre este fenômeno tão complexo.

Em pesquisa sobre Assédio Moral e Sentimento de Culpa e vergonha (GARCIA, 2010), foram identificados como comportamentos hostis mais frequentemente denunciados a SRTE a “deterioração proposital das condições de trabalho” e “atentado contra a dignidade” e em relação a elas foram mais incidente “pressiona a vítima para que não faça valer seus direitos trabalhistas”; “utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la” e é “desacreditar diante dos colegas, superiores ou subordinados”. Em relação à categoria frequência, verificou-se que em todos os casos as situações de assédio eram diárias e, com relação à duração, houve um predomínio de seis meses a um ano, o que atribuí caráter processual e repetitivo do assédio. Ao tratar da categoria direção, ficou caracterizado assédio moral vertical descendente em todos os casos, sendo que desses, quatro também assinalam a direção horizontal. Por meio da análise dos dados, também foi constatada a existência de dois casos de assédio sexual.

Apesar de sofrerem violência psicológica, a maioria dos assediados apresentou em seus relatos o sentimento de culpa (expresso) e todos apresentaram o sentimento de vergonha (expresso). Em todos os casos eles apresentaram “busca por motivos em si”, que segundo a literatura está diretamente relacionada ao sentimento de culpa, além de identificarem “exposição/ constrangimento e insuficiência/inferioridade”, indicadores da existência do sentimento de vergonha. Quanto ao conhecimento sobre o que constitui assédio moral, a pesquisadora verificou que nenhum dos trabalhadores que procuraram a SRTE/SC haviam identificado que estavam sofrendo assédio moral, o que justifica a importância da realização de ações e formulação de políticas públicas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral nas organizações. Dada a demanda de conhecimento sobre o assunto, outras temáticas relativas ao assédio foram e continuam sendo desenvolvidas em pesquisas realizadas por bolsistas de iniciação científica, mestrandos e a professora orientadora destes trabalhos, a Dr^a Suzana da Rosa Tolfo.

Como atividade de resultante do convênio UFSC e SRTE, e para atender a essa demanda social de divulgação dos conhecimentos gerados na Universidade, ocorreu em julho de 2009, o 1º Seminário Estadual de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, na cidade de Florianópolis. Por meio deste seminário, trabalhadores, pesquisadores, acadêmicos e também gestores puderam inteirar-se do conceito e características do fenômeno. Bem como, foi apresentado a o trabalho do Ministério Público do Trabalho e da UNISUL frente ao assédio moral, a atuação da fiscalização do trabalho, e demais assuntos relacionado a temática.

A parceria também teve como resultados a aprovação de dois projetos relacionados ao fenômeno assédio moral no trabalho, um destinado ao Programa de Extensão Universitária (PROEXT) e o outro ao CNPq, ambos em 2010. O projeto do PROEXT tem como metas o combate à discriminação; a promoção de saúde do trabalhador e/ou prevenção de doenças; a formação dos trabalhadores inseridos e jovens em fase de formação para o trabalho; a ampliação das atividades já desenvolvidas em programas da SRTE/SC/MTE em parceria com a UFSC, Fundação Getúlio Vargas (FGV), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e a Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), na sua missão de prestar serviços à comunidade.

Estas metas serão atingidas pela divulgação do assédio moral por meio da elaboração e exposição de banners e cartilhas informativas; informações prestadas na SRTE; desenvolvimentos do II Seminário em 2011 e palestras; divulgação de trabalhos de extensão e

pesquisas desenvolvidas sobre o assunto; coleta de dados junto aos trabalhadores durante os atendimentos feitos em função das denúncias de assédio para melhor caracterização do assédio moral em relação aos tipos de violências sofridas, locais com ocorrência e consequências nocivas à saúde.

O projeto aprovado pelo CNPq tem como principal objetivo caracterizar as manifestações de assédio moral contra trabalhadores e os sentidos e significados atribuídos ao trabalho por trabalhadores assediados e não-assediados. Os meios utilizados para alcançar este objetivo é a elaboração de revisão da literatura que contribua para a construção do estado da arte dos fenômenos assédio moral, significados e sentidos do trabalho; elaboração de instrumentos de coleta de dados e/ou informações que venham a suprir lacunas no conhecimento sobre significados e sentidos do trabalho e assédio moral; divulgação por meio de artigos científicos e um livro sobre os temas; contribuição teórica que possibilite elaboração de definições mais claras dos fenômenos estudados; participação em congressos; organização de seminários; formulação de proposta de orientação à SRTE/SC para prevenção e intervenção em relação ao assédio moral.

A partir destas parcerias efetuadas, que vem sendo ampliadas junto ao Ministério Público do Trabalho, aos sindicatos e ao Fórum de Saúde do Trabalho é possível desenvolver trabalhos não puramente científicos por meio de pesquisas, mas também leva-los à população de forma geral. Assim, a contribuição na relação universidade e sociedade proporcionam frutos para o combate a E o desenvolvimento de conhecimento e medidas de prevenção para esta violência tão antiga quanto o próprio trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das causas da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho é o não conhecimento do fenômeno, devido a pouca divulgação da temática. A partir da parceria entre a SRTE/SC e o NETCOS foram desenvolvidas atividades que proporcionaram medidas de prevenção e combate dessa violência contemporânea. Dentre as ações desenvolvidas destacam-se: pesquisas referentes ao tema de assédio moral, como a pesquisa realizada pela Invitti (2008) com o objetivo de caracterizar o fenômeno assédio moral nos casos registrados na DRT, culminando no desenvolvimento de outras pesquisas feitas por bolsistas de iniciação científica, mestrandos e a professora do NETCOS, o 1º Seminário Estadual de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, a exposição de banners, a entrega de folders informativos e a aprovação de dois projetos relacionados ao fenômeno assédio moral no trabalho, um destinado ao PROEXT e o outro ao CNPq.

A aprovação dos dois projetos citados anteriormente será importante, pois ajudará na continuação dessa parceria com a realização do 2º Seminário Estadual de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, a produção de banners e folders para a divulgação do esclarecimento e prevenção do assédio moral no trabalho, a realização de assistência psicológica na SRTE/SC frente aos casos que são relatados, e outras medidas e ações que visem informar, prevenir e combater o assédio moral no trabalho.

A partir dos projetos de pesquisa e de extensão, as medidas e ações terão como objetivo geral a informação, prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, bem como, com base nesses projetos e das experiências vivenciadas e obtidas em campo ter-se-á a contribuição científica do conhecimento da temática. Por fim, destaca-se a relevância que a universidade tem na sociedade, não somente como um meio para a produção de conhecimento, mas também, como um contribuinte para o desenvolvimento do contexto ao qual está inserida.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC – Editora da Puc – SP, 2000.

BUARQUE, Cristovam. **A aventura da universidade**. São Paulo: Editora da UNESP, 1994.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**. 2005. Disponível em: <
http://conpedi.org/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho_justica_mara_darcanchy.pdf>.
Acesso em: 10 nov. 2010.

EINARSEN, et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**: International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 1, p. 3-30.

EINARSEN, et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In BOWIE, Vaughan; FISCHER, Bonnie S.; COOPER, Cary L. (Eds.). **Workplace Violence**: issues, trends, strategies. Devon: Willian Publishing, 2005. Cap. 12, p. 229-247.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. In. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 17-36, 2006.

GARCIA, Ivonete Steinbach. **Assédio moral no trabalho e percepções de trabalhadores assediados sobre os sentimentos de culpa e vergonha**. Florianópolis, 2010. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós Graduação em Psicologia.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

RIVERA, José Luis González de; RODRIGUÈZ-ABUÏN, Manuel. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. **Psiquis**, v. 24, n. 2, p. 59-69, 2003.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE electron**, v. 3, n. 1, 2004. Disponível em: <
www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000100013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 nov. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HSM Editorias. Passando dos limites. O abuso moral é uma realidade. Mas até que ponto há solução para essa prática frequente?. 2006. Disponível em: <
www.hsm.com.br/editorias/gestaodepessoas/passando_limite.php?marcabusca=passando+dos+limites#marcabusca>. Acesso em: 27 maio 2010.

INVITTI, Cinara. **Assédio moral no trabalho por chefias**. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2008.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, 1990. Vol. 5, nº 2, p. 119-126.

MARTINS, Lígia Maria. **Ensino-pesquisa-extensão como fundamento metodológico da construção do conhecimento na universidade**. 2009. Disponível em: < www.franca.unesp.br/oep/Eixo 2 - Tema 3.pdf >. Acesso em: 31 out. 2010.

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 7, n. 1, p. 79-85, 2006.

MELO, Pedro Antônio de. **A cooperação universidade/empresa nas universidades públicas brasileiras**. 2002. 330 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SRTE/SC. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. **Missão, Visão de Futuro, Valores, Objetivos**. N.d. Disponível em: < www.mte.gov.br/delegacias/sc/sc_missao.asp >. Acesso em: 10 nov. 2010.

NELSON, Richard R. **As Fontes do crescimento econômico**. Campinas: UNICAMP, 2006.

NETCOS. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. N.d. Disponível em: < www.netcos.ufsc.br >. Acesso em: 10 nov. 2010.

RIBAS, Josep María Blanch. Trabajar en la modernidad industrial. In: RIBAS, J. M. R.; TOMÁS, M. J. E.; DURÁN, C. G.; ARTILES, A. M. **Teoría de las relaciones laborales**. Barcelona: UOC, 2003.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SALIN, Denise. **Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences**. Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, nº 117. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, 2003.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, v. 6, n. 59, 2002. Disponível em: < <http://jus.uol.com.br/revista/texto/3326/assedio-moral> >. Acesso em: 08 maio 2007.

SANTOS, Maria Helena Gomes dos. **Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão** – NUCODEP. N.d. Disponível em: < www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_prog_nucodep.asp >. Acesso em: 09 nov. 2010.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: a dinâmica do abuso de poder. 2004. **Anais**. VII SEMEAD (Seminários em Administração FEA-USP). Disponível em: <

[www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH09 -
_Ass%20E9dio_Moral_nas_Organiza%20E7%F5es.PDF](http://www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH09_-_Ass%20E9dio_Moral_nas_Organiza%20E7%F5es.PDF) >. Acesso em: 27 maio 2010.

SCHLEMPER JÚNIOR, Bruno Rodolfo. Universidade e sociedade. In: VAHL, Teodoro Rogério; MEYER JÚNIOR, Victor; FINGER, Almeri Paulo (Orgs.). **Desafios da Administração Universitária**. Florianópolis: UFSC, 1989.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

YOUNG, Cybelle. Assédio ou dano moral? **Revista Melhor**. 2006. Disponível em: < <http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=11543> >. Acesso em: 10 nov. 2010.