

Ano 5, Vol IX, número 2, 2012, Jul-Dez, pág. 252-268

## DIAGNÓSTICO DA OCORRÊNCIA DO MOBBING NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUPERIOR DE HUMAITÁ, INTERIOR DO AMAZONAS/BRASIL.

Suely Mascarenhas\*, António Carochinho\*\*, Juliana de Lima da Silva\* &

Tatiane Aguiar Romano\* (\*)

Universidade Federal do Amazonas (\*\*) Universidade Lusíada de Lisboa,  
Portugal

**RESUMO:** O sofrimento psíquico derivado da exposição à ambiente laboral onde não há a gestão e o combate ao fenômeno *mobbing* é uma forte realidade no contexto do ensino formal do interior do Amazonas. O objetivo desta pesquisa é apresentar e analisar indicadores da ocorrência do *mobbing* em ambiente escolar da educação básica e do ensino superior federal, notadamente de Humaitá interior do Amazonas/Brasil. Trata-se de pesquisa realizada a partir de aplicação de instrumento próprio, analisado com apoio do SPSS junto a uma amostra de profissionais da educação formal. Os resultados revelam a forte ocorrência do *mobbing* sinalizando para a necessidade de continuidade das pesquisa para geração de informações que possam apoiar a tomada de decisões para a criação de políticas, programas, projetos e ações efetivas de identificação e combate ao *mobbing* como forma de assédio moral e psicológico, de modo a proporcionar um ambiente de trabalho adequado à saúde psicológica e emocional criando condições para o bem-estar psicossocial que é direito de todos/as.

**Palavras-chave:** *Mobbing* em contexto universitário. Sofrimento psíquico. Bem-estar psicossocial na universidade.

## DIAGNOSIS OF THE OCCURENCE OF MOBBING IN THE CONTEXT OF BASIC AND SUPERIOR EDUCATION IN THE CITY OF HUMAITÁ, IN THE INTERIOR OF AMAZONAS/BRASIL.

**ABSTRACT:** The psychic suffering derived from the exposure to the laboring ambience where there is no hierarchical administration and the combat of the phenomenon of *mobbing* is a strong reality in the formal teaching context in the interior of Amazonas state. The focus of this research is to present and analyze the indicators of occurrence of *mobbing* in the Basic and the Federal Superior teaching contexts, notably in the city of Humaitá in the interior of Amazonas/Brazil. It also deals with the research conducted by the application of proper instruments, analyzed with the help of SPSS with samples gathered from formal Education professionals.

The results revealed a strong occurrence of mobbing signaling towards the need for the continuity of these researches for the information generation that may support the decision-taking for the creation of policies, programs, projects and effective actions for the identification and combat of mobbing as a form of psychological and moral harassment in order to provide emotional and psychological health at the work place by creating conditions for the psychosocial well-being as a universal right.

**Keywords:** *Mobbing* in college contexts. Psychic suffering. Psychosocial well-being at the university.

## Introdução

Este trabalho é fruto de investigações realizadas com estudantes universitários na Amazônia acerca do fenômeno *mobbing* ou assédio moral analisando sua influência sobre o bem estar psicossocial no contexto acadêmico e o rendimento acadêmico. Situa-se na perspectiva de que estudantes universitários que conciliam a vida acadêmica com atividades laborais devem ter seu bem estar psicológico assegurados e que fenômenos que afetam esse bem estar, prejudicando o rendimento, devem ser investigados e sofrer intervenções para tomada de atitude no sentido de minimizar seus efeitos o que pode ser realizado por parte da universidade através do serviço de orientação acadêmica ou educacional (MASCARENHAS, (2008/2010).

Este texto apresenta informações relevantes sobre o fenômeno *mobbing*, revela informações sobre os envolvidos, como se dá sua manifestação, comenta são as principais consequências bem como seus efeitos sobre o bem estar no contexto universitário e o rendimento acadêmico. Por outro lado registra informações associadas a resultados de pesquisas realizadas na Amazônia brasileira sobre a ocorrência do *mobbing* em contexto escolar universitário.

Espera-se que este trabalho contribua para ampliar a base de informações derivadas de estudos empíricos sobre o *mobbing* no contexto universitário estimulando novas pesquisas bem como a formulação de políticas públicas e programas de onde seja possível derivar intervenções psicopedagógicas dedicadas a tratar dessa temática, não só no ensino superior, mas também em demais contextos. A finalidade é fortalecer informações que possam contribuir para a consolidação da cultura de paz e democracia onde os

direitos de todos sejam assegurados sem exceções e a saúde psicológica dos estudantes e demais integrantes da comunidade acadêmica seja preservada, respeitada e promovida.

Dessa forma, pretendemos ampliar o leque de informações existentes sobre este fenômeno, bem como fornecer informações que possam ser úteis tanto a profissionais ligados ao meio educacional quanto a qualquer pessoa que possui um vínculo empregatício. Sobretudo porque é direito de qualquer pessoa ser respeitada em seu ambiente de trabalho e ter a sua saúde psicológica preservada.

A saúde psicológica é direito de todas as pessoas, de modo que seja no ambiente de trabalho ou no acadêmico, o estudante precisa estar e sentir-se bem ao realizar suas atividades, o que não acontece com aqueles que são vítimas do *mobbing*, sendo um dos deveres da instituição educacional propiciar recursos para que este direito não seja violado e o rendimento não seja afetado. Assim é muito importante que a comunidade acadêmica incentive pesquisas que englobam fenômenos prejudiciais ao bem estar psicológico considerando seus efeitos sobre as condições cognitivas como atenção, concentração imprescindíveis para o processo de estudo-aprendizagem e conseqüentemente o rendimento acadêmico.

Sobretudo porque esses estudos além de fornecerem informações fiáveis de cunho teórico e empírico, ainda esclarecem as principais dúvidas existentes sobre os fenômenos estudados. De modo que nossa intenção é fornecer informações que possam auxiliar: estudantes, professores e demais profissionais do campo educacional, entre outros, a compreenderem as principais características e conseqüências que envolvem o fenômeno *mobbing*, bem como o que pode ser feito para superá-lo.

Este estudo realizado ao abrigo do PIBIC-H-FAPEAM/UFAM 036/2010/2011 objetivou contribuir com a validação para o Brasil de um instrumento de avaliação psicológica para o contexto brasileiro que pode ser utilizado no diagnóstico e avaliação de informações acerca do fenômeno

*mobbing* em contexto laboral. Segundo Guimarães e Rimoli (2006), o *mobbing* no trabalho supõe a mais grave ameaça à saúde dos trabalhadores a ser enfrentada neste século. Além de graves sequelas que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional, o *mobbing* tem afetado significativamente a saúde mental e física da população ativa e, também, a saúde organizacional (Guimarães e Rimoli, 2006).

No Brasil o *mobbing* também pode ser qualificado como assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizando-se como um conjunto de práticas que visam a intimidação e abalo psicológico do indivíduo, sendo que os primeiros estudos realizados sobre este fenômeno surgiram na década de 1980, realizados pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão, radicado na Suécia, o qual define o *mobbing* como

(...) um fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (Leymann, 1990, p. 121).

As pesquisas evidenciam o poder destrutivo deste fenômeno que difere em muito do simples estresse, pois é motivado por atitudes deliberadas, conscientes do agressor, que visam à degradação moral da vítima/alvo e do próprio ambiente de trabalho, podendo gerar consequências para as vítimas/alvos também em outros ambientes como a universidade e família.

Atualmente devido às condições exigidas pela sociedade é comum casos de jovens e adultos que trabalham e estudam, o que faz com que essas pessoas levem para dentro da sala de aula as angústias sofridas em seu ambiente de trabalho. Assim a vida acadêmica destes sujeitos pode ser

seriamente comprometida, pois se um indivíduo tem, por exemplo, sua autoestima comprometida ao realizar suas atividades laborais, provavelmente não se sairá bem nas atividades acadêmicas.

A ocorrência do *mobbing* em contexto laboral merece a atenção dos profissionais de educação, tendo em vista que para o estudante ter sucesso em todas as suas atividades acadêmicas precisa estar bem tanto psicologicamente quanto fisicamente, o que não acontece com as vítimas do *mobbing*, que tem esses dois aspectos comprometidos. Dessa forma conforme Jacoby, Falcke, Lahm e Nunes (2009, p. 05-06):

Os distúrbios podem se manifestar no aparelho digestivo (problemas gástricos, úlcera, bulimia), no aparelho respiratório (falta de ar, sensação de sufocamento), nas articulações (dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, dores nas costas e problemas de coluna), no cérebro (ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens), no coração (palpitações, taquicardias, infarto) e no sistema imunológico (redução das defesas e predisposição a infecções e viroses).

Já no que se refere ao aspecto psíquico, de acordo com Guimarães e Rimoli (2006, p. 188) os principais efeitos adversos da violência psicológica na saúde são:

(...) ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, reduzida capacidade para a resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais e transtorno por estresse pós-traumático.

Dessa forma é evidente o poder que este fenômeno possui por prejudicar a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que quanto mais uma pessoa fica

exposta as situações de intimidação psicológica ou violência física, mais chances ela tem de levar esses problemas para fora do ambiente de trabalho, o que pode afetar claramente o rendimento acadêmico na universidade, bem como a convivência familiar e grupo social onde se insere. Fato que precisa ser estudado, diagnosticado e principalmente gerido pela instituição de ensino superior, a fim de se buscar meios para o melhoramento do desempenho dos estudantes no contexto do ensino superior.

O *mobbing* é um problema sério de intimidação no ambiente de trabalho, definido por Carochinho (2008) como um termo proveniente do verbo inglês *to mob*, “gangue, máfia” caracteriza-se por comportamentos abusivos no ambiente de trabalho como: maltratar, atacar, perseguir, tumultuar, importunar e assediar alvos com potencial para ocupar cargos que envolvam poder. A palavra *mobbing* encerra em si, a ideia de grupos de caráter “mafioso”, que exercem pressões ou ameaças sobre os outros trabalhadores em ambientes profissionais.

Porém, assim como outros fenômenos como o bullying, diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno mobbing. Na França *Harcèlement moral*, na Itália *molestie psicologiche*, na Inglaterra, Austrália e Irlanda *Bullying, Bossing e Harassment*, nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central *Mobbing*, no Japão *Murahachibu*, em Portugal *Coacção moral*, nos países hispânicos *Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo* e no Brasil *Assédio moral, assédio psicológico e mobbing*.

Dessa forma são caracterizados como atos de *mobbing*, quando realizados de forma repetida por um longo período de tempo, os seguintes procedimentos hostis:

- Retirar da vítima a sua autonomia;
- Não lhe transmitir informações úteis para a execução de uma determinada tarefa;
- Contestar de forma sistemática todas as suas decisões;
- Criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada;

- Restringir o acesso a instrumentos de trabalho (por exemplo: computador, telefone, etc.);
- Retirar-lhe o trabalho que geralmente lhe é delegado;
- Dar-lhe constantemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe propositadamente e de uma forma sistemática tarefas superiores às suas competências;
- Atribuir-lhe propositadamente e de uma forma sistemática tarefas inferiores às suas competências;

Caracteriza-se ainda como expressão do *mobbing* ou assédio moral no contexto de trabalho os seguintes grupos de ações ou mecanismos (i) manipulação da comunicação da vítima ou do alvo por ações ou omissões como: negação de informação relativa ao posto de trabalho, tais como as funções e responsabilidades, os métodos de trabalho; a quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado; comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas; comunicação hostil implícita, como o não dirigir palavra, ou negar cumprimento. (ii) manipulação da reputação da vítima/alvo caracterizada por ações ou omissões associadas à realização de comentários injuriosos, com ridiculizações públicas, relativas ao aspecto físico ou as ideias ou convicções políticas ou religiosas; realização de críticas sobre o profissionalismo da vítima/alvo e assédio sexual da vítima/alvo.

Outra forma de manifestação do fenômeno *mobbing* ou assédio moral no trabalho é a manipulação do trabalho da vítima/alvo por meio do aumento da sobrecarga de trabalho; da atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros; atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima/alvo; atribuição de demandas contraditórias ou excludentes; atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima/alvo; não atribuição de tarefas; negação dos meios de trabalho; manipulação das contrapartidas laborais; discriminação no salário, nos turnos, jornada ou em outros direitos como progressão na carreira dificultada ou impedida por aspectos burocráticos

secundários; discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo que lhe é de direito (Leymann, 1996; Suarez, 2002).

O estudo deste fenômeno no ensino superior é relevante por sua capacidade de gerar danos em suas vítimas, não há dúvidas de que este tipo de violência leva à degradação das condições do ambiente de trabalho, comprometendo também a saúde, o profissionalismo, ou ainda a dignidade do trabalhador impactando negativamente em todas as dimensões de sua vida em especial nas dimensões pessoal, familiar, profissional, social e acadêmica.

De acordo com Hirigoyen (2009) o *mobbing* começa frequentemente pela recusa de uma diferença, manifestando por um comportamento no limite da discriminação. Ainda segundo a autora essa recusa pode vir de um indivíduo ou de um grupo de pessoas que tem dificuldades em aceitar que alguém pensa ou age de forma diferente dos demais. Onde na maioria das vezes o alvo é aquele funcionário que se destaca que é compromissado e que realiza bem as suas funções.

De acordo com essa perspectiva podemos afirmar que os autores/agressores do assédio moral ou *mobbing* manifesta resistência à diversidade ou dificuldade em aceitar alguém que destoa do grupo. Para o agressor, os indivíduos "diferentes" devem se adequar ao grupo, eliminando especialidades que poderiam vir a ser características de considerável potencial.

Segundo Carochinho (2008), o fenômeno do *mobbing*, comporta três intervenientes: a vítima, o agressor e o *mobber* indireto. A vítima é o sujeito alvo de *mobbing*; o agressor é a entidade ou indivíduos que o praticam e, o *mobber* indireto normalmente é o colega da vítima que assiste ao seu drama e nada faz para o impedir ou denunciar. Atitude que pode ser entendida de duas formas: a primeira como proposital, onde a testemunha escolhe se calar na intenção de contribuir com as agressões; a segunda pode se explicar pelo medo que a testemunha tem de defender a vítima e posteriormente assumir seu lugar como alvo do *mobbing*.

O abuso do poder acontece de forma repetida e sistematizada durante um período longo de tempo, o que constitui a principal característica do



*mobbing* ou assédio moral, configurando uma prática da perversidade no local de trabalho que geralmente acontecem de forma dissimulada onde não há confronto entre agressor e vítima, pois as agressões não são explícitas.

Por se tratar de uma forma de assédio com consequências muito sérias diferentes autores dividiram o fenômeno *mobbing* em três tipos: o primeiro é denominado *mobbing ascendente* e geralmente tem início quando uma pessoa de fora é introduzida no ambiente de trabalho ocupando um cargo de autoridade sobre os antigos funcionários, na maioria das vezes porque seus métodos de trabalho não são aceitos pelos demais ou porque o cargo que ocupa é desejado por algum dos subordinados.

O segundo é conhecido como *mobbing horizontal*, onde a vítima e o assediador estão no mesmo nível hierárquico e os ataques se dão por problemas puramente pessoais, ou porque um ou mais membros do grupo não aceitam determinadas regras ou circunstâncias aceitas pelos demais. O terceiro, e talvez mais comum, é o *mobbing descendente* tratando-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder através de depreciações, falsas acusações, insultos e ofensas, acaba minando a esfera psicológica do trabalhador simplesmente para se destacar na frente de seus subordinados ou como estratégia para fazer o mesmo se demitir voluntariamente sem recorrer à demissão legal, já que não haveria justificativa para tal, o que acarretaria custos econômicos para a empresa.

Há ainda uma quarta forma de manifestação desse fenômeno denominado “*mobbing misto*”, que ocorrerá quando o *mobbing* horizontal se prolonga no tempo e se assume também como *mobbing* vertical descendente, na medida em que, o empregador/instituição nada faz para resolver a situação, torna-se cúmplice do agressor, por omissão.

#### Consequências do *mobbing*

Nem todos aqueles que são vítimas/alvos do *mobbing* irão ter a sua saúde psicológica afetada, ou seja, um indivíduo que possui boa autoestima ou alta capacidade de resiliência, que de acordo com Carmello (2008) é um

conjunto de processos sociais e intrapsíquicos que possibilitam aos indivíduos manifestarem o máximo de inteligência, saúde e competência em ambientes de complexidade, instabilidade e pressão, terá mais chances de conseguir enfrentar as intimidações sem sofrer grandes danos.

Entretanto pesquisas desenvolvidas com o objetivo de investigar os efeitos do *mobbing* sugerem que esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente seu bem estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência, o absenteísmo e um aumento expressivo do pedido de licenças médicas e afastamentos por doença (GUIMARÃES & RIMOLI, 2006).

Di Martino (2002) *apud* Guimarães e Rimoli (idem) refere-se a várias pesquisas que constataram um aumento de estresse e tensão e diminuição do bem-estar psicológico, resultantes do processo de *mobbing*. Estas elencam os principais efeitos adversos da violência psicológica na saúde: ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldade de concentração ou de pensar claramente, redução na capacidade para a resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais e transtorno por estresse pós-traumático. Alterações como o transtorno obsessivo, o transtorno bipolar, a depressão e a ansiedade, também foram relatados.

É uma síndrome psicossocial multidimensional: síndrome porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica facilmente diagnosticável; psicossocial porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo e multidimensional porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas.

#### Efeitos do *mobbing* sobre rendimento acadêmico e o bem estar psicossocial

Por sua capacidade de prejudicar a saúde psicológica, o fenômeno *mobbing* pode desestruturar suas vítimas/alvos a ponto de ser tornar um

problema social, pois muitas vezes esses conflitos se estendem ao ambiente familiar e social das mesmas, reproduzindo, à distância, as humilhações sofridas no ambiente de trabalho. Sendo assim na universidade a maneira como o estudante ou outros profissionais vitimados como alvos do mobbing irão realizar suas atividades é afetada e inevitavelmente o rendimento acadêmico pode ser prejudicado uma vez que as condições psicológicas e cognitivas para o processo de estudo-aprendizagem são abaladas no caso de o alvo/vítima ser o estudante quando é o docente ou outros profissionais que integram a comunidade acadêmica, o processo de trabalho deste também pode sofrer efeitos negativos impactando no desempenho. Por tais evidências é muito importante que esses estudantes, docentes e/ou outros integrantes da comunidade universitária alvos de *mobbing* ou assédio moral, recebam apoio da institucional sistematizado e profissional, através de tratamento especializado, a fim de diminuir os efeitos nocivos causados pelo fenômeno. Por outro lado, a evidência da ocorrência do fenômeno mobbing no contexto universitário requer a criação de políticas institucionais para combatê-lo e prevenir sua instalação e ocorrência neste espaço profissional.

## **Método**

### *Participantes*

Com a intenção de correlacionar o fenômeno *mobbing* com o rendimento acadêmico de estudantes da Amazônia realizou-se, ao abrigo dos PIB-H006/2009/2010/FAPEAM e PIB-H-036/2010/2011/FAPEAM, uma investigação com n=171 estudantes, docentes e técnicos que integram a comunidade acadêmica do Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente – UFAM, bem como de outros estabelecimentos de ensino.

### Instrumento

Os dados foram coletados através da aplicação do **Questionário para Avaliação do *mobbing* em contexto organizacional** Carochinho (2008), adaptação para o Brasil Mascarenhas (2008) com 24 itens. Os estudantes responderam os questionários no horário de aula, em um intervalo previamente agendado com os professores, de modo que o tempo de resposta não excedeu a 10 minutos.

### *Procedimentos de coleta e tratamento de dados*

Os participantes foram convidados a participar anonimamente e voluntariamente do estudo. O quantitativo da amostra acima de 100 sujeitos justifica-se pela finalidade de trabalhar os dados com apoio do programa SPSS apropriado para grandes amostras em Ciências Humanas. De forma que considerando os objetivos do estudo optamos pelo enfoque quali-quantitativo, transversal, com amostra de conveniência da população de estudantes, docentes e técnicos do IEAA/UFAM, pois, todo fenômeno existe em alguma medida e qualidade. Após a coleta os dados receberam tratamento estatístico no LAPESAM, UFAM, IEAA, Humaitá.

### Resultados e discussão

Dos n=171 integrantes da amostra da pesquisa 69,8% são do sexo feminino e 28,7% do sexo masculino e 1,8% não informaram, a idade variou de 18 a 60 anos, todos residentes na cidade de Humaitá-AM, matriculados nos cursos de Pedagogia 42,1%; Letras 4,7%, Biologia e Química 15,8%, Matemática e Física 8,2%; Engenharia Ambiental 5,3% e Agronomia 4,1%.

O rendimento acadêmico destes estudantes no último período cursado foi de: de 0 – 5 soma 8,8%; de 5,1 – 7,0 soma 15,8%; de 7,1 a 8,0 soma 20,5%; acima de 8,0 soma 8,2% e não informaram 46,6%. Estão devendo matéria 19,3%, não estão devendo 31,0% e não informaram 47,4%. Demonstrando que uma parte significativa dos estudantes tem o rendimento considerado baixo,

entre 0 e 7, de modo que nossa intenção é verificar se o *mobbing* pode ser uma das causas deste resultado. Em todas essas análises foram levadas em consideração as características dos dados amostrais, objetivos da investigação e literatura específica da área, bem como trabalhos científicos desenvolvidos em outros contextos.

No que se refere à análise da fiabilidade do Questionário para Avaliação do *mobbing* em contexto organizacional (Método *alpha de cronbach*) obteve-se o índice de 0,89, podendo ser considerado um indicador positivo para a investigação do *mobbing* nas ciências humanas.

Pela frequência descritiva dos itens (Tabela 1) constata-se a ocorrência do *mobbing* entre os estudantes que compõe a amostra.

**Tabela 1:**  
**Média e desvio padrão: percepção do *mobbing* n=171 estudantes**  
**graduação, UFAM, Humaitá-AM.**

Descrição dos itens	M	DP
<i>É me ocultada informação necessária de modo a dificultar o meu trabalho</i>	1,49	0,74
<i>São produzidas insinuações de teor sexual que não desejo.</i>	1,35	0,73
<i>Produzem-se comentários sobre mim que considero ridículos ou insinuantos.</i>	1,57	0,83
<i>Recebo indicações para realizar trabalhos inferiores ao meu nível de competência e preparação.</i>	1,46	0,77
<i>Não me são atribuídas responsabilidades nas tarefas laborais.</i>	1,55	0,79
<i>Apercebo-me de fofocas ou rumores acerca de minha pessoa.</i>	1,81	1,12
<i>Sou excluído/a de atividades sociais com os/as colegas de trabalho.</i>	1,42	0,67
<i>Efetuem-se comentários ofensivos acerca de mim e/ou da minha vida privada</i>	1,63	0,96
<i>Insultam-se verbalmente.</i>	1,53	0,87
<i>Sou alvo de atenções que não desejo devido ao meu gênero.</i>	1,61	1,06
<i>Sou alvo de insinuações, "dicas" indiretas a direcionarem-me para o abandono do trabalho ou a procurar outro emprego.</i>	1,64	1,11
<i>Recebo ameaças ou abusos físicos.</i>	1,45	0,97
<i>São me recordados persistentemente os meus erros.</i>	1,55	0,88
<i>Apercebo-me de hostilidade em relação a minha pessoa.</i>	1,53	0,86
<i>Sou ignorado/a quando faço perguntas ou mostro intenção de participar nas conversas.</i>	1,56	0,90
<i>O resultado do meu trabalho é desvalorizado.</i>	1,63	1,05
<i>O esforço que realizo com o meu trabalho é desvalorizado</i>	1,52	0,87
<i>Os meus pontos de vista ou opiniões não são tidos em conta.</i>	1,57	0,83
<i>Recebo mensagens ou chamadas telefônicas ofensivas.</i>	1,37	0,75
<i>Sinto-me objeto de brincadeiras de mau gosto.</i>	1,44	0,77
<i>Os meus direitos ou opiniões são desvalorizados pelo fato de eu ser homem ou mulher.</i>	1,49	1,03
<i>Os meus direitos ou opiniões são desvalorizados em função da minha idade.</i>	1,55	0,89
<i>No meu trabalho sinto-me explorado/a.</i>	1,54	1,01
<i>Percebo reações depreciativas por parte dos meus colegas pelo fato de trabalhar em demasia.</i>	1,42	0,85

Fonte: Base de dados PIBIC-H-036/2010/2011/FAPEAM-UFAM.

Analisando as estatísticas descritivas dos itens verificamos que os sujeitos que participaram desta investigação apresentam médias bastante baixas, entre 1,35 e 1,81, em que o máximo possível seria 5, revelando pouca intensidade de manifestação do fenômeno com a amostra em estudo. Todavia segundo Carochinho (2008) o *mobbing* é um fenômeno que surge lentamente, mas que progride de forma gradual. Talvez estes dados sejam um primeiro sinal de uma realidade que lentamente começa emergir.

Sobretudo porque os resultados também evidenciaram diferenças com significação estatística verificadas conforme indicadores psicométricos observados a partir de análises com a variável de agrupação rendimento acadêmico (tabela 2).

**Tabela 2:**  
**Anova: Efeitos do *mobbing* sobre o rendimento acadêmico, n=171**  
**estudantes universitários, UFAM, Humaitá-Amazonas-Brasil.**

Descrição dos itens	F	Sig.
<i>É me ocultada informação necessária de modo a dificultar o meu trabalho</i>	1,736	0,129
<i>São produzidas insinuações de teor sexual que não desejo.</i>	1,735	129
<i>Produzem-se comentários sobre mim que considero ridículos ou insinuantes.</i>	2,450	0,036
<i>Recebo indicações para realizar trabalhos inferiores ao meu nível de competência e preparação.</i>	3,184	0,009
<i>Não me são atribuídas responsabilidades nas tarefas laborais.</i>	3,520	0,005
<i>Apercebo-me de fofocas ou rumores acerca de minha pessoa.</i>	1,655	0,148
<i>Sou excluído/a de atividades sociais com os/as colegas de trabalho.</i>	0,720	0,609
<i>Efetuem-se comentários ofensivos acerca de mim e/ou da minha vida privada</i>	0,598	0,702
<i>Insultam-se verbalmente.</i>	1,146	0,338
<i>Sou alvo de atenções que não desejo devido ao meu gênero.</i>	2,343	0,044
<i>Sou alvo de insinuações, "dicas" indiretas a direcionarem-me para o abandono do trabalho ou a procurar outro emprego.</i>	2,538	0,031
<i>Recebo ameaças ou abusos físicos.</i>	3,037	0,012
<i>São me recordados persistentemente os meus erros.</i>	1,151	0,336
<i>Apercebo-me de hostilidade em relação a minha pessoa.</i>	2,284	0,049
<i>Sou ignorado/a quando faço perguntas ou mostro intenção de participar nas conversas.</i>	4,784	0,000
<i>O resultado do meu trabalho é desvalorizado.</i>	3,522	0,005
<i>O esforço que realizo com o meu trabalho é desvalorizado</i>	0,660	0,654
<i>Os meus pontos de vista ou opiniões não são tidos em conta.</i>	0,763	0,578
<i>Recebo mensagens ou chamadas telefônicas ofensivas.</i>	2,650	0,025
<i>Sinto-me objeto de brincadeiras de mau gosto.</i>	1,045	0,393
<i>Os meus direitos ou opiniões são desvalorizados pelo fato de eu ser homem ou mulher.</i>	4,861	0,000
<i>Os meus direitos ou opiniões são desvalorizados em função da minha idade.</i>	4,094	0,002
<i>No meu trabalho sinto-me explorado/a.</i>	2,783	0,019
<i>Percebo reações depreciativas por parte dos meus colegas pelo fato de trabalhar em demasia.</i>	2,783	069

Fonte: Base de dados PIBIC-H-036/2010/2011/FAPEAM-UFAM.

Da análise da tabela 2 podemos observar que dos 24 itens que compõe a escala 12 possuem significância representativa com o rendimento, confirmando a hipótese de que as vítimas/alvos têm a sua capacidade de realizar as atividades acadêmicas comprometidas, portanto é um fenômeno determinante do rendimento acadêmico e por conta disso, pode constituir uma variável a ser investigada no contexto acadêmico, onde as vítimas/alvos precisam receber atenção especializada, a fim de superar os maus tratos sofridos no ambiente laboral visto que impacta negativamente na sua condição de saúde e bem-estar pessoal e psicológico.

É dever das instituições de ensino propiciar aos seus estudantes atendimento psicológico ou psicopedagógico especializado, bem como serviços de orientação educativa que auxiliem no melhoramento da eficiência nas atividades acadêmicas . Sobretudo porque a qualidade da aprendizagem deve ser um dos fatores primordiais no ensino superior, e esta qualidade não se dá apenas no que diz respeito aos componentes curriculares, formação dos docentes ou a infraestrutura das salas de aulas e laboratórios (BRASIL/LDB, 1996).

Esta qualidade também se faz quando os estudantes estão aptos a exercerem suas funções acadêmicas e conseqüentemente conseguem compreender e atuar melhor sobre os conteúdos estudados, a fim de tornarem-se profissionais competentes para atuar na sociedade, razão pela qual, sendo diagnosticado que os estudantes são algo de mobbing no ambiente de trabalho, os mesmos podem receber orientação especializada para enfrentar e superar a situação minimizando seus efeitos sobre sua saúde psicológica e desempenho acadêmico..

## CONCLUSÃO

Diante dos dados relatados torna-se inevitável não perceber o quanto o *mobbing* pode ser prejudicial aos estudantes do ensino superior, causando danos que, em alguns casos, pode ser irreparáveis. Assim torna-se necessário que nossas universidades deem uma atenção especial a esse fato, criando programas de intervenção psicopedagógica e serviços de orientação educacional especializado dedicado a tratar também deste fenômeno, dentre outros que afetam, condicionam e determinam o rendimento acadêmico e o bem estar psicossocial.

Especialmente porque os dados também revelaram, através da análise descritiva (tabela 1), uma baixa intensidade do fenômeno no contexto estudado, de modo que ações de combate podem e devem ser empregadas afim de retardar ou impedir a evolução do *mobbing*, pois como se sabe a crença popular “prevenir sempre é o melhor remédio” e neste caso é de extrema importância para preservar o bem estar e a saúde psicológica dos estudantes.

Sobretudo porque devido ao atual modo de vida predominante na sociedade é comum estudantes que conciliam trabalho com o curso superior e fenômenos como o *mobbing*, infelizmente, se tornarão mais frequentes, merecendo atenção especial de toda a comunidade acadêmica e de outras pesquisas que venham contribuir com novas informações neste domínio.

## REFERÊNCIAS

CARMELLO, E. **Resiliência: a transformação como ferramenta para construir empresas de valor**. São Paulo, Editora Gente, 2008.

CAROCHINHO, J. A. Tradução, adaptação e validação de uma escala destinada a avaliar o *mobbing* em contexto organizacional. **Actas XIV Conferencia internacional avaliação psicológica: formas e contextos, Braga universidade do Minho**, 2008.

GUIMARÃES, Liliana A. M. RIMOLI, Adriana Odalia. *Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2, Brasília – DF, 2006.





Hirigoyen, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

JACOBY, A. R., FALCKE, D., LAHM, C R., NUNES, G. J. (2009). Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista Mal Estar e Subjetividade. v.9 n.2 p.1-22 Fortaleza.**

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

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organisational Psychology**, 5(2), 165-84. 1996.

MASCARENHAS, S. *Bullying/mobbing*: desafios para a convivência ética, **Revista Amazônica**, 1, 139-163, 2008, 2010.

SUAREZ, O. A. La violencia psicologica en el lugar de trabajo en el marco de la union europea. **Lan Har Remanak**, 7, 279-296, 2002.

**Recebido em 12/5/2012.**

**Aceito em 25/6/2012.**

**Contato: suelymascarenhas1@yahoo.com.br**