



ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE: AÇÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DE QUATRO INSTITUIÇÕES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL¹

LUCIANA FLORENTINO NOVO
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)
luciana_novo@yahoo.com.br

ALINE LOPES CONSENTINS
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)
aline060495@gmail.com

GABRIELI FIORESI E SILVA
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)
fioresigabrieli12@gmail.com

RESUMO

O assédio moral é um fenômeno organizacional que acarreta diversos prejuízos, cujas consequências no âmbito do indivíduo envolvem o adoecimento físico e psíquico. O setor público é considerado um ambiente propício à prática do assédio, dentre outros aspectos, devido ao fato dos servidores públicos contarem com a estabilidade. Dentre tais organizações, aquelas ligadas à saúde e à educação costumam ser as que mais sofrem com a ocorrência do fenômeno. Desse modo, este trabalho, tem por objetivo conhecer as iniciativas que vêm sendo adotadas por Universidades Públicas Federais do Estado do Rio Grande do Sul, visando prevenir e combater o assédio moral no contexto universitário. A abordagem utilizada é qualitativa, com caráter descritivo. A coleta de dados abrangeu o levantamento documental junto aos sites oficiais de quatro universidades. Os dados permitiram constatar que as instituições ainda não contam com uma política institucional concreta de prevenção ao assédio moral, verificando-se, sobretudo, iniciativas voltadas a sensibilização e capacitação de servidores, existindo pouco avanço na direção de uma política institucional de combate ao assédio, o que seria fundamental em instituições que são importantes produtoras do conhecimento no País.

Palavras-chave: Assédio Moral. Universidade. Setor Público. Violência no Trabalho.

¹ Trabalho relacionado ao Projeto de Pesquisa Assédio Moral na Universidade: prevenção e combate nas IFES da Região Sul do Brasil

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral constitui-se em um fenômeno de natureza organizacional (FREITAS et al., 2008), cujas consequências no âmbito do indivíduo envolvem o adoecimento físico e psíquico, podendo culminar no suicídio (LEYMANN, 1990). No âmbito organizacional, registram-se o aumento no absenteísmo e nos afastamentos por motivo de saúde, falta de comprometimento, baixo desempenho, aposentadorias precoces, além de um clima organizacional de medo e insegurança e uma imagem institucional negativa.

Os casos de assédio moral nas organizações privadas têm-se revelado como um grave problema, no entanto, sua ocorrência no setor público assume contornos específicos e, muitas vezes agravado, devido ao tempo em que o agente público se mantém exposto ao assédio, pois em virtude da estabilidade, o servidor tende a se manter vinculado à instituição (ARENAS, 2013). Tem-se aí um terreno fértil para a perpetuação da chamada “violência invisível” e dos danos que é capaz de provocar.

Nesta esteira Hirigoyen (2006) destaca que nos setores da saúde e da educação o assédio tende a ocorrer com maior frequência, figurando a universidade como um desses contextos (BUENDÍA, 2003) em que a prática assume proporções que merecem um olhar atento. Em virtude disso, Gomes e Lima (2019) indicam a importância de as instituições universitárias adotarem medidas efetivas de combate e prevenção ao assédio moral.

Neste entorno, entende-se que os dirigentes das universidades têm à sua frente o compromisso de estruturar políticas e práticas concretas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral (NUNES et al., 2017), na medida em que devem contribuir para a construção de uma cultura de intolerância à violência no ambiente universitário, pois a omissão e silenciamento dos dirigentes a respeito do assunto contribui para que as formas de violência, e no caso em tela, a prática do assédio moral se perpetue e se naturalize na instituição. Desse modo, este trabalho, tem por objetivo conhecer as iniciativas que vêm sendo adotadas por Universidades Públicas Federais localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, visando prevenir e combater o assédio moral no contexto universitário.

Espera-se, assim, conferir maior visibilidade ao tema e avançar nas discussões teórico e empíricas a respeito das estratégias de combate e enfrentamento ao assédio moral que estão sendo adotadas pelas Universidades Públicas Federais da Região Sul do Brasil. Desse modo, pretende-se contribuir para fortalecer um campo de estudos ainda incipiente, e que demanda avanços em âmbito nacional e internacional.

Por fim ressalta-se que este artigo é parte integrante da primeira etapa do Projeto de Pesquisa Assédio Moral na Universidade: prevenção e combate nas IFES da Região Sul do Brasil, o qual envolve o levantamento e análise documental das iniciativas adotadas e publicizadas no site oficial das universidades. Parte inicial do artigo. Devem constar o assunto/tema a ser tratado, os objetivos do artigo e outros elementos necessários para situar o tema.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta etapa apresenta o referencial teórico que confere sustentação ao estudo proposto neste artigo.

2.1 ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE

Leyman é tido como o precursor dos estudos que viriam futuramente a ser conhecido como assédio moral. Suas pesquisas ao longo da década de 1980 foram difundidas no meio acadêmico, inaugurando um novo campo de pesquisas envolvendo contexto de trabalho e saúde psíquica do trabalhador. Contribuições expressivas foram concedidas pelo francês Christophe Dejours, que em 1998, lança a obra *Banalização da Injustiça Social*, avançando nas análises sobre os efeitos da organização do trabalho na saúde mental. Apesar de Dejours não chegar a fazer menção à expressão assédio moral, buscou explicitar em sua obra, a relação entre a organização do trabalho e o crescimento da violência moral nesse ambiente. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez pela psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, ao abordar a violência no cotidiano familiar e de trabalho. De acordo com a autora, assédio moral refere-se a “uma violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psiquicamente o outro”, que não pode ser confundida com uma questão pontual, mau humor ou grosseria (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2008, p. 25).

De acordo com os autores, no contexto brasileiro é Maria Ester de Freitas que publica em 2001 o primeiro artigo acadêmico relativo ao assédio moral nas organizações, apesar da autora já haver publicado cinco anos antes um artigo abordando o assédio sexual. Ao abordar-se as publicações sobre o tema em âmbito nacional, Soboll (2017) destaca a contribuição de Vieira, Lima e Lima (2012), que trouxeram para o Brasil a discussão sobre o assédio a partir de duas vertentes: a tradicional (vítima-agressor) e a psicossocial. A primeira, busca explicar e solucionar o assédio moral no âmbito psíquico e individual. O assédio moral é considerado um problema entre uma vítima e um agressor, decorrente de conflitos perfis individuais e de personalidades. O trabalho é considerado apenas o espaço social em que o conflito se manifesta (SOBOLL, 2017). De acordo com a segunda perspectiva, “o assédio moral não é um problema individual, mas uma situação de conjunto orquestrada pela organização do trabalho, que define os limites das interações humanas neste contexto” (p. 13) – a qual é a abordagem adotada nesta pesquisa. Assim, parte-se do entendimento que o assédio moral se constitui como um fenômeno de natureza organizacional (FREITAS et al., 2008),

Para fins deste estudo, adota-se como referência o conceito de assédio moral desenvolvido por Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), segundo os quais:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

As manifestações de assédio assumem diversas características, as quais permitiram que Hirigoyen (2001) as agrupasse em categorias, quais sejam: a) Deterioração proposital das condições de trabalho – o que envolve retirar-lhe a autonomia, não transmitir informações importantes, contestar sistematicamente suas decisões, criticar seu trabalho de forma injusta, pressioná-la para que não faça valer seus direitos, dentre outros. b) Isolamento e recusa de comunicação – que envolve interromper constantemente a vítima, superiores e colegas não dialogam com ela, sua presença é ignorada, proibição de que os colegas falem com ela, etc.; c) Atentado contra a dignidade – envolve insinuações desdenhosas, gestos de desprezo, ser desacreditada diante dos demais, atribuir-lhe problemas psicológicos, etc.; e, d) Violência verbal, física ou sexual – que relaciona-se a fechar a porta na frente da pessoa, agressão física de leve, assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas), dentre outros (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

De acordo com os autores, o combate, enfrentamento e prevenção de violência no contexto de trabalho é uma tarefa que apresenta múltiplas facetas, e que necessita ser enfrentada por diversos atores organizacionais. Dentre os contextos organizacionais em que o assédio moral parece se configurar com maior frequência, de acordo com Hirigoyen (2006) encontra-se os setores da saúde e da educação, não estando, portanto, o contexto universitário isento dessa prática violenta.

Apesar disso, pesquisa conduzida por Beltrame (2020) junto a IFES brasileiras, revelou na ocasião que, dentre as participantes 70% ainda não contava com medidas capazes de enfrentar e combater o assédio, constituindo-se como práticas mais comumente adotadas as capacitações conduzidas junto a seus servidores.

Neste sentido, os dirigentes das instituições têm à sua frente o compromisso de construir políticas e implementar práticas concretas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral (NUNES et al., 2017), na medida em que são responsáveis pela construção de uma cultura organizacional que não tolere qualquer o assédio moral no ambiente universitário, pois a omissão e silenciamento dos dirigentes a respeito do assunto contribui decisivamente para que essa violência se perpetue e se naturalize na instituição.

Costa (2018) ressalta que ao se tornar institucionalizado no contexto universitário, o assédio moral afeta profundamente as relações, pois “nos tira o que temos de humano: a solidariedade, a capacidade de sentir empatia, de nos fortalecermos como grupo, de lutarmos contra a violência. Cidadãos contra cidadãos, professores contra professores” (*apud* BELTRAME, 2020, p. 124) – degradando o chamado ambiente privilegiado de construção e difusão de conhecimentos voltados ao avanço da humanidade.

Ao ocorrer no ambiente de trabalho, o assédio moral destrói a comunicação, perturbando o exercício do trabalho e violando direitos como o próprio trabalho, a saúde, a dignidade e a integridade social, favorecendo o desenvolvimento de transtornos da psiquê, os quais poderão “levar à tentativa de suicídio e mesmo à morte por suicídio” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 75).

3. METODOLOGIA

Visando alcançar o objetivo proposto desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa, a qual, conforme expressa Triviños (2001, p. 83), “não almeja generalizar resultados que se obtêm com o estudo, pretende obter generalidades, ideias, tendências que aparecem mais definidas entre as pessoas”. Conforme Vieira (2004) a pesquisa qualitativa permite captar a riqueza dos dados, proporcionando o acompanhamento de um fenômeno na sua integralidade, tornando a exploração de contradições e paradoxos possível.

Quanto aos objetivos, caracteriza-se como descritiva, visto que seu foco consiste no processo e interpretação do fenômeno em estudo (SILVA; MENEZES, 2005).

O delineamento da pesquisa adotado foi o estudo de casos múltiplos, envolvendo quatro Universidades Públicas Federais localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, as quais foram escolhidas de forma aleatória. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é uma estratégia que vem sendo adotada com frequência crescente pelos pesquisadores sociais, a qual permite investigar fenômenos contemporâneos dentro do contexto da vida real, e em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente estabelecidas.

A investigação envolveu a coleta de dados provenientes de fontes secundárias, especificamente, documentos e materiais sobre assédio moral disponibilizados nos sites das universidades (notícias, eventos, cursos, projetos, relatórios, normatizações, regulamentações, portarias, resoluções, etc.), publicados a partir de 2010 e, que tenham como foco a conscientização, prevenção e o combate ao assédio moral na universidade. Como critérios de busca, adotou-se as palavras-chave: assédio e assédio moral.

A análise de dados foi conduzida mediante o uso da técnica de análise documental, agrupando-se os documentos por eixos temáticos como: palestras, eventos, capacitações, projetos e resoluções. Destaca-se que visando garantir o anonimato das universidades, optou-se por atribuir aleatoriamente as letras do alfabeto “A”, “B”, “C” e “D” às instituições abrangidas neste estudo.

4. RESULTADOS

Constatou-se que a Universidade A lançou em 2011 a sua primeira experiência promovida pela Pró-reitora de Gestão de Pessoas, a qual se constituiu de uma palestra dentro das comemorações do dia do servidor público, ocasião em que outras instituições também costumam proporcionar palestras e capacitações voltadas ao assédio moral, conforme a análise de dados irá revelar posteriormente. Essa data parece ser uma ocasião na qual é lançado um olhar e atenção e, possivelmente contemplá-los com temas que despertem o interesse e contribuam para a melhoria do ambiente de trabalho. A Universidade promoveu outras ações como Seminário e Roda de Conversa nos anos de 2016, 2017 e 2020. Já a abordagem voltada aos discentes ocorreu recentemente, no ano de 2022, em uma iniciativa de acolhida no início do semestre letivo, o que inaugurou uma atenção a essa categoria.

A Universidade B inaugurou a sua primeira iniciativa, por meio de um evento voltado à conscientização e combate ao assédio moral, no ano de 2015, em uma ação direcionada aos servidores docentes e técnico administrativos. Nova ação foi realizada dois anos após, em 2017, na modalidade de uma palestra que integrava um ciclo, sendo trazido na ocasião os problemas de saúde mental que o assédio é capaz de desencadear. Esse aspecto também foi mencionado em algumas das iniciativas promovidas pela Universidade A. Tem-se aí um aspecto fundamental de ser desvelado, visto que o assédio moral traz graves consequências à saúde psíquica, as quais poderão “levar à tentativa de suicídio e mesmo à morte por suicídio” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 75).

Contando com uma pesquisa preliminar que foi desenvolvida por iniciativa da Reitoria, visando ouvir a comunidade acadêmica sobre o tema assédio moral na universidade, a Universidade C, obteve importantes subsídios para a elaboração de uma campanha publicitária preventiva, que passou a ser denominada “Universidade X sem assédio”. A partir de então, a gestão passou a ter uma ação direcionada ao enfrentamento e combate ao assédio no contexto acadêmico, o que envolveu, inclusive o estímulo à denúncia, especialmente, a partir do segundo semestre de 2017. No mesmo ano, foi promovido um minicurso, visando trazer a importância de dialogar sobre o tema, o qual envolveu os seus servidores (docentes e técnico administrativos) e discentes.

Em 2018 a instituição C promoveu rodas de conversas em dois campi, abrangendo também o assédio sexual, que é uma forma de violência que também marca presença em diversos contextos organizacionais, conforme classificação conduzida por Hirigoyen (2001). No mesmo ano, novas iniciativas sob o formato de roda de conversas, foram conduzidas com

os servidores de uma unidade acadêmica da instituição, o que possivelmente tenha ocorrido de forma específica, visando contribuir com algumas dificuldades ou problemas que os integrantes de tal unidade poderiam estar enfrentando. Desse evento, outra ação foi organizada pelos próprios servidores que participaram da capacitação; no entanto, agora direcionadas a todos os servidores, a qual se deu por ocasião da passagem do dia do servidor público. Nessa última, o assédio sexual também constou na pauta.

Ainda no mesmo ano o Fórum de Direitos Humanos abordou o tema para a comunidade universitária e, em 2019 a palestra Direito Público e Assédio Moral buscou trazer conceitos, características e consequências dessa violência, assim como sugeriu medidas voltadas à prevenção do assédio moral na Instituição.

Destaca-se que em 2020, a campanha publicitária Universidade X sem Assédio, lançou novos informativos no site, prestando esclarecimentos sobre as formas de assédio e como denunciá-las, os quais contaram com a descrição de imagens, permitindo desse modo, acessibilidade aos deficientes visuais, o que representa um importante avanço nas ações conduzidas pela Instituição. Além disso, na campanha constou informações relativas ao combate ao assédio sexual e ao racismo.

Sob outra configuração a Universidade D tem o registro de sua primeira iniciativa, o fato de sediar o seminário referente ao assédio moral na Administração Pública, em 2015, o qual foi organizado por diversas entidades e organizações.

Entre os anos de 2018 e 2019 foram conduzidas pesquisas por estudiosos que estão ligados a entidades, inclusive internacionais, cujos dados puderam ser aproveitados pela instituição para subsidiar suas ações no enfrentamento e combate ao assédio.

Ao final do ano de 2021, a instituição criou um Núcleo para acompanhamento e reparação de assédio moral e sexual, o qual se originou de um projeto de extensão que havia sido criado em 2020. O referido Núcleo se dedicou visando à elaboração de políticas e campanhas educativas sobre assédio. Além disso, contribuiu, decididamente para a construção da Proposta de Resolução sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio na Universidade construída pelo Núcleo, a qual foi submetida ao Conselho Universitário em 2021 e conquistou sua aprovação ao final do ano de 2022. Destaca-se que a política dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual e outras formas de preconceito e discriminação no âmbito da Universidade.

Desse modo, portanto, a Instituição que passou a contar com uma política institucional para fazer frente às práticas de assédio. Importante ressaltar, ainda, que, ao contar com um Núcleo capaz de congrega diversos projetos relacionados ao tema, oferece o importante papel de apoio/reparo ao assediado, que com certeza necessita e tem direito ao apoio institucional; visto que o assédio costuma gerar consequências sérias à saúde mental, no nível do indivíduo, podendo levar ao suicídio (LEYMANN, 1990). Destaca-se que se trata da única Instituição analisada que conta com uma política institucional aprovada pelo Conselho Universitário.

A partir disso, verifica-se que parte das ações nas universidades ainda são bastante incipientes, principalmente nas Universidades A e B, as quais ocorrem sob a forma de palestras, rodas de conversa e ciclo de debates, indo ao encontro do que a pesquisa de Beltrame (2020) apontou. Tais iniciativas costumam ser promovidas preferencialmente dentro da semana alusiva às comemorações do servidor público, no entanto, merecem ganhar espaço de discussão e enfrentamento ao longo de todo o ano.

A universidade C foi a que mais promoveu eventos, visando conscientizar a comunidade acadêmica, indicando no site da universidade os caminhos para que seja feita a denúncia e, inclusive estimulando sua realização, o que parece ocorrer de modo mais enfático, ao se observar o material da campanha publicitária desenvolvido e divulgado a partir de 2020. Aliás, os dados coletados sugerem que a partir do cenário vivenciado pelo mundo a pandemia de Covid-19, uma maior atenção ao assunto e a seus desdobramentos tem constado na pauta das instituições.

Nas instituições A e B não se observam medidas efetivas no sentido de prevenir ou combater o assédio moral. Já as universidades C e D vem avançando nas medidas institucionais para lidar com o problema, o que sugere a adoção de um posicionamento por parte dos seus dirigentes, que vai ao encontro do que Nunes et. al (2017) aponta no sentido de que eles têm papel crucial na estruturação de uma política que possibilite enfrentar e combater o assédio moral no contexto universitário.

5. CONCLUSÃO

Os dados obtidos revelaram que ainda existe uma longa trajetória a ser trilhada pelas Universidades Públicas Federais analisadas, excetuando-se à Universidade D, no que tange à adoção de práticas e construção de políticas voltadas ao enfrentamento e combate ao assédio moral em seus *campi*.

Revelaram-se avanços nas instituições, principalmente após a pandemia de Covid-19, o que se sugere tenha sido um momento que tenha contribuído para despertar o olhar a esse fenômeno antigo; visto que foi uma oportunidade na qual o mundo parou e, e oportunizou reflexões quanto à fragilidade da vida humana, importância da saúde mental e a necessidade de empatia para com o próximo.

Este artigo configurou-se como um recorte inicial de uma longa agenda de pesquisas voltadas a um mergulho para se desvelar as práticas, estratégias e políticas que vem sendo adotadas pelas Instituições Universitárias para com o seu público interno, em termos de desencorajar, coibir e punir a prática do assédio moral.

Por fim, reforça-se a relevância do tema em tela, sendo fundamental avançar nas discussões e dar continuidade às pesquisas, visando analisar as estratégias de prevenção e combate ao assédio moral que vêm sendo adotadas pelas instituições, que são as grandes responsáveis pela produção e disseminação do conhecimento no País.

REFERÊNCIAS

ARENAS, M. V. S. Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais, 2013. Tese de Doutorado, **Programa de Pós-Graduação em Administração**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BELTRAME. Bianca Spode. Programas de Prevenção e Tratamento dos Casos de Assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 117-143, mai./ago.2020

BUENDÍA, J. **El mobbing en el centro de estudios**. Mobbing Opinion. Boletín de noticias sobre acoso psicológico, 2003. Disponível em: <http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_793.shtml>. Acesso em: 08 ago. 2015.

COSTA, Silvia Generali. Assédio Moral na Universidade: cidadãos contra cidadãos. Revista ADverso. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<http://www.portaladverso.com.br/colunista/396/assedio-moral-na-universidade-cidadaos-contra-cidadaos>>. Acesso em 10 out. 2018.

FREITAS, M.E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOMES, L. F. G.; LIMA, M. E. A. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 1-14, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/152126>. Acesso em: 30 set. 2022.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, 1990.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. **Uma cultura de assédio moral ou um assédio moral cultural?** In: OLIVEIRA, R. T. et al. Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações. Florianópolis, SC: Lagoa, 2017.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4.ed. Florianópolis, 2005

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Introdução. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.) **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional**. São Paulo : LTr, 2017.

TRIVIÑOS, A.N.. Bases Teórico-metodológicas Preliminares da Pesquisa Qualitativa em Ciências Sociais. Caderno de Pesquisa Ritter dos Reis, vol. 4, novembro, 2001.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão Vieira. **Introdução à pesquisa qualitativa em Administração**. Pesquisa Qualitativa em Administração. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001