

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE PSICOLOGIA

LEILA ANDRÉA BRITO PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE E NO TRABALHO
DO (A) PROFESSOR (A) NO ENSINO SUPERIOR: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

SÃO LUÍS
2022

LEILA ANDRÉA BRITO PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE E NO TRABALHO
DO (A) PROFESSOR (A) NO ENSINO SUPERIOR: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção do título de graduada em Psicologia.

Orientadora: Prof^a Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro

SÃO LUÍS
2022

Pereira, Leila Andréa Brito.

O assédio moral e suas consequências na saúde e no trabalho do (a) professor (a) no ensino superior: revisão bibliográfica. - 2022

62 f.

Orientadora: Prof^a Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Monografia - Psicologia

1. Assédio moral; 2. Assédio organizacional; 3. Ensino superior; 4. Trabalho; 5. Professor (a).

CDU _____

LEILA ANDRÉA BRITO PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE E NO TRABALHO DO
(A) PROFESSOR (A) NO ENSINO SUPERIOR: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Prof^a Dr^a. Denise Bessa Leda
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Prof^a M.Sc Caroline Serra Soares
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

SÃO LUÍS
2022

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia a todas as pessoas que vieram antes de mim; porque sou fruto de cada esforço e lágrima — seja ela de alegria, tristeza, vitória ou derrota —; sou resultado de alguém que não tinha noção de que eu viria como sua descendente. Dedico à minha família de sangue e a todos que se tornaram família pelo simples ato de conviver. Dedico a quem, mesmo antes de eu ter consciência, celebrou a minha vinda: Vô Ribeiro. Dedico aos que puderam me ver crescer, mas não puderam me ver mulher e tornar real cada esforço investido nos seus: Vó Maria do Nascimento, Vó Zacarias, Bisá Biá, Vó D'Ângela. Dedico a um amor de lembranças que meu Tio Caeca pôde me trazer do que eu não vivi com meus avós maternos. Dedico ao Bisa Bento Ribeiro e ao Bisa Ângelo, que sequer imaginavam a minha vinda.

Dedico aos que, até hoje, entregam-se a meus sonhos, alegrias, tristezas, guerras, batalhas e conquistas: minha mãe, Maria Inês Souza Brito (Maria Inês Brito Pereira); meu pai, José de Ribamar Evangelista Pereira (José de Ribamar Evangelista Pereira Ribeiro); meu irmão, Leandro Zacarias Brito Pereira. Dedico a Francelmo Siqueira Costa, meu namorado. Dedico aos meus amores do presente que continuarão nossa história no futuro, meus sobrinhos: Isadora Santos Pereira e Benício Santos Pereira. Dedico a todos meus afilhados, na pessoa do meu afilhado caçula, Ycaro Pereira. Dedico à toda minha família Brito e Pereira.

Dedico aos inúmeros projetos sociais e institucionais dos quais participei e/ou participo: Cores da Vila, representado por Romildo Rocha, Amanda Travassos e Rozely Rocha; Igreja Nossa Senhora da Esperança; ACIB (Associação Comunitária Itaqui-Bacanga), nas pessoas de Jorge Luís e Ediana; CEM Liceu Maranhense; Instituto Farina, sobretudo Maureen, Suzzy e Luana; UEMA (Universidade Estadual do Maranhão) — curso de História, especialmente Haniery e Cássia; Oportuniza! Cursinho Pré-vestibular, representado por Ellen, Wesley e Netinho; Novamente — Empresa Junior de Psicologia da UFMA, de maneira especial a Yullia, Pris e Camila; Maranhão Junior — Federação Maranhense de Empresa Júnior, nas pessoas de Ronaldo, Ariallyson, Suená e Luana; e Terminal da Praia Grande, em especial a Ana Patrícia e Lúcia.

Por fim, dedico à UFMA — foi uma das caminhadas mais cansativas, com um turbilhão de emoções —, na pessoa da minha orientadora Prof.^a Dr.^a Carla Vaz e do Prof. Dr. Lucas Sá, por toda disponibilidade, compreensão e ajuda. Não foram meses fáceis! Sem a orientação de vocês, somada à minha terapeuta Rogener Almeida e a todos os citados anteriormente, não haveria êxito neste projeto que hoje concluo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a todas as energias positivas que recebi de todos aqueles que me querem bem e que me acolhem em seus corações e em seu dia a dia.

Agradeço aos meus pais, Maria Inês e José de Ribamar: sem vocês nada do que conquistamos hoje seria possível; vocês são minha base, minha fortaleza, meus estímulos para cada conquista que até hoje alcançamos. Amo vocês infinitamente, e a minha gratidão extrapola as palavras e se materializa em cuidado, a cada “bom-dia”, “boa-tarde”, “boa-noite”, “Cuidado” “Está levando as chaves? E os óculos?”, “Está levando o cartão?”, “Já bebeu água?”, “Te amo, mamãe!”, “Te amo, papai!”. Quero ser continuidade de tudo que vocês têm construído até aqui!

Agradeço a todos que disponibilizaram seu tempo para me ajudar nas revisões de texto, de normatização e de conteúdo, e aos que me incentivaram diariamente: Francelmo Siqueira, Yullia Marizia, Pris da Hora, Camila Fernanda, Suellen Chaves, Sandra Montenegro, Denise Matos, Ronaldo do Nascimento, Michelly Brito, Alexandre Santos, Jorge Luís, Ediana Lima, Ellen Lima, Wesley Sousa, Netinho Araújo, Suená Silva, Romildo Rocha, Rozely Araújo.

Agradeço à minha sobrinha e afilhada, Anne Karoline; minha tia/prima/comadre, Ecione Pereira; à minha cunhada, Itana Santos; aos meus sobrinhos e afilhados Douglas, Raphael e Gustavo Cavalcante.

Agradeço imensamente a Ellen Lima pela disponibilidade em realizar a revisão e correção textual; e ao Sidney Pery, pela normatização.

Agradeço pelo ombro amigo de cada pessoa que me acolheu nesse turbilhão de emoções; que acolheu meu choro, minhas crises de ansiedade, meu quadro depressivo. Estar aqui, escrevendo essas palavras, representa a vitória por ter sobrevivido a esses últimos dois anos.

Agradeço à Universidade Federal do Maranhão, pela oportunidade de poder realizar meu sonho de exercer a Psicologia. Em 2011, adentrei à UFMA com o sonho de tornar-me psicóloga; e eis-me aqui, tornando-o real. Sou grata a Deus e a todos que conviveram comigo durante toda construção da minha vida universitária, desde a minha TURMA 2011.1 e todos amigos (as) e professores (as) que cativei desde o início, até a turma com a qual finalizo este ciclo. Ao meu campo de estágio obrigatório I e II, no setor de Qualidade de Vida no Trabalho, da UFMA, nas pessoas das psicólogas Alynne Virgínia de Queiroz e Ana Flávia Moniz e toda equipe que me acolheu durante este período.

Sou grata a esse processo e a todo amadurecimento vivenciado!

Somos a continuidade dos que vieram!

RESUMO

O assédio moral é uma violência que perpassa os espaços relacionais de trabalho. O objetivo desta produção textual é promover uma reflexão teórica sobre o assédio moral e suas consequências na saúde e no trabalho do (a) professor (a) no ensino superior, a partir de uma revisão bibliográfica. Propõe-se, assim, primeiramente, investigar as situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; identificar estratégias que possam mitigar os impactos na saúde e melhorar as relações de trabalho; e, por fim, compreender as consequências decorrentes do assédio moral para a saúde de docentes na educação superior. A partir desta revisão é possível depreender que o assédio moral é uma violência multideterminada, retroalimentada pelo contexto econômico atual. Esse panorama foi construído a partir de uma economia na qual os estímulos competitivos e a busca pelo sucesso e lucros organizacionais inflam os sentimentos de ansiedade, tristeza e angústia. A prevenção ao assédio moral apresenta-se como principal ferramenta de mudança dentro do mundo do trabalho, por meio da capacitação, sensibilização e desenvolvimento de trabalhadores e gestores, na busca de um ambiente organizacional mais humanizado e saudável.

Palavras-chaves: Assédio moral; Assédio organizacional; Ensino superior; Trabalho; Professor (a).

ABSTRACT

Moral harassment is a violence that permeates the relational spaces of work. The objective of this textual production is to promote a theoretical reflection on moral harassment and its consequences on the health and work of professors in higher education based on a literature review. Therefore, it is proposed to first investigate the situations of moral harassment experienced by higher education professors in their work environment; identify strategies that can mitigate health impacts and improve working relationships; and, finally, the consequences resulting from moral harassment for the health of this in higher education. From this review, it is clear to identify that moral harassment is a global violence, fed back by the economic context we live in. This panorama was built from an economy where competitive stimuli and the search for organizational success and profits inflate feelings of anxiety, sadness and anguish. The prevention of moral harassment presents itself as the main tool for change within the world of work, through training, awareness and development of an environment of organizational empowerment.

Keywords: Moral harassment; Organizational harassment; University education; Job; Teacher.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AM – Assédio Moral

CCQS – Centro de Controle de Qualidade

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TQC – Compromisso com a Qualidade Total

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O MUNDO DO TRABALHO E A MUDANÇA DE PERSPECTIVAS.....	14
3. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	23
4. TRABALHO DOCENTE E O ASSÉDIO MORAL	33
4.1. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL VIVENCIADAS PELO (A) PROFESSOR (A) DO ENSINO SUPERIOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO	33
4.2. ESTRATÉGIAS QUE PODEM MITIGAR OS IMPACTOS PARA A SAÚDE E MELHORAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO	37
4.3. CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DO (A) PROFESSOR (A) NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	38
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICE A	51

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa a ser apresentada a seguir, teve origem a partir da experiência adquirida no estágio obrigatório I e II no setor de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT na UFMA – Universidade Federal do Maranhão, onde pude acompanhar entre diversos casos, alguns de assédio moral para com o professor do ensino superior. Conteúdo este somado ao diálogo com minha orientadora Profa. Dra. Carla Vaz.

O problema a ser desenvolvido busca analisar o que é o assédio moral e quais são as consequências na saúde mental e no trabalho do professor no ensino superior, identificando o que impacta em seus resultados, e o que está envolvido nesse processo. Esta pesquisa é de suma relevância visto que o tema assédio moral no trabalho, é atual e contínuo, e necessita diariamente ser discutido e compartilhado, enquanto conhecimento para que não se espalhe como comportamentos adocedores. Agregando diversas possibilidades de prevenção dentro do mundo do trabalho, compreendendo as instituições, as pessoas envolvidas e suas responsabilidades.

A abordagem que será utilizada para análise da revisão bibliográfica serão a psicossocial na perspectiva de Soboll, que dentre os inúmeros conceitos destaca o termo alvo, ao invés de vítima, narrativa esta que será esclarecida durante o texto, e a da Psicodinâmica do Trabalho, na lente de Dejours, entendendo como uma análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho.

O objetivo geral desta produção é analisar o assédio moral e suas consequências na saúde mental e no trabalho do (a) professor (a) no ensino superior a partir de uma revisão bibliográfica. Os objetivos específicos a serem trabalhados no corpo do texto, visando alcançar o objetivo geral dar-se-á a partir da identificação das situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; da investigação das estratégias que possam mitigar os impactos na saúde mental desses trabalhadores e da análise das consequências decorrentes do assédio moral na saúde mental do (a) professor (a) na educação superior. A metodologia utilizada foi o levantamento bibliográfico de documentos que retratam e discutem acerca da temática supracitada. Utilizando as palavras-chaves: assédio moral; assédio organizacional; ensino superior; trabalho; professor (a). Através do recorte temporal de 2010 a 2017, por meio das plataformas digitais de pesquisa: Google Acadêmico e Scielo. O trabalho foi bem estruturado e organizado, em cinco capítulos, descritos a seguir.

O capítulo um é a introdução e versa sobre o tema que será discutido e analisado neste trabalho de maneira descritiva. Conta com a apresentação da escrita recortada em 05 capítulos,

totalizando 62 laudas. O capítulo dois, intitulado “O Mundo do Trabalho e a Mudança de Perspectivas”, traz a leitura e escrita das principais abordagens teóricas — Taylorismo, Fordismo e Toyotismo — como embasamento para a compreensão sobre o mundo do trabalho e o desenvolvimento de suas concepções para o que se compreende atualmente. Analisa, ainda, como esse contexto do trabalho foi uma porta aberta para o desenrolar das inúmeras violências, dentre elas o assédio moral.

O capítulo três, “Assédio Moral no Trabalho”, contextualiza o mundo do trabalho, suas diversidades e demonstra como esse ambiente é um terreno fértil para a propagação do assédio moral. Identifica as personagens envolvidas: o trabalhador, a organização e o Estado; as causas; as especificidades; e as consequências desse modelo de violência no mundo do trabalho.

No capítulo quatro, “Trabalho Docente e Assédio Moral”, dividiu-se a escrita por meio de subtítulos, a saber: Situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; Estratégias que possam mitigar os impactos para a saúde e melhorar as relações de trabalho e Consequências decorrentes do assédio moral para à saúde do (a) professor (a) na educação superior.

E, por fim, são traçadas as considerações finais no capítulo cinco, no qual foram condensadas reflexões de como o assédio moral afeta diretamente o professor do ensino superior, por meio da instabilidade emocional e profissional; a síndrome de Burnout; e as tentativas de suicídio ou o suicídio consumado. Explora-se neste capítulo por meio das perspectivas de investigar situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; identificar estratégias eficazes para mitigar os impactos na saúde e melhorar as relações de trabalho e identificar as consequências decorrentes do assédio moral para a saúde do docente na educação superior. Destacando a importância da cultura organizacional e o quanto a instituição de educação superior tem um papel primordial no cuidado dos seus, mediante ser um ambiente de geração de conhecimento, crítica, construção científica, e inquestionável papel social.

Anexo a esta escrita monográfica, está o apêndice. Nele estão disponíveis as referências bibliográficas utilizadas como embasamento teórico inicial para elaboração deste trabalho, fundamentadas nas palavras chaves: assédio moral; assédio organizacional; ensino superior; trabalho; professor (a). Este apoio textual foi tomado como instrumento de pesquisa avançada, com o recorte temporal de 2010 a 2017, delineamento este, onde foi encontrado o maior número de trabalhos científicos que remetessem às palavras-chaves citadas acima, por meio das

plataformas de pesquisa do Google Acadêmico e Scielo, somando o total de 13 documentos identificando neste apanhado: ano, título, periódico, palavras-chave e resumo.

2. O MUNDO DO TRABALHO E A MUDANÇA DE PERSPECTIVAS

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, ocasionou uma reformulação do papel executado pelo trabalho na sociedade. Aos poucos, este alcançou um realce no eixo da organização social e possibilitou a concretização de uma sociedade focada no trabalho, aproximando-se da construção do homem e da sociedade envolvida e moldada também a partir dos modos de produção. A história no mundo do trabalho está fortemente relacionada com o campo econômico e as demandas que o capitalismo tem produzido.

Na perspectiva de Karl Marx (2013), o capitalismo, a partir da linha histórica, é um sistema de produção de mercadorias, no qual a força de trabalho se transforma em mercadoria e se coloca no mercado como qualquer objeto de troca. Dentro dessa leitura, a Revolução Industrial foi um marco para o sistema capitalista, pois gerou novas regras para o trabalho e convívio social.

De acordo com Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2002, p.12):

A Revolução Industrial obriga a um registro mais precioso do tempo na vida social. O empresário passa a comprar horas de trabalho e a exigir seu cumprimento. Os trabalhadores perdem o controle do ritmo produtivo que impõe uma disciplina até então desconhecida.

O mundo do trabalho entrelaça-se e ultrapassa as paredes das fábricas a ponto de confundir onde iniciam e terminam suas funções trabalhistas. Para Marx (2013, p. 427), o capitalismo projeta um tempo totalmente envolvido ao mundo do trabalho:

Desde já, é evidente que o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, que pertence, portanto, à autovalorização do capital. Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o cumprimento de funções sociais, para relações sociais, para o livre jogo das forças vitais físicas e intelectuais, mesmo o tempo livre do domingo – e até mesmo no país do sabatismo – é pura futilidade!

Com a ascensão da industrialização, surge o interesse em criar métodos de produção que contemplassem ao mesmo tempo uma qualidade produtiva e a rapidez do processo de produção. Dessa forma, foram desenhados o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo, cujas características e contribuições para o mundo do trabalho atual, regras e consequências serão apresentadas no decorrer do presente trabalho. Para Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 48):

O capitalismo compreende diversos ciclos de crescimento e de crise, que são acompanhados de transformações na forma de gestão e organização do trabalho, assim como nas exigências de qualificação e na forma de controle sobre os trabalhadores.

Jost, Fernandes e Soboll (2014) destacam ainda que a relação entre a evolução dos mecanismos de controle sobre o trabalhador e o desenvolvimento do capitalismo evidencia o caráter ideológico das práticas de gestão. Demonstram, assim, que, até em simples procedimentos, encontram-se a influência política e econômica do capital, o que rompe com a ideia de que as práticas e técnicas no mundo do trabalho são neutras. Dentro do referido contexto, a subjetividade também não é um elemento isolado, mas sim uma relação socialmente construída. Desse modo, o trabalho atua diretamente no processo de subjetivação do indivíduo, e este tem a oportunidade de encaminhar e transformar as relações sociais diante do conhecimento do controle do capitalismo, formatando uma relação cíclica. A subjetividade do ser humano mantém relação com sua sociabilidade, sendo o ser social inseparável da essência do homem.

O trabalho é parte agregada à subjetivação e vice-versa, ou seja, do mesmo modo que o trabalho compõe a produção do sujeito, a subjetivação leva a perceber e a reagir sobre as ameaças ao mundo do trabalho. Assim, a categoria trabalho penetra nos círculos individuais (produto sujeito de subjetividade do homem) e sociais (eixo da organização social). Pelo trabalho, o homem produz a história, autoproduz-se, altera sua visão do mundo e de si mesmo (CINALLI, 2005, p. 43).

Para compreender os modelos que perpassam a construção do mundo do trabalho, importa introduzir o modelo Taylorista, método de produção idealizado pelo teórico Frederick Winslow Taylor, no final do século XIX, com o objetivo de atender a uma nova cadência de produção nas fábricas. Neste modelo, Taylor (1990) separa as funções de preparação e as de execução para que o trabalho se torne eficiente, em sua visão. Para ele, o mais importante na relação entre empregado e empregador é a prosperidade de ambos, na qual o empregado almeja altos salários e o empregador, o baixo custo na produção.

O Taylorismo redefine o conceito de trabalho e argumenta que a ciência que estuda a ação dos trabalhadores é tão vasta e complicada que os operários não teriam condição e competência para compreendê-la sem o auxílio dos colaboradores e dos chefes. Essa narrativa visa justificar a divisão de trabalho e responsabilidades entre a gerência e os trabalhadores e resulta, assim, na desvalorização da inteligência, da autonomia e de todo conhecimento prático do operário, deixando-o à mercê dos mandatórios de seus superiores.

O modelo de Taylor buscou sanar os problemas gerados pela baixa produtividade, correlacionados diretamente ao uso do tempo e à produção individual de cada operário, somados à transmissão dos conhecimentos operacionais por meio da oralidade e da observação. Para isso, empenhou-se em aplicar métodos mais objetivos e claros no dia a dia da fábrica e prescrever, por meio da gestão, o passo a passo do trabalhador. Esse formato de gestão permitiu o aprimoramento do processo de seleção e treinamento, visto que o perfil do empregado a ser selecionado era bem dicotômico: trabalho braçal ou gerencial (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Taylor prega uma economia de escala que busque evitar o desperdício de tempo e de matéria-prima. Jost, Fernandes e Soboll (2014) destacam que se retira do trabalhador a sua capacidade criativa e o trabalho é transformado em uma atividade segmentada e sem sentido, na qual cabe ao operário adaptar-se aos parâmetros estabelecidos. Isso se dá a fim de formar um trabalhador obediente, dócil e útil aos interesses do capital, elementos estes que levaram a modelar a subjetividade da classe trabalhadora como meio de amenizar a luta entre capital e trabalho.

Sendo assim, para Taylor (1990), o trabalhador focaria na força, sem busca por capacitação ou algo que fugisse dessa prerrogativa. Esse modelo viu no aumento salarial a oportunidade de controlar ainda mais o operário, apostando que isso estimularia o aumento da produção. Contudo, o que, no primeiro momento, alcançou os resultados esperados transformou-se em um ambiente monótono e fadigado, comprovando que o ambiente de trabalho é o maior reforçador positivo nessa relação. Já não havia mais estímulos, nem progressão diante do engessamento dos cargos; somente a fórmula do Taylorismo já não fazia mais sentido.

Taylor (1990) pontuou em sua análise e prática a importância de se conhecer a alma e a personalidade dos homens, agindo sobre esses elementos para modificar sua atitude mental, envolvendo mais ainda a subjetividade do trabalhador:

A mudança da administração empírica para a administração científica envolve, entretanto, não somente estudo da velocidade adequada para realizar o trabalho e a remodelação de instrumentos e métodos na fábrica, mas também completa transformação na atitude mental de todos os homens, com relação ao seu trabalho e aos seus patrões (TAYLOR, 1990, p. 76).

O autor infere acerca da necessidade de trabalhar individualmente seu funcionário para ter sobre ele maior controle e corrobora as vantagens adquiridas a partir da cooperação de forma espontânea com a administração industrial.

Em suma, Taylor (1990) baseou seus estudos e práticas em 4 princípios fundamentais: o princípio do planejamento, ao substituir os parâmetros empíricos pelos científicos, a fim de evitar questionamentos individuais sobre o trabalho; o princípio da preparação dos trabalhadores, que está relacionado às funções específicas de cada operário — por meio de seleção e treinamento —, com o objetivo de aperfeiçoamento e otimização das tarefas; o princípio do controle, o qual preza por um trabalho que evite a ociosidade, esforço físico indevido e objeções; e, por fim, o princípio da execução, que busca direcionar as tarefas e responsabilidades individuais, em prol de um sistema de produção sistemático, claro e lucrativo.

O Fordismo, por sua vez, modelo de produção que surgiu com o objetivo de sistematizar a produção em massa, foi criado em janeiro de 1914, pelo norte-americano Henry Ford. Nessa perspectiva, cada funcionário era responsável por uma área específica da montagem, feita em uma esteira rolante, com o intuito de aumentar o número da produção. É um modelo de gestão sustentado por dois pilares: a automatização dos processos industriais e os princípios Tayloristas citados no parágrafo anterior, com algumas inovações.

Para Ford, o operário deveria se bastar em seu cargo, visto que o processo de seleção e treinamento já o direcionava para a área do seu perfil:

Queremos, sim, completa responsabilidade individual. O operário responde pelo seu trabalho; o mestre responde pelos homens sob seu comando; o contramestre responde pelo seu grupo; o chefe de seção responde pelo seu departamento e o inspetor geral responde por toda a fábrica. Cada um deles deve saber o que se passa no seu raio de ação (FORD, 1954, p. 78).

Ford acreditava que os operários teriam limitações que não os permitia estarem em cargos de gerenciamento, apesar de afirmar que a gestão estava aberta às sugestões de aperfeiçoamento do processo:

Em nossa empresa torna-se muito fácil a carreira a um homem despedido de tais preocupações. Há operários laboriosos, mas incapazes de pensar e, sobretudo, pensar depressa. Esses não chegam ao ponto determinado pela sua capacidade. Sua capacidade os fará merecerem uma promoção, que não terão em virtude de lhes faltar qualidades de mando. A vida não é um romance, e graças ao sistema de seleção da nossa fábrica, estou certo que cada homem acaba por colocar-se no seu lugar (FORD, 1954, p. 81).

Aos poucos, a subjetividade dos funcionários era comprometida, desde o processo de seleção aos valores correspondentes de seus referidos salários, como descreve Ford (1954) ao pontuar que os casados, para que recebessem a sua parte nos lucros, deveriam zelar e viver com suas famílias. E no caso dos menores de 18 anos, estes recebiam sua parte quando mantinham seus pais, e obtinham-na igualmente os solteiros de boa vida.

Segundo essa teoria, o aumento do salário era um estimulador de produção. O objetivo do seu modelo era que o trabalhador virasse consumidor de seus próprios produtos. O Fordismo buscou transformar suas ideias em uma regra que estimulava as pessoas a se bastarem no mundo do trabalho.

Em vista disso, foi inaugurado o sistema de produção e consumo em massa e disseminou-se, assim, a desigualdade. Essa distinção gerou tensões e movimentos sociais por parte dos excluídos, uma vez que a raça, o gênero e a etnia eram fatores determinantes para o acesso ao emprego (HARVEY, 2008). A rigidez desse modelo de gestão culminou no declínio e no estímulo à transição para outro modelo mais adequado à evolução econômica.

Por trás de toda rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital (HARVEY, 2008, p. 136).

De acordo com Jost, Fernandes e Soboll (2014), no Fordismo, a produção do sujeito-condição para o avanço capitalista fez surgir o sujeito-consumidor, de dentro para fora das fábricas, passando este a ter poder aquisitivo e tempo para consumo. Migra-se agora para a valorização do trabalhador, o qual se torna mercado consumidor dos produtos que produz. O objetivo dessa nova perspectiva estava em satisfazer o mercado capitalista. Nesse ponto, percebe-se uma ligação direta dos modos de trabalho diretamente proporcionais a um novo modo de viver do trabalhador, ao adentrar e modelar sua subjetividade. Essa modelação versa desde suas práticas diárias no âmbito da higiene à defesa da mulher como cuidadora e homem provedor, de modo a gerenciar as crenças e costumes individuais.

O Fordismo gerou na sociedade um ganho produtivo e alterou, assim, a lógica econômica social da época, com o aumento da capacidade das indústrias de venderem seus produtos, por meio de importações e exportações. O fomento pelo trabalho contínuo, excludente, baseado em movimentos prescritos e repetitivos, destacava-se pela exploração do trabalhador no processo produtivo e colaborava pouco com a mudança na estrutura social da

sociedade da época, tendo em vista a disparidade de renda. O modelo Fordista teve um grande destaque no início do século XX — recorte demarcado pela ascensão dos modelos liberais da economia — e contribuiu diretamente para o aumento da produção de bens manufaturados e para a diminuição dos preços de produtos fabricados.

Logo que entramos na guerra, toda a eficiência da indústria Ford foi posta à disposição do Governo. Até essa data recusamo-nos obstinadamente a aceitar qualquer encomenda dos países beligerantes. Foi sempre contrário ao teor dos nossos negócios interromper o encadeamento normal da nossa produção, salvo por motivo de força. Era ação contrária aos nossos princípios tomar parte a favor de um dos beligerantes, em uma guerra em que nada tínhamos que ver. Estes princípios desapareceram uma vez que os Estados Unidos entraram na luta (FORD, 1954, p. 185).

O sistema de produção em massa estava em declínio e já não trazia lucros ao capitalismo. Aos poucos, surgia um novo modelo de gestão no qual a rigidez do Fordismo dá abertura à acumulação flexível. Decorrem disso inúmeras perdas de controle do movimento sindical, que impõe regimes e contratos de trabalho mais flexíveis e estimulam a subcontratação (HARVEY, 2008).

O último modelo de produção a ser analisado é o Toyotismo, modelo de gestão mais utilizado atualmente no mundo do trabalho, visto seu envolvimento com a subjetividade do funcionário, o enxugamento de custos, a flexibilização de jornada, os salários, e outras causas. O Toyotismo foi fundado por Taiichi Ohno, engenheiro-chefe da *Toyota Motor Company*, Diretor e Vice-presidente da empresa entre 1943 e 1978. Esse modelo é conhecido também como sistema de acumulação flexível e ganhou maior proporção devido aos ideais neoliberais da época, uma vez que se caracterizava pelos novos setores de produção, serviços financeiros, mercados e taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014)

O modelo Toyotista começou a ser absorvido pelas práticas capitalistas e a servir como ferramenta para defender, através do crescimento, os lucros e a acumulação do capital. Sustenta-se, desse modo, que o controle do trabalho, na produção e no mercado, e a inovação organizacional e tecnológica no sistema regulatório são essenciais para a perpetuação do capitalismo (HARVEY, 2008).

O Toyotismo tem como principais características a produção voltada à necessidade do consumidor, feita em lotes, de acordo com a demanda e produtos com qualidade superior; a não estimulação à geração de estoque com sistema flexível de mecanização e o não desperdício; o controle de qualidade realizado ao longo do processo por meio de ferramentas e métodos como o *Kaizen*, o *Kanban* e o *Just In Time*, Centro de Controle de Qualidade – CCQS – e o

Comprometimento com a Qualidade Total - TQC; a qualificação e multifuncionalidade dos funcionários, orientados a trabalharem em diferentes etapas do processo; maior autonomia em relação à supervisão; e menos mão-de-obra, em decorrência do avanço da tecnologia. O Toyotismo apresentou técnicas, métodos e princípios de relações humanas e de participação diferentes dos utilizados pelos modelos de gestão anteriores (ALVES, 2005; JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014; TUMOLO, 1997).

As práticas capitalistas foram essenciais para a proposta de flexibilidade do sistema de gestão Toyotista. A empresa torna-se enxuta com a diminuição de funcionários, perdura o estímulo à polivalência destes e a gerência agrega o conhecimento dos operários e estimula a precarização do trabalho.

O nexos essencial da lógica da produção toyotista é a captura da subjetividade do trabalho vivo. Como salientamos, busca-se constituir um novo tipo de subfunção do trabalho vivo à lógica do capital, que implica um tipo de envolvimento da força de trabalho (e do trabalho vivo) qualitativamente novo em relação à implicação subjetiva pretérita – a do Taylorismo-fordismo (ALVES, 2005, p. 418).

O movimento do Toyotismo envolve todo o dia a dia do trabalhador e intervém diretamente na forma de se vestir, comer, se relacionar. A personalização do trabalho com a intervenção do modelo Toyotista, adicionada à relação existente entre organização do trabalho e saúde mental, interferiram diretamente na formação da subjetividade de cada trabalhador, gerando o que Linhart (2011) nomeia de precariedade subjetiva.

A precariedade subjetiva no ambiente de trabalho emerge diante do confronto com exigências cada vez maiores e com as permanentes preocupações de não estar sempre em condição de responder a essas exigências. Essas imposições causam desgaste mental, diante de tantos estímulos ao alcance de metas, às competições e à individualização do processo do trabalho (LINHART, 2009).

As incompatibilidades entre o discurso e a prática de gestão, entre o trabalho real e o prescrito, estimulam por vezes ambientes insalubres, o qual colabora para o adoecimento do trabalhador considerando a insegurança do campo de trabalho. O trabalho prescrito desenha um mundo ideal, com regras, hierarquia e objetivos a serem alcançados, mas é o trabalho real que expressa se, de fato, essa prescrição faz sentido naquele determinado espaço. Por vezes, o trabalhador é colocado em episódios de desgaste psicológico, quando tenta encaixar uma prática em uma regra anteriormente desenhada, o que gera muita precariedade.

A flexibilidade gerada pelo Toyotismo tende a transparecer uma autoflagelação inconsciente do corpo, como narra Alves (2005), visto que o foco para alcançar as metas do

mundo do trabalho, a produtividade, somado às técnicas e métodos aplicados por essa corrente na área de relações humanas, naturalizam o excesso de trabalho em nome de um objetivo maior: produzir. Uma das estratégias do Toyotismo, diferente das correntes anteriores, foi envolver os trabalhadores na organização, despertando um sentimento de importância em relação à instituição e, ao mesmo tempo, a despolarização das ações sindicais.

Enfim, o nexos objetivo que sustenta a captura da subjetividade no Toyotismo não é a demanda efetiva, como ocorria no Fordismo, mas sim a manipulação através da ideologia pós-fordista (a desconstrução da lógica Taylorista) e a emulação através do medo da ‘desefetivação’ incisiva (o que assume caráter perverso em sociedades mercantis complexas, quando as redes de solidariedade perdem espaço social e desconstrói-se o Welfare State) (ALVES, 2005, p. 419).

O movimento do Toyotismo estimula o resultado individual, o que fomenta uma qualificação competitiva.

Portanto a exigência de polivalências, mobilidade, diminuição de recursos materiais disponíveis, estímulo crescente à competitividade e individualização no meio ambiente de trabalho são aspectos que resultam de um exercício deliberado do poder diretivo para a desestabilização e captura da subjetividade dos trabalhadores de forma a incrementar a produtividade (LINHART, 2011, p. 151-152).

O exercício do poder, por meio do controle dos trabalhadores, tornou-se economicamente menos custoso, pois, com o sequestro da subjetividade, o trabalhador internalizou os objetivos organizacionais e tornou-se patrão de si mesmo e do grupo, o que gerou menor necessidade de controle externo (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Esse contexto busca instrumentalizar a subjetividade, de modo que as emoções passam a ser consideradas cada vez mais importantes, diante da percepção do quanto é possível controlar seu trabalhador por meio delas.

De acordo com Facas (2020) a subjetividade dos trabalhadores passa a ser notada como uma perspectiva fundamental para o aumento da produção – sendo por inúmeras vezes objeto de apropriação por parte da organização. Destacando que nos modelos Taylor-fordistas, os afetos, desejos e emoções eram refutados, e nos pós-fordistas passam a ser utilizadas como ferramentas de controle.

As estratégias de controle utilizadas pela gestão das empresas chegam a envolver o trabalhador a ponto de ele passar a trabalhar para a organização como se trabalhasse para si mesmo. Suas condutas, a evolução de seus esforços e a busca pelo aprimoramento da própria eficácia trazem a impressão de que todo esse desenvolvimento é comandado por uma ordem de

seu próprio desejo. Por meio dessas estratégias, invade-se a subjetividade desse sujeito — a qual antes era ignorada e passa a ser percebida pela gestão como uma ferramenta de controle social no campo do trabalho —, e estimula-se uma perfeição inalcançável para o ser humano: sem erros, fraquezas, tristeza ou cansaço (FACAS, 2020).

O modelo de vida no qual o trabalhador opera na empresa como se trabalhasse para si mesmo fomenta um terreno propício para intensificação das competições, em busca de resultados cada vez mais adequados ao mundo neoliberal, focado em lucros para os empregadores. É um sistema que desperta em seus funcionários um sentimento de culpa diante do não alcance aos objetivos traçados por cada um e uma disputa contínua entre seus similares em busca de destaque e bonificação no mundo do trabalho.

Todo esse contexto dá abertura para que o assédio moral se instale e se perpetue no ambiente do trabalho. Trata-se de um espaço com inúmeros estímulos competitivos, desafiadores, que geram um sentimento de insuficiência em relação ao serviço oferecido pelo funcionário. Essa tensão no ambiente corporativo sobrecarrega o dia a dia do trabalhador; faz com que este não consiga discernir onde o trabalho termina e a rotina familiar começa, o que causa ansiedade, tristeza e angústia, que, dentre outros estímulos, podem culminar no assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O mundo do trabalho, bem como sua diversidade interna e externa, é um terreno fértil para a propagação do assédio moral. Dessa forma, é importante identificar quais parâmetros reconhecem socialmente esse tipo de violência.

No campo do jurídico, o assédio moral é reconhecido pela Constituição da República do Brasil, pelo Código Civil e pela Lei 8.112/1990. A primeira tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º). O Código Civil considera que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (art. 186). E na Lei 8.112/90, garante que é dever do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratando as pessoas com urbanidade sendo leais às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral caracteriza-se por uma agressão e não por um conflito. Ele se reproduz em um ambiente sem limites, regras e comunicação claras; gera aos envolvidos, principalmente aos agredidos, traumas e consequências devastadoras e, por vezes, irreversíveis para o psiquismo. Essa afirmação reforça a importância da prevenção e da propagação de informações acerca do assédio moral no ambiente de trabalho: o que é o assédio moral, suas consequências, as possíveis origens do assédio, o contexto e os protagonistas.

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2019, p. 65).

O termo assédio moral, como discorre Hirigoyen (2006), pode ser confundido com outras terminologias como: estresse; as virtudes do conflito; a gestão por injúria; as agressões pontuais; outras formas de violência; as más condições de trabalho e as imposições profissionais. E, por esse motivo, deve ser analisado com clareza, a fim de que se compreenda o significado de cada termo, de acordo com o contexto em que ocorre, e suas motivações.

Segundo Soboll (2008, p. 32-33) os elementos essenciais para que uma conduta seja identificada como assédio moral são os seguintes:

- **Habitualidade:** os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, num período prolongado de tempo. Atos isolados não se configuram como assédio moral. Não há consenso sobre um período exato de tempo, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente para caracterizar o assédio moral. O assédio moral se define no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade;
- **Ataques psicológicos:** incluem condutas e omissões que induzem ao desconforto psicológico, que ofendem e humilham e que apresentam gravidade significativa.
- **A intenção de prejudicar, anular ou excluir:** o objetivo dos comportamentos hostis é destruir a pessoa, anular seus espaços de ação ou forçar um desligamento (voluntário ou não) de um projeto, função ou do emprego. Os ataques se apresentam na forma de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre para a (s) mesma (s) pessoa (s);
- **Pessoalidade:** o assédio moral envolve pessoalidade, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica e não ocorre de maneira generalizada para um grupo todo. Duas ou mais pessoas de um mesmo grupo podem ser alvo das agressões simultaneamente, mas o processo de perseguição é direcionado e pessoal.

Partindo desses elementos, para que o assédio moral não prepondera no espaço de trabalho, faz-se necessário o estímulo de um lugar organizacional com boas condições de trabalho, carga horária definida, cumprimento do contrato assinado com a instituição, regulamento interno determinado e profissionais aptos ao autoconhecimento e desenvolvimento pessoal e social, que façam uso de boa comunicação, com assertividade e clareza sobre as informações referentes ao ambiente de trabalho. Trata-se de um espaço consciente de suas responsabilidades — não só de resultados financeiros, mas também dos relacionamentos pessoais — o qual compreende que este segundo afeta diretamente o primeiro. É indispensável que diretores, empresários e outros dirigentes tenham essa concepção em suas narrativas e modo de operar.

A desorganização de uma empresa é sempre geradora de estresse, quer se trate de uma inadequada definição dos papéis (não se saber quem faz o quê, quem é responsável por quê), de um clima organizacional instável (alguém acaba de ser nomeado para um cargo e não se sabe se vai permanecer nele), ou ainda de uma falta de coordenação (as decisões são tomadas sem a concordância das pessoas interessadas). O peso de certas administrações, ou de empresas excessivamente hierarquizadas, permite a alguns indivíduos sequiosos de poder encarniçar-se contra outros indivíduos com total impunidade (HIRIGOYEN, 2019, p. 95).

No entanto, cabe à organização que contrata e gerencia seu funcionário todo e qualquer ônus e bônus derivados de sua gestão. É ela quem deve prezar pela execução do termo assinado com cada funcionário, pela busca da preservação da saúde do trabalhador e pelo foco no respeito à dignidade da pessoa, no que se refere à individualidade de cada um. Para combater o assédio moral no ambiente de trabalho é necessário a participação do corpo social, jurídico e

organizacional, bem como de cada pessoa que vivencia a empresa, tendo vista que as ações que lá ocorrem são frutos do que a sociedade de cada tempo manifesta.

De acordo com Glina e Soboll (2012, p. 271):

O assédio moral no trabalho refere-se a um padrão relacional entre as pessoas no contexto de trabalho. Existem inúmeras definições, cada uma enfatizando determinados aspectos. Entende-se, para este estudo, o assédio moral como aparecendo na forma cronicada de comportamentos hostis e rudes.

É possível compreender que o assédio moral no ambiente laboral tende a ser relativo à utilização do sofrimento do trabalhador como forma de potencializar a produção. O assédio moral nas organizações não se trata de algo recente. Abusos e humilhações existem desde o início do liame empregatício, porém, nas últimas décadas, têm adquirido novas formas e características, devido ao novo modelo organizacional das empresas, que pressionam os colaboradores em direção às metas e aos objetivos estratégicos descritos pela empresa.

Para entender a questão do assédio moral, é importante primeiro entender as mudanças fundamentais que ocorreram no mundo do trabalho nos últimos 20 anos. Entre eles, as reestruturações corporativas intensivas, cuja principal característica são as demissões em massa, as quais sobrecarregam os funcionários que permanecem, visto que suas tarefas passam a ser equivalentes à de dois ou mais colaboradores (BARRETO, 2005).

Nem toda violência pode ser considerada como assédio moral, já que o principal aspecto que diferencia o assédio moral dos ataques pontuais é a frequência e a repetição dos comportamentos hostis. Nenhum fator dentro de um espaço de conflito pode ser analisado de forma descontextualizada. O assédio é uma derivação dos conflitos não resolvidos ou mal resolvidos. E, dessa forma, é preciso que todo esse processo seja identificado e analisado até alcançar o cerne da questão.

Na perspectiva psicossocial, a intencionalidade, a dificuldade para se defender e os danos à saúde são considerados critérios complementares, ou seja, não obrigatórios. Soboll (2017) destaca que a intencionalidade é muito subjetiva, visto que não é possível ser medida ou averiguada. Ela pode ser apenas um indicador complementar e específico para análise de cada circunstância. É perigoso afirmar que, diante do fato da agressão, o agressor tenha realmente tido a intenção, faz-se necessário uma análise minuciosa. Em um episódio, a intencionalidade pode fazer sentido diante do aprofundamento do caso; em outro, o fato em questão pode ter ocorrido sem planejamento algum. Dessa forma, a intencionalidade não pode ser considerada um item obrigatório para apreciar o ato como assédio moral ou não.

Através do conceito defendido por Soboll (2017), é possível identificar dois tipos de assédio: assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional. Entende-se por assédio moral quando os gestores do ambiente laboral atuam com violência psicológica, física ou moral de maneira ordenada em relação aos colaboradores.

O assédio moral interpessoal considera casos personalizados de perseguição e de ciladas no ambiente de trabalho, sendo o alvo sempre a mesma pessoa ou algumas pessoas específicas, devido a suas características físicas, comportamentais ou que diferem do padrão instituído pelo grupo. Esse tipo de assédio pode gerar um efeito acidental de adesão dos colaboradores de forma geral aos padrões da organização, por receio de serem constrangidos ou prejudicados caso não se adaptem ao espaço e às práticas.

Já o assédio organizacional tem como objetivo inicial o controle do grupo e alcance dos objetivos organizacionais. As consequências que esse controle causa na vida e na saúde dos trabalhadores são semelhantes às situações de assédio moral interpessoal, contudo direcionado à cultura da organização.

O assédio organizacional também atinge a dignidade, a auto segurança, e a identidade das pessoas, que passam a questionar sua capacidade e sua competência, podendo ter repercussões graves na saúde e na vida de quem é submetido a essas circunstâncias [...]. Enquanto no assédio moral o propósito é prejudicar e livrar-se da pessoa, nas estratégias de assédio organizacional a finalidade é melhorar a produtividade e reforçar o controle. Há, no entanto, que se ter cautela em tentar delimitar precisamente as duas práticas no cotidiano (SOBOLL, 2008, p. 88).

Vale ressaltar que o assédio moral está descrito também na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior do Trabalho (2019) como sendo a retirada de autonomia do colaborador ou a contestação contínua de suas decisões; a sobrecarga do colaborador com novas tarefas ou modificações repentinas nas atividades que, de forma habitual, competia a ele executar, resultando no sentimento de inutilidade e de incompetência; o desprezo no ambiente de trabalho em detrimento aos demais; o recebimento de tarefas degradantes; o desrespeito por meio de gritos ou falas; a calúnia; a desconsideração de seus problemas de saúde; as críticas à vida particular; a atribuição de apelidos pejorativos; a imposição de punições vexatórias (dança, entrega de presentes); a postagem de mensagens depreciativas em grupos de mídia social; o esquivamento de comunicação direta; o distanciamento físico dos funcionários; a desconsideração ou ridicularização de suas opiniões; a destituição de cargos e funções sem justificativa; a imposição de condições de trabalho; a determinação de prazos incompatíveis; a manipulação de informações; a falta de pagamento antecipado necessário para o funcionário

realizar a atividade; a vigilância excessiva; a limitação de uso do banheiro; as advertências arbitrárias; e a incitação do controle de um funcionário sobre outro.

Sobre a tipologia do assédio moral, Hirigoyen (2006) apresenta as seguintes identificações: o vertical descendente, que é ligado ao superior hierárquico; o horizontal, que apresenta sobre a relação com os colegas; e, ainda, o misto e vertical ascendente, que são decorrentes de subordinados ao superior.

No assédio vertical descendente, o comportamento agressivo e hostil vem do superior, e essa classificação abrange a maioria dos casos de assédio. Para Hirigoyen (2006), a agressão que parte do superior possui consequências agravantes sobre a saúde da vítima, sentindo-se ele isolado e sem perspectiva de reporte acerca da situação ocorrida a alguém. Segundo a autora, existem alguns subgrupos no assédio descendente: o assédio perverso, que é exercido com o intuito da eliminação do outro ou a valorização do próprio poder, como uma maneira de se engrandecer, com a necessidade de rebaixar os demais; o assédio estratégico, no qual se provoca o alvo para que ele peça demissão, o que torna o processo de demissão legal sem ônus para a organização; e, por fim, o assédio institucional que diz sobre a forma de gestão coletiva.

Sobre o assédio horizontal, este acontece com mais frequência no momento em que os trabalhadores competem pelo mesmo cargo ou posição, como pontua Hirigoyen (2006), despertando um sentimento competitivo e de ciúmes. Pareadas a esta relação, estão as diferenças no dia a dia ligadas à crença religiosa, ao status social, à relação dos gêneros e à diversidade. Nessa classificação, faz-se uso de piadas, gestos obscenos, desprezo pelas falas emitidas e desqualificação sobre o trabalho produzido.

O assédio misto diz respeito aos indivíduos de diferentes níveis. No assédio vertical ascendente, um subordinado ou grupo de funcionários usa táticas para atacar ou prejudicar a imagem de um superior. Esses assédios são mais raros, de acordo com Hirigoyen (2019), e realizam-se por meio de reações coletivas e falsas alegações de assédio sexual. Essa falsa alegação tem como ponto de acerto desqualificar o indivíduo, sujando sua reputação. O que pesa sobre essa acusação também é que esta pode ser potencializada pelas mídias sociais, causando consequências devastadoras devido ao alcance de pessoas e de julgamentos individuais. As reações coletivas de grupo representam a junção dos empregados para livrar-se do superior hierárquico que fora imposto pela instituição, sem nenhum alinhamento prévio.

As consequências do assédio moral atingem três campos: o indivíduo, a organização e o Estado, mas com maior impacto sobre o indivíduo, tendo em vista sua condição de provável isolamento e desamparo.

Dentre os efeitos do assédio moral sobre os indivíduos, podem ser listados: dores generalizadas; palpitações; distúrbios digestivos; dores de cabeça; hipertensão arterial; alteração do sono; irritabilidade; crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional; perda do significado do trabalho; suicídio, faltas ao trabalho; síndrome de *Burnout*¹; baixa realização profissional; exaustão emocional; despersonalização; aumento no nível de adoecimento e custos médicos; diminuição de renda; divórcio; aquisição de auxílio-doença; aposentadoria prematura; hospitalização; perda de recurso humano; e perda de potencial produtivo.

Todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente. Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos (HIRIGOYEN, 2017, p. 164).

Em relação às instituições, os efeitos assemelham-se aos do empregado, visto que ocorre a redução da produtividade; o aumento da rotatividade de pessoas, no índice de erros e acidentes, no número de faltas, na emissão de licenças médicas; a exposição negativa da marca; dificuldade na concessão de indenizações trabalhistas; e o crescimento das multas administrativas nos processos de funcionários contra a empresa.

Quanto ao Estado, há um aumento nos custos com tratamentos médicos e nas despesas com benefícios sociais, com processos administrativos e judiciais, o que gera mais gastos, prejudica o orçamento traçado e desfalca outras agendas de retorno social. É válido destacar que nenhum efeito social atinge só um lado e, por esse motivo, é importante que o assédio moral seja identificado e sensibilizado desde o início dos conflitos no ambiente de trabalho.

Sobre a dificuldade para se defender, ou a desigualdade de poder como elemento complementar no assédio moral, vale ressaltar que este acontece em qualquer espaço de trabalho, independentemente do vínculo e do nível de poder, os quais não são elementos obrigatórios para que as ações sejam consideradas como assédio moral. Na leitura psicossocial, adota-se a terminologia alvo, e não vítima, pois o sujeito não é um polo fixo de relação, visto

¹ Este conceito será explicado melhor posteriormente.

que é preciso considerar a dinâmica complexa na qual é possível, em um determinado momento, ser o alvo das agressões e, em outro, ser aquele que agride.

Fundamentado nestes argumentos, a condição de não poder se defender não é critério obrigatório no assédio moral. Essa análise remete a uma perspectiva a qual considera que há uma outra saída possível diante das situações de assédio que não seja a exclusão ou a destruição daquele que é alvo das agressões, mas a do enfrentamento e da não aceitação de uma identidade de vítima condenada a ser consumida pelos danos do assédio moral (SOBOLL, 2017, p. 19).

O aumento do número de profissionais que se afastam do emprego por problemas psíquicos tem apresentado o quanto o mundo do trabalho traz adoecimento por meio do assédio moral. Contudo, nem todas as pessoas que são expostas ao assédio têm como resultado o adoecimento físico e mental. Dessa forma, não se pode considerar que as alterações da saúde são uma condição padrão para reconhecer tal processo como assédio moral.

Há pessoas com estruturas psíquicas e rede de apoio social que favorecem seus processos defensivos, de enfrentamento, de resistência e de resiliência, capazes de evitar ou adiar o aparecimento de doenças. [...] Nem todo aquele submetido ao assédio moral apresenta alterações na saúde, por outro lado, nem toda alteração na saúde indica uma situação de assédio moral (SOBOLL, 2017, p. 19).

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), as estratégias defensivas são definidas como regras de condutas construídas, conduzidas por homens e mulheres, e variam de acordo com as situações de trabalho, por vezes permitindo que os colaboradores aguentem o sofrimento sem adoecer. É importante analisar cada caso de assédio moral de forma particular, observando as especificidades, a historicidade, o gerenciamento e a forma de prevenção. Portanto, entende-se que, a partir da perspectiva psicossocial, as características que determinam se o fato configura assédio moral relacionam-se aos atos hostis repetitivos e insistentes vinculados à ofensa à dignidade; e que a intencionalidade, a dificuldade para se defender e as alterações na saúde variam de caso para caso, como elementos complementares.

Conforme mencionado anteriormente, dentre as inúmeras áreas que o assédio moral afeta, a saúde é a mais penalizada, uma vez que estimula o estresse, a ansiedade, a depressão e distúrbios psicossomáticos.

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbio do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiper estimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que “isto não é normal”. Neste estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do seu

agente provocador ou se – fato bastante raro – lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências a longo prazo (HIRIGOYEN, 2017, p. 159).

Uma das formas identificadas para intervenção no processo de instalação do assédio moral é a mediação, que, de acordo com Hirigoyen (2017), é uma alternativa de resolução de conflitos que permite reincorporar o diálogo e ver de forma mais clara quando o problema é de cunho subjetivo ou afetivo. Essa ferramenta contribui para o desenrolar de uma negociação, haja vista a participação de um terceiro, elemento neutro e independente, o qual deve prezar pela imparcialidade.

A mediação faz apelo ao compromisso mais do que à força e obriga a que se saia de um processo perverso no qual um impõe ao outro a sua vontade. Em situações parecidas com o assédio moral - mas que nada mais são do que falta de habilidade ou comportamentos errados de pessoas ansiosas ou que se deixaram levar pelo grupo - é que a mediação pode dar ao agressor a possibilidade de explicar sua atitude e até mesmo pedir desculpas. E a oportunidade, para ambos os protagonistas de explicar sem subterfúgios o que estão sentindo, de esclarecer as incompreensões eventualmente, reconhecer os próprios erros. Embora tal providência não tenha nada a ver com a psicoterapia, obriga as duas partes a abandonar suas posições rígidas. Uma mediação permite que se diga claramente o que se sente e o que se critica no outro; é exatamente o oposto dos procedimentos de assédio moral, em que a vítima não sabe o que estão criticando nela (HIRIGOYEN, 2017, p. 335).

Devido ao fato de o assédio moral ser um fenômeno circular, é necessário que todas essas práticas de preservação e cuidado, discutidas anteriormente, propaguem-se em um ambiente de diálogo contínuo. Essa necessidade se dá a fim de que o âmbito do assédio moral seja identificado o mais rápido possível e, assim, as estratégias sejam traçadas a longo prazo.

A comunicação constante é de suma importância, principalmente quando se identifica o abuso de poder. Trata-se de um dos elementos mais marcantes em uma relação de assédio, na qual o poder não é dirigido especificamente sobre alguém, mas sim com objetivo de deixar claro quem exerce o papel de mais forte na relação. O abuso diz mais sobre o agressor do que sobre a vítima. Quebrar esse ciclo vicioso exige estratégias contínuas e conscientes.

O abuso de poder dos chefes sempre existiu, mas atualmente fica muitas vezes disfarçado. Os diretores falam em autonomia e espírito de iniciativa a seus empregados, mas só exigem deles submissão e obediência. Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência da empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego, ou por estarem sendo continuamente chamados à atenção, ou seja, por sua eventual culpa (HIRIGOYEN, 2019, p. 83).

Dentro desta relação de poder, existe a possibilidade de haver um indivíduo com características perversas, o que pode potencializar os prejuízos do assédio moral, mesmo com

as intervenções. O indivíduo perverso tem por finalidade chegar ou manter-se no poder, sem importar-se com os meios pelos quais alcançou o objetivo, como pontua Hirigoyen (2019). Essa informação evidencia o quanto é importante conhecer a equipe e seus processos organizacionais para não fortalecer o comportamento perverso.

Um perverso age tanto melhor em uma empresa quanto mais ela for desorganizada, mal estruturada, "depressiva". Basta-lhe encontrar a brecha e ele vai ampliá-la para realizar seu desejo de poder. A técnica é sempre a mesma: utilizam-se as fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor: "Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura!" Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro (HIRIGOYEN, 2019, p. 87-88).

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão profundamente ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Dentre elas, destacam-se o abuso do poder direto e tentativa de controle, como única forma possível de alcançar o sucesso; a busca incessante pelo cumprimento de metas; a cultura autoritária; a desqualificação dos chefes imediatos; o incentivo à rivalidade no ambiente de trabalho como estratégia de entregas mais eficazes e, por fim, a inveja, fruto da competição e da não valorização da individualidade de cada funcionário.

O assédio moral não possui uma única causa, tampouco uma única solução. Para Hirigoyen (2017), é necessário que a abordagem sobre o assédio seja racional, com destaque para o prisma psicológico — que analisa a personalidade dos indivíduos e seu histórico — e para o prisma da organização — que busca compreender as regras de gestão. Portanto, demonstra-se inadequada a aplicação de uma abordagem focada somente na personalidade da vítima, em detrimento dos agressores ou, em caso contrário, que considere o assédio como pertencente apenas ao agressor.

Não se pode afirmar que não existe culpa de ninguém, que as vítimas são inocentes, que os agressores são eles mesmos apenas vítimas do sistema, que tudo é culpa de uma entidade abstrata: o capitalismo, a globalização. Considerar a violência apenas como uma consequência da organização do trabalho é correr o risco de livrar os agentes da responsabilidade. É preciso, pois, evitar, por um lado, um psicologismo em excesso e, por outro, tirar a responsabilidade das pessoas, atribuindo o erro unicamente à organização (desumana) do trabalho (HIRIGOYEN, 2017, p. 185-186).

A prevenção do assédio moral lida com a principal arma de combate, a informação. Desse modo, de acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior do Trabalho (2019), as formas de prevenção vão desde garantir que todos saibam o que é o assédio moral até a especificação dos comportamentos e ações aceitáveis a fim de reduzir e/ou

eliminar essa prática no ambiente de trabalho. Seguem algumas medidas de prevenção de acordo com a cartilha supracitada:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- e - Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Todo histórico e departamentalização do conceito de assédio moral, os tipos, as causas, as consequências e as formas de prevenção analisados sob a perspectiva de Hirigoyen são somados à leitura de Soboll. Esta destaca que o assédio moral, na abordagem psicossocial, não se trata de um problema individual, mas sim uma situação conjuntural e instrumentalizada pela própria organização do trabalho, a qual define os limites das interações humanas neste contexto. Compreender que os fatores individuais, grupais e da sociedade interferem nos processos de assédio moral é um ponto muito importante do caminho para o estudo do assédio moral. Contudo, como afirma Soboll (2008), a agressividade e colaboração das pessoas variam de acordo com o espaço de expressão, limites e estrutura fornecidos pela instituição.

No próximo capítulo, o presente trabalho pretende compreender o assédio moral no âmbito da docência no ensino superior, por meio da perspectiva social de Soboll (2008). Desse modo, objetiva-se investigar situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; identificar estratégias que possam mitigar os impactos para a saúde e melhorar as relações de trabalho; e identificar as consequências decorrentes do assédio moral para a saúde do docente na educação superior.

4. TRABALHO DOCENTE E O ASSÉDIO MORAL

O contexto universitário é um espaço educacional que gera inúmeras frustrações, demandas e acirrada competição diante da lógica produtivista correlacionada às pressões dos mercados capitalistas. Esse cenário propicia ao corpo universitário — alunos, professores, pessoal administrativo e de apoio operacional — práticas veladas de violência, que dificultam a comprovação e, por consequência, a punição dos autores desses crimes. Um contexto que se torna terreno fértil para o fortalecimento e a naturalização desnecessária dos casos de assédio moral.

O assédio moral é um elemento significativo das inúmeras versões da precarização da atividade no ambiente do trabalho, caracterizando-se como uma forma de violência. De acordo com Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010), o assédio moral é entendido como o uso intencional de poder contra uma pessoa ou um grupo que pode resultar em um malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral deste (s). Há maior probabilidade de se estabelecer em ambientes rígidos e com sistema hierárquico marcante, principalmente na relação de subordinação, quando não há clareza sobre a definição das tarefas.

Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010) pontuam também que os ambientes de universidades são locais passíveis de assédio moral. Isso acontece tendo em vista que o contexto provoca um espaço de grande competitividade e rivalidade entre as pessoas e os grupos de pesquisa, em uma busca incessante de prestígio, reconhecimento pessoal e acadêmico.

4.1. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL VIVENCIADAS PELO (A) PROFESSOR (A) DO ENSINO SUPERIOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Todos os espaços laborais são possíveis ambientes para o assédio moral, inclusive aqueles nos quais sugestivamente não poderia ocorrer, por se tratar de um espaço muito especializado de conhecimento, excelência no ensino e pesquisa, como são as escolas, instituições de educação superior, faculdades e institutos. Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010) afirmam que, nas escolas, pode haver carência em relação aos canais de comunicação, ausência de comunicação entre chefias e subordinados, corpo docente e discente, o que torna solitário o trabalho do professor. Desse modo, incide aos professores todas as adversidades a nível disciplinar e pedagógico da instituição, visto que suas funções dependem diretamente de

suas ações; logo, torna-se mais fácil rotulá-los do que gerenciar de forma eficiente e eficaz as demandas do processo de ensino-aprendizagem.

Dentro do contexto da instituição de educação superior, o assédio tem se agravado ainda mais, de acordo com Paixão, Melo e Silva (2011), quando se considera a expansão do ensino superior público-privado que foi experimentada nos últimos anos, na perspectiva mercantilista. Esse aspecto direciona à prostituição dos valores educacionais e traz diversos malefícios às relações que perpassam o processo de ensino-aprendizagem. Nesse contexto, o papel do professor é menosprezado e desvalorizado e a busca primária passa a ser a de satisfazer o aluno de qualquer maneira.

É neste contexto que acontecem as atitudes negativas na relação aluno-professor, culminando no assédio moral (AM). O assédio moral na relação aluno-professor acontece quando a concepção do aluno cliente é enfatizada e quando os valores essenciais que permeiam a educação são esquecidos e desvalorizados. Assim, o professor acaba sendo submetido a situações de constrangimento moral e é totalmente afastado dos seus papéis educacionais mais essenciais (PAIXÃO; MELO; SILVA, 2011, p. 01).

De acordo com Zaluar e Leal (2001), a violência que ocorre no ambiente escolar possui uma perspectiva constituída pela violência física; e outra, por palavras ou atos que repudiam, sufocam ou liquidam psicologicamente o outro. Nessa segunda abordagem, o assédio moral possui um terreno fértil para sua proliferação, visto que a forma mais utilizada pelos assediadores é por meio da retórica, principalmente em espaços onde as regras não estão explícitas e claras, seja por meio de documentos e/ ou orientações já determinadas.

Na educação superior, a partir da leitura de Minto (2006), as complexidades das relações sociais e os antagonismos são expressos e referenciados por meio do uso de termos pejorativos como sucateamento, mercantilização, desconstrução, instabilidade e empreendedorismo. Esses termos apontam para o que estudantes, professores e sindicatos veem como direções nefastas, pois a centralidade da educação está cada vez mais atrelada às forças e fraquezas dos mercados, incluindo a lógica de expansão e acumulação.

Na pesquisa de Hirigoyen (2019), as organizações do setor terciário, econômico, médico e educacional, setores nos quais as decisões são muito livres e sem uma definição clara, culpar alguém por algo é bastante fácil. São locais de trabalho mais vulneráveis ao assédio moral e que costumam ser favorecidos de acordo com a cultura da própria instituição.

Em uma instituição de educação superior, outras situações de assédio moral podem ser vividas devido à falta de canais de comunicação, entre gestores e subordinados, entre professores e alunos. Os professores precisam lidar com as pressões internas da classe, obedecer

às ordens dos outros, além de responder às expectativas preconcebidas do ser professor, como alguém que tem conhecimento do todo.

Para compreender essa dinâmica, recorre-se a Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o qual levanta a psicopatologia do trabalho como uma análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho. Entende-se que essa dinamicidade significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos ocorridos a partir do encontro entre um sujeito — portador de uma história singular preexistente a esse encontro — e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do indivíduo. Isso significa que o sujeito pode não ser mais o mesmo de antes do início do conflito e que a realidade do trabalho também está suscetível a transformações.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o desafio real na prática, para a psicopatologia do trabalho, é definir as ações capazes de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação. No âmbito universitário, as maiores dificuldades disciplinares e pedagógicas da instituição recaem sobre os docentes, enquanto o trabalho prescrito diverge bastante do trabalho real, e não ocorre um diálogo com os gestores acerca dessa divergência. A exemplo disso, pode-se mencionar a condição dos professores-pesquisadores, que são avaliados com base no número e qualidade dos artigos publicados em periódicos indexados e das atividades de engajamento. Essas atividades devem também ser condizentes com tarefas como: atender às necessidades dos alunos de graduação e pós-graduação; aumentar o número de alunos e turmas e a quantidade de horas-aula.

Silva (2016) pontua que esse cenário, além de potencializar a fragilidade e o desrespeito ao papel e à imagem do docente, certamente afeta o bom exercício de sua função e revela um contexto profissional no qual os professores, muitas vezes, lutam sozinhos. Diante dessa realidade, a cultura acadêmica, de forma negativa, fortalece o individualismo no enfrentamento das situações problemáticas de trabalho e estimula a competição entre unidades e entre os pares. Todos esses estímulos causam efeitos prejudiciais para as instituições de educação superior:

Quais sejam a privatização das pautas de pesquisa, redução da autonomia acadêmica, aumento na competição entre os pares, hierarquização do espaço universitário, acréscimo de tarefas às atividades docentes (pedido de financiamento, gestão dos recursos, relatórios e prestação de contas), desvalorização ou indisponibilidade para as atividades de graduação, além do incentivo à mercantilização do conhecimento e redução do potencial crítico disponibilizado pela universidade (SILVA, 2016, p. 29).

Para Silva (2016), é necessário considerar as implicações do atual contexto no qual se inserem as instituições educacionais, a fim de que seja possível assimilar o modo como está estruturado o trabalho docente. A cultura das instituições de ensino superior (IES) é relevante para compreender as situações de assédio, possibilitando a verificação de contextos de permissividade e/ou convivência. A naturalização do assédio é preocupante, não só porque dificulta a tomada de medidas de prevenção e controle, mas porque reforça a estigmatização da vítima e, portanto, o seu sofrimento. Ou seja, além da relativa ineficácia de medidas de prevenção no ambiente organizacional, também se faz indispensável lidar simultaneamente com o cuidado ao sofrimento do trabalhador em questão.

As relações hostis nele constituídas podem, de algum modo, ser o mote da desagregação coletiva, que fomenta um ambiente estimulador de modos violentos de gestão e, a partir deles, a existência e manutenção do assédio moral no trabalho de professores do ensino superior (SILVA, 2016, p.30).

Dentre outros motivos de assédio nesse contexto, Rodrigues e Freitas (2014) pontuam que estão a multiplicidade de papéis exercidos pelo docente e a frequência das interações pessoais, inerentes às suas funções; elementos que ampliam as probabilidades para ocorrência do assédio moral. Destaca-se que os fenômenos que ocorrem no interior das organizações, incluído o assédio moral, guardam relação direta com o contexto sociocultural, político e histórico em que estas estão inseridas. No caso das IES, foram identificados aspectos relacionados à excessiva competição e à velocidade demandadas no ambiente acadêmico.

Tanto a opção de tratar o aluno como cliente (em detrimento do processo educativo e do trabalho desenvolvido pelo professor) como a competitividade verificada entre os docentes nas próprias IES são elementos que fomentam e, em alguns casos, subjazem às práticas de assédio moral, seja entre colegas docentes, seja na relação com o aluno, seja com a liderança hierárquica (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 298).

Todas as situações relacionadas acima versam sobre a desqualificação, os constrangimentos e desrespeitos de diversas naturezas, os quais afetam a saúde física e/ou psíquica do professor, seu bem-estar pessoal e profissional. Além disso, apresentam ambientes que não disponibilizam condições mínimas para o desenvolvimento do trabalho docente.

4.2. ESTRATÉGIAS QUE PODEM MITIGAR OS IMPACTOS PARA A SAÚDE E MELHORAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO

É importante identificar estratégias que possam mitigar os impactos para a saúde e melhorar as relações de trabalho nesse contexto do assédio moral. Dentre elas, destacam-se: evidenciar atitudes claras da gestão de trabalho; estimular rodas de conversa; definir organogramas, cronogramas de atividades, reuniões de alinhamento; promover espaços de diálogo, visando fomentar a construção de narrativas que valorizem a escuta e a construção coletiva de resultados.

De acordo com Rodrigues e Freitas (2014), é importante identificar o contexto do assédio moral e seus personagens, a fim de que se possa amenizar, neutralizar ou repelir ocorrências de assédio de maneira eficaz e mais diretiva. Estimula-se, dessa forma, a adoção de uma postura ativa do professor perante o ambiente adoecedor.

Eventualmente, outras posturas e outros papéis devem ser assumidos, o que inclui a busca pelo diálogo, o questionamento e, em alguns casos, até mesmo uma atitude menos transigente. Desse modo, se não existir um movimento de ação e/ou reação por parte dos professores, haverá o favorecimento da manipulação, da omissão e do autoritarismo nas questões referentes ao magistério, tornando o dia a dia mais penoso e os nós mais difíceis de serem desatados (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 298).

Outra forma de prevenir e neutralizar o assédio moral no âmbito universitário em relação ao docente inclui sensibilizar os profissionais envolvidos, independentemente de posição hierárquica. Rodrigues e Freitas (2014) pontuam que, nesse sentido, é fundamental levar em conta a necessidade de mudanças na forma de organizar e administrar pessoas. Essas transformações são possíveis por meio de uma atuação efetiva da área de gestão de pessoas e/ou da mais alta esfera hierárquica, a fim de estabelecer canais fluidos e confiáveis de comunicação, informação e diálogo para professores, orientadores e alunos. Além disso, é indispensável o estabelecimento de regras, políticas e/ou processos claros e amplamente divulgados sobre os aspectos que regem a vida do profissional no estabelecimento. Trata-se de elementos relacionados a problemas burocráticos e comportamentais, incluindo normas e valores adotados pelas instituições educacionais, os quais devem demonstrar sua intolerância a qualquer forma de atentado à integridade física e mental e/ou à dignidade do profissional no exercício de suas funções.

De acordo com Rodrigues (2013), a nível externo, duas instituições são muito importantes para o fortalecimento e apoio dos docentes que sofrem o assédio moral: a primeira

delas é o sindicato, que tem como papel zelar pelo bem-estar da vida laboral do docente, além de atentar para o cumprimento de questões legais pelas IES, relacionados ao bem-estar físico e mental. A outra instituição é o Poder Legislativo, que tem atuação decisiva e inesgotável, diante de uma legislação própria sobre o assédio moral em nível federal, como já existente em outros países de maneira mais assertiva.

A instituição de ensino superior é essencial nesse panorama de sensibilização e conscientização sobre o assédio moral. É o cenário onde todo esse modo de operar violento se destaca e é nele que reside a possibilidade de mudança:

As próprias IES têm uma grande contribuição a dar, seja promovendo debates, seja produzindo e divulgando pesquisas sobre o problema (que além de as atingir numa primeira instância, afeta também a sociedade; visto a partir de uma análise mais abrangente). Assim, dentre as contribuições deste estudo, destaca-se a importância de um olhar mais atento sobre o assédio moral sofrido pelos professores nos diferentes papéis que lhe são atualmente impostos pelas IES. Isso possibilita abrir espaços de reflexão que resultem em ações profícuas e transformadores desse cenário que diz respeito não apenas ao professor, mas igualmente às gerações formadas por este profissional, da mesma forma que aos valores e condutas adotados por essas gerações (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 299).

Compreender o processo saúde-doença do docente é um desafio. As condições sob as quais ele se desenvolve, o possível adoecimento físico e mental e a busca dos prováveis motivos do afastamento do trabalho dizem muito sobre essa complexidade que o assédio moral causa nos ambientes laborais.

4.3. CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DO (A) PROFESSOR (A) NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

No âmbito universitário, os docentes estimulam suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas a fim de atingir os objetivos do campo educacional, já descrito nos capítulos anteriores, devido ao movimento externo do mercado que prioriza por resultados. Isso gera um esforço maior sobre suas funções psíquicas e fisiológicas.

A experiência do assédio moral traz à tona consequências de curto, médio e longo prazo, visto que as reações ao sofrimento biológico e psíquico podem surgir ao longo da vida do sujeito e influenciar a sua vida laboral, afetiva e pessoal. Diante desse quadro, serão abordados três tipos de consequências: a instabilidade emocional e profissional, que gera nos assediados a perda da autoconfiança, o interesse, a motivação, a capacidade de liderança, o espírito de equipe

e a criatividade, dentre outros; a síndrome de Burnout, também reconhecida como “síndrome da desistência”; e as tentativas de suicídio.

Inicialmente, de acordo com Hirigoyen (2006), os assediados, diante do fenômeno do assédio moral, sentem: estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, e, em situações extremas, podem alcançar o estresse pós-traumático. Além disso, podem passar pelos sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, como lapsos de memória, amnésia parcial, e/ ou vertigens. Esses quadros podem causar modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose. No entanto, é válido ressaltar que os efeitos negativos que decorrem do assédio moral no trabalho vão além do psíquico.

Hirigoyen (2006) também aponta que, em 52% dos casos do assédio moral, há uma grande variação de distúrbios psicossomáticos, os quais aparecem em primeiro plano e evoluem da seguinte forma:

O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. (HIRIGOYEN, 2006, p. 161).

Corroborando com esta perspectiva, Barros (2013) destaca que as consequências na saúde do trabalhador podem ser: 1) de cunho psicopatológico, como reações de ansiedade; apatia; reações de evasão; problemas de concentração; humor depressivo; reações de medo; relatos retrospectivos; hiper-reatividade; insegurança; insônia; pensamento introvertido; irritabilidade; falta de iniciativa; melancolia; alterações de humor; pesadelos recorrentes; e 2) de caráter psicossomático; como hipertensão; ataques de asma; palpitações cardíacas; doença coronária; dermatite; perda de cabelo; dor de cabeça; dores nas articulações e musculares; perda de equilíbrio; enxaqueca; dor de estômago; úlceras estomacais; taquicardia.

Sobre a Síndrome de *Burnout*, Carlotto (2002) pontua que, atualmente, a definição mais aceita do *Burnout* é a que está fundamentada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores, constituída por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. A síndrome de *Burnout* é consequência do resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com eventos de tensão; apresenta um quadro clínico

mental extremo; é uma resposta ao estresse laboral crônico e representa o esgotamento profissional, escassa realização pessoal e despersonalização/cinismo.

Burnout em professores é um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. Este ambiente não diz respeito somente à sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim a todos os fatores envolvidos nesta relação, incluindo os fatores macrosociais, como políticas educacionais e fatores sócio-históricos (CARLOTTO, 2002, p. 25).

Para Carlotto (2002), é possível identificar a presença da Síndrome de Burnout nos aspectos profissionais, em que o professor pode apresentar prejuízos na sua área profissional. Nesses casos, é provável que o docente seja menos cuidadoso em seu planejamento de aulas, apresente perda de entusiasmo e criatividade, tenha menos simpatia por alunos e menos otimismo quanto à avaliação de seu futuro.

Pode também sentir-se facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala de aula ou pela falta de progresso de seus alunos, desenvolvendo um grande distanciamento com relação a estes. Sentimentos de hostilidade em relação a administradores e familiares de alunos também são frequentes, bem como o desenvolvimento de visão depreciativa com relação à profissão. O professor mostra-se autodepreciativo e arrependido de ingressar na profissão, fantasiando ou planejando seriamente abandoná-la (CARLOTTO, 2002, p. 24).

Na medida em que se compreende que a síndrome de Burnout é um processo e que é possível prevenir, atenuar ou estancá-la, diante da identificação das etapas, das dimensões, dos estressores mais importantes e de modelos explicativos, proporciona-se aos professores a possibilidade de uma vida saudável e produtiva.

Desta forma, é possível auxiliar o professor para que este possa prosseguir concretizando seu projeto de vida pessoal e profissional com vistas à melhoria da qualidade de vida sua e de todos os envolvidos no sistema educacional. Torna-se de fundamental importância destacar que a prevenção e a erradicação de Burnout em professores não é tarefa solitária deste, mas deve contemplar uma ação conjunta entre professor, alunos, instituição de ensino e sociedade. As reflexões e ações geradas devem visar à busca de alternativas para possíveis modificações, não só na esfera microsociais de seu trabalho e de suas relações interpessoais, mas também na ampla gama de fatores macroorganizacionais que determinam aspectos constituintes da cultura organizacional e social na qual o sujeito exerce sua atividade profissional (CARLOTTO, 2002, p. 27).

Quando a violência psicológica se instala em uma relação de trabalho, a exemplo da docência no ensino superior, objeto de estudo do presente trabalho, os impactos são graves. Existe a perda do sentido da vida, em que se cultiva um contexto repleto de sofrimento e de

doenças, agregado ao desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio. Barreto (2006) afirma que o suicídio pode ser o ponto-final, quando o sujeito prefere a morte à perda da dignidade.

A partir da leitura de Glina e Soboll (2012), a necessidade de busca terapêutica diante das crises existenciais engatilhadas pelo alto nível de estresse, somadas ao uso de medicamentos, são também complicações derivadas do assédio moral. Quando o ambiente adoecedor sufoca todas as possibilidades de reação a essa violência, o suicídio demarca-se como uma última linha de solução para aquele sofrimento. O uso de drogas apresenta-se como válvula de escape também, a fim de sanar a dor da não compreensão social sobre seus posicionamentos, decisões e reações diante do contexto competitivo que assola o docente.

O assédio moral completa sua evolução quando se efetiva na exclusão da pessoa, embora o processo de destruição tenha seus efeitos prolongados na subjetividade e no cotidiano do trabalhador. A pessoa agredida pode se perceber à margem da vida, devido ao acúmulo gerado pelos agravos na saúde, à instabilidade das relações familiares e de amizade, à perda do status social vinculado ao emprego e à dificuldade de cumprir os compromissos financeiros (SOBOLL, 2008, p. 70).

De acordo com Soboll (2017), os elevados índices de afastamento por problemas psíquicos e de suicídios no trabalho têm sinalizado a conjuntura danosa atual, na qual o assédio moral é apenas a ponta exposta do *iceberg*. A cultura da violência agregada ao contexto econômico do neoliberalismo em busca do lucro sufoca e adocece os resultados dos professores neste caso.

Oliveira e Zempulski (2018) pontuam que os adoecimentos trazem consequências para o convívio laboral dos trabalhadores assediados. Além disso, os atos assediadores podem destruir famílias e provocar suicídios. As autoras destacam também que o elo entre suicídio e o trabalho é pouco discutido no Brasil, tendo em vista que não há estatística nacional da relação entre o trabalho e o suicídio. A nível de mundo, o suicídio, de uma forma geral, é considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) um problema de saúde pública.

O fato é que os métodos impostos no mundo do trabalho, como discorrem Oliveira e Zempulski (2018), possibilitam a multiplicação de patologias e casos de suicídios, uma vez que as pessoas são tratadas como coisas, perdendo sua identidade.

Aniquilam suas vidas pessoais, o trabalho toma conta de seus dias, consumindo valores sociais, alimenta-se de dissabores, contribuindo para infelicidade, vazio e tristeza, leva a desestabilização psíquica grave como a depressão psicótica, síndrome do pânico, esquizofrenia, a vítima não é mais capaz de encontrar outras soluções a não

ser findar sua própria vida, a fim de que os problemas se esvaíam com ela (OLIVEIRA, ZEMPULSKI, 2018, p. 2014).

A saúde do (a) professor (a) na educação superior deve ser uma prioridade do campo acadêmico, visto que o sucesso dos resultados deriva da salubridade desse espaço de conhecimento em conjunto com suas personagens: alunos (as), gestão, operacionais, a equipe que formata o dia-a-dia da instituição do ensino superior. Conforme pondera Dejours (2006), o sofrimento nem sempre leva à doença, pode também ser transformador e atuar como mediador para a saúde. Que a instituição de educação superior seja este espaço no qual os trabalhadores consigam construir estratégias, individuais e/ou coletivas, para lidar com as dificuldades que são apresentadas à sua saúde.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar o assédio moral e suas consequências na saúde e no trabalho do (a) professor (a) no ensino superior a partir de uma revisão bibliográfica foi o principal propósito desta escrita acadêmica. Buscou-se versar sobre três objetivos: investigar situações de assédio moral vivenciadas pelo (a) professor (a) do ensino superior em seu ambiente de trabalho; identificar estratégias eficazes para mitigar os impactos na saúde e melhorar as relações de trabalho e, por fim, identificar as consequências decorrentes do assédio moral para a saúde do docente na educação superior.

Nesta trajetória, foi possível constatar que o assédio moral é uma violência multideterminada, retroalimentada pelo contexto econômico atual. Esse panorama tem sido construído a partir de uma lógica mercantil na qual os estímulos competitivos e a busca incessante pelo sucesso e lucros organizacionais inflam os sentimentos de ansiedade, tristeza e angústia no dia a dia do trabalhador, a ponto de ele não conseguir discernir o limite entre as dimensões laboral, social e familiar.

A instituição de educação superior se apresenta, nesse contexto, como um espaço fértil para a propagação do assédio moral, considerando os múltiplos agentes que envolvem a cultura organizacional. Identifica-se um ambiente acadêmico indutor de práticas predominantemente competitivas, além de incitador do individualismo. Esse contexto favorece um espaço propício para o acirramento da rivalidade entre os pares, da fragilização do coletivo e da naturalização de uma lógica empreendedora e produtivista que desconsidera o humano no ambiente laboral.

As situações mais comuns de assédio com o professor do ensino superior versam sobre a retirada de sua autonomia em conjunto com a contestação constante de suas decisões. Estão relacionadas, ainda, à sobrecarga de tarefas e às modificações referentes às suas obrigações que não são informadas previamente.

Esse contexto diz muito sobre a desqualificação, o constrangimento e o desrespeito das mais diversas naturezas, que afetam a saúde do docente, seu bem-estar pessoal e profissional. Trata-se de ambientes que, por vezes, não disponibilizam condições mínimas para o desenvolvimento do trabalho docente, de tal forma que provoca conflitos frente às inúmeras demandas de gestores e alunos.

Diante de um contexto universitário tão adverso, é essencial traçar estratégias que possam atenuar os impactos na saúde e melhorar as relações de trabalho. A academia deve propagar ações claras de gestão do trabalho; estimular espaços de diálogo, como rodas de

conversa e reuniões de alinhamento, que fomentem a construção de narrativas e valorizem a escuta e a construção coletiva de resultados. A definição de organogramas, cronogramas e planejamento de atividades também surgem como ferramentas estratégicas para essa mitigação.

Quando essas ações não conseguem ser aplicadas, ou até mesmo valorizadas e notadas, os prejuízos são incalculáveis. As consequências decorrentes do assédio moral para a saúde do docente na educação superior tornam possível o surgimento de reações ao sofrimento biológico e psíquico ao longo da vida do sujeito, as quais influenciarão sua vida laboral, afetiva e pessoal.

Três tipos de consequências são importantes para entender o que o assédio moral tem acarretado na vida do docente: a instabilidade emocional e profissional; a síndrome de Burnout; e as tentativas de suicídio ou o suicídio consumado.

A instabilidade emocional e profissional gera nos assediados a perda da autoconfiança, do interesse, da motivação, da capacidade de liderança, do espírito de equipe e da criatividade. É um estímulo a vivências de ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos e, em situações extremas, podem provocar o estresse pós-traumático. Os efeitos negativos, decorrentes do assédio moral no trabalho, vão além do psíquico.

O assédio moral também provoca efeitos de caráter psicossomático: como hipertensão; ataques de asma; palpitações cardíacas; doença coronária; dermatite; perda de cabelo; dor de cabeça; dores nas articulações e musculares; perda de equilíbrio; enxaqueca; dor de estômago; úlceras estomacais; taquicardia. Todas essas consequências agregadas ao contexto laboral.

Outra consequência relevante do assédio moral no ambiente acadêmico em relação ao docente é a síndrome de Burnout. Esta é resultado de um prolongado processo que combina tentativas de confrontos com eventos de tensão. O quadro clínico mental nessa manifestação é extremo, visto que é uma resposta ao estresse laboral crônico e representa o esgotamento profissional.

Por fim, quando o ambiente adoecedor esgota as possibilidades de reação, o uso de drogas e o suicídio surgem como possíveis soluções finais para o sofrimento. O objetivo dessas duas últimas ações é sanar a dor da não compreensão social acerca de seus posicionamentos, decisões e reações mediante o contexto da exigência de resultados e do ambiente competitivo que assola o contexto acadêmico.

Diante do exposto, é fundamental compreender a cultura organizacional de cada instituição, neste caso, a de educação superior, com o objetivo de sensibilizar e capacitar a comunidade acadêmica quanto à sua responsabilidade de não propagar o assédio moral. A instituição de educação superior é um espaço que deve cuidar dos seus de maneira ainda mais

refinada por ser um importante ambiente de geração de conhecimento, crítica e construção científica. É necessário ampliar a perspectiva da visão de seu papel como promotora da saúde, de modo que os processos de prevenção ao adoecimento sejam contínuos e abranjam todas as áreas da instituição, incluindo docentes, pesquisadores, gestores e demais funcionários, alunos e comunidade local. A pauta aqui problematizada amplia a perspectiva de cuidado da população dentro e fora dos muros da instituição de educação superior, corroborando com seu inquestionável papel social.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Karla Shisleny de Castro, SIMÕES, Maria Adriana Mesquita Braga; GOMES, Rickardo Léo Ramos. O assédio moral nas relações de trabalho, **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, 2016. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/10/assedio.html>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 3 n. 2, p. 409-428, 2005.

BADIN, Maria Paola Mattion; HOSSNE, William Saad; FERRARI, Maria Auxiliadora Cursino. A percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre assédio moral: reflexões bioéticas. **Revista Bioetikós**, p. 271-280, 2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral no trabalho: desvelando saúde, emoção e violência – palestra e debate**. São Paulo. Relatório. São Paulo: ENSP, 2008. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/entrevista/materiaprint.php?id=11818&secaoId=427>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. 2013. 129 f. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho) – Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

CARAN, Vânia Cláudia; SECCO, Iara Aparecida; BARBOSA, Dulce Aparecida; ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta paul. enferm.**, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>. Acesso em: 17 fev. 2021.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 1, n. 7, p. 21-29, 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, Lílian dos Santos. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 22(5): 1017-1026, maio, 2006.

CINALLI, Daniel Lopes. **O trabalho vazio de subjetividade**: revolução tecnológica, racionalidade capitalista e alienação do trabalhador na indústria automotiva do Paraná. 2005. 195 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/6055>. Acesso em: 20 maio 2022.

DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, v.1, p.149-174, 1996.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FACAS, Peres Emilio. Sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: SOUZA-DUARTE, Fernanda; MENDES, Ana Magnólia; FACAS, Peres Emilio (Orgs.). **Psicopolítica e a psicopatologia do trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

FORD, Henry. **Os Princípios da Prosperidade**. Rio de Janeiro: Brand, 1954.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral, reestruturação produtiva e síndrome de burnout em docentes. **Revista Eletrônica do Portal dos Psicólogos**, v. 509, 2010. Universidade do Porto. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0509.pdf>. Acesso em 13 jun. 2022.

GASPARINI, Sandra; BARRETO, Sandhi; ASSUNÇÃO, Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andréa. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, 37(126), 269-283, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>. Acesso em: 05 maio 2022.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2008.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

JOÃO, Ana Lucia da Silva. Mobbing: nos professores de enfermagem. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, v. 2, n. 1, 2011, pp. 305-312. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417926>. Acesso em: 14 jun. 2022.

JOST, Rossana; FERNANDES, Bruna; SOBOLL, Lis Andréa. A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In: SOBOLL, Lis Andréa; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. **Papéis do CEIC**, n. 1, mar. 2009, p. 1-19. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76512777004>. Acesso em: 20 maio 2022.

LINHART, Danièle. Entrevista: Danièle Linhart. [Entrevista concedida a] BRITO, Jussara; ROTENBERG, Lúcia; NEVES, Mary Yale; OLIVEIRA, Simone. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. 1, pp. 149-160, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000100011>. Acesso em: 17 jun. 2022.

MARX, Karl. **O Capital** - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINTO, Lalo. Watanabe. **As reformas do ensino superior no Brasil: o público e o privado em questão**. Campinas: Autores Associados, 2006.

MINTO, Lalo Watanabe. Educação superior no PNE (2014-2024): apontamentos sobre as relações público-privadas. **Revista Brasileira de Educação**, vol. 23, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230011>. Acesso em: 14 jun. 2022.

MOROZ TEIXEIRA, Nely Raquel; KRUSZIELSKI, Leandro; CUNHA GOMIDE, Paula Inez. Identificação de assédio moral em professores universitários. **Revista Paradigma**, v. 25, n. 1, fev. 2017.

NASCIMENTO, Daniel Arruda; ARAÚJO, Francélia Waldélia Cruz. Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. **Universidade e Sociedade**, v. 54, p. 58-69, 2014.

OLIVEIRA, Andressa Mara Batista de; ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. O suicídio cometido em razão do meio ambiente de trabalho. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**. Curitiba, vol. 1, n. 2, p. 181-208, jul./dez. 2018.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; MELO, Daniel Reis Armond de; SILVA, Jader Cristino de Souza. Assédio Moral na Relação Aluno-Professor: Uma Análise a Partir do Discurso Coletivo de Professores Universitários. **XXXV Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 2011, p. 1-16.

PAIXAO, Roberto Brasileiro et al. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 516-529, set. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1103>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; MELO, Daniel Reis Armond; SILVA, Jader Cristiano de Souza; NÉRIS, Jorge Santos. O constructo Assédio Moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **REGE - Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, jul./set. 2014. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616301928>. Acesso em: 10 jun. 2022.

QUINTANEIRO, T.; BARBOSA, M.L. O; OLIVEIRA, M. G. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2002.

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no Ensino Superior Privado na perspectiva de professores dos cursos de Administração de Empresas na cidade de São Paulo**. 2013. 270f. Tese de Doutorado (Doutorado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/10628>. Acesso em: 14 jun. 2022.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 284-301, jun. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-39518275>. Acesso em: 14 jun. de 2022.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2019. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SILVA, Keila. **Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus**. 2016. 68 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5586>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTR, 2017.

SOUZA, Amanda Cristina; DE OLIVEIRA, Ariete Pontes. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. **Revista Científica Doctum Direito**, v. 1, n. 4, 2020.

STEPHAN, Francesca et al. Assédio moral/ mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 236-257, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>. Acesso em 21 jun. 2022.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TEIXEIRA, Nely Raquel Moroz. **Identificação de assédio moral em professores universitários**. 2014. 64 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014.

TUMOLO, Paulo Sergio. Metamorfoses no mundo do trabalho: Revisão de algumas linhas de análise. **Educação & Sociedade**, ano XVIII, nº 59, agosto/97 p. 331 – 348.

VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcanti; SEQUEIRA, Carlos Alberto da Cruz. A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto, n. spe2, p. 123-128, fev. 2015. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602015000100021&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 21 jun. 2022.

ZALUAR, A.; LEAL, M. C. Violência extra e intramuros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 16, n. 45, p. 145-164, fev. 2001.

APÊNDICE A

Levantamento Bibliográfico - Recorte Temporal (2010 a 2017)

ANO	TÍTULO	PERIÓDICO	PALAVRAS-CHAVE	RESUMO
2010	Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil.	Scielo Artigo Científico	Palavras-Chave: Saúde do trabalhador; Docentes; Ética; Dano moral; Comportament o social	RESUMO Identificar a existência de assédio moral (AM) entre os docentes de uma instituição pública de ensino superior do Brasil. Estudo quantitativo e descritivo de corte transversal abrangendo amostra de 54 professores (62,8%) que responderam a um instrumento contendo questões sobre AM no trabalho. A maioria era mulher (92,6%), entre 40 a 59 anos (72,2%), com tempo de trabalho institucional inferior a 15 anos (61,1); 40,7% admitiram já ter sido vítimas de AM no trabalho; 59,3% conheciam colegas que haviam sofrido AM e 70,4% afirmaram que é um problema comum na instituição. Descrições dos casos envolveram chefes/superiores, colegas e professores/docentes/orientadores. Universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que facilita a ocorrência desse fenômeno. As individualidades devem ser superadas por valores, como equidade e solidariedade para que não aconteçam esses tipos de situações.

2011	<p>Assédio Moral na Relação Aluno-Professor: Uma Análise a Partir do Discurso Coletivo de Professores Universitários</p>	<p>Scielo</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chave: Assédio moral; aluno; professor universitário.</p>	<p>RESUMO</p> <p>Grande parte dos professores universitários possui alto nível de satisfação laboral devido à natureza de seus trabalhos. Tal satisfação ocorre, dentre outros fatores, porque o trabalho acadêmico oferece significativa autonomia, constitui-se num caminho interessante para se desenvolver intelectualmente, possibilita contribuir positivamente na vida de outras pessoas e promove rápido sentimento de realização (Olsen & Sorcinelli, 1992; Sorcinelli, 1994). Contudo, nem tudo é paraíso na docência do ensino superior. Tensão, pressão, ansiedade, angústia e preocupação são emoções que acompanham a labuta cotidiana dos profissionais da educação superior. Alguns fatores que têm contribuído para esses tipos de emoções que acompanham a carreira docente: tempo reduzido para pesquisa e preparação das aulas, falta de tempo para se relacionar e trocar experiências com outros professores, falta de <i>feedback</i>, carência de reconhecimento e de recompensa e dificuldades de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Sorcinelli, 1994). O contexto brasileiro não é diferente. Agravase mais ainda quando se considera a expansão do ensino superior privado que se experimenta nos últimos anos, marcada por orientações substancialmente mercantilistas. Quando isso acontece, os valores educacionais podem se prostituir trazendo uma série de malefícios nas relações que permeiam o processo de ensino-aprendizagem. Neste sentido, o papel do professor é menosprezado e desvalorizado. Nessa busca incessante de satisfazer o aluno de qualquer forma, os valores se degradam e os desmandos e os excessos ocorrem. É neste contexto que acontecem as atitudes negativas na relação aluno-professor, culminando no assédio moral (AM). O assédio moral na relação aluno-professor acontece quando a concepção do aluno-cliente é enfatizada e quando os valores essenciais que permeiam a educação são esquecidos e desvalorizados. Assim, o professor acaba sendo submetido a situações de constrangimento moral e é totalmente afastado dos seus papéis educacionais mais essenciais. Neste sentido, o propósito deste artigo foi buscar compreender o constructo assédio moral do aluno para com</p>
------	---	--	--	--

				<p>o professor. Adicionalmente, tem-se o intuito de identificar os tipos de assédio que estariam presentes nesta relação peculiar, a partir de informações obtidas por quem é a vítima da ação ilícita, o professor universitário. Para levar a cabo o propósito deste trabalho, inicialmente, refletimos sobre as bases conceituais que sustentam esta pesquisa: assédio moral, seus tipos e variações. A abordagem metodológica escolhida foi o discurso do sujeito coletivo (DSC), de cunho qualiquantitativo. Os discursos construídos a partir da análise das respostas dos docentes universitários são complementares e oferecem uma compreensão do que seja o AM na visão dos professores que são, nesta pesquisa, aqueles que sofrem por causa de ações por parte dos alunos de: constrangimento, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias recorrentes, dentre outras. A fala dos respondentes contém fortes relacionamentos com as categorias analíticas de outras pesquisas realizadas sobre o assédio moral na relação aluno-professor.</p>
2012	Mobbing: nos professores de enfermagem.	<p>Google Acadêmico</p> <p>Dissertação de mestrado em Saúde Pública</p>	<p>Palavras-chave: Carreira Docente; <i>Mobbing</i>; Stress; Depressão; Relações Interpessoais</p>	<p>RESUMO</p> <p>A profissão docente é considerada como uma das profissões mais desgastantes, quer a nível físico, quer emocional. Nos últimos anos, a carreira doente tem sido sujeita a profundas modificações, sentidas como desvalorização o que leva frequentemente ao mal-estar por parte dos docentes. Tendo em conta as diversas consequências deste mal-estar nas relações entre os professores surgem, cada vez com mais frequência, comportamentos de <i>mobbing</i> no local de trabalho.</p> <p>Este trabalho tem como objeto de estudo o <i>mobbing</i> na atividade docente de professores do ensino secundário que leccionam nas escolas secundárias do concelho de Coimbra, tentando assim verificar a incidência e frequência do <i>mobbing</i> nos professores que leccionam o ensino secundário, bem como apreciar as relações existentes entre as características socio-demográficas e profissionais dos professores e o <i>mobbing</i> por eles vivenciado, avaliar quais os tipos e as causas de agressão mais sofridos pelas vítimas, avaliar quais as principais consequências do</p>

			<p><i>mobbing</i> para as vítimas e investigar se existe relação entre o <i>mobbing</i>, a vulnerabilidade ao estresse, a patologia depressiva e o relacionamento interpessoal no trabalho.</p> <p>Para atingir os objetivos propostos, o trabalho foi estruturado em duas grandes partes. Na primeira parte é apresentado o enquadramento teórico, começando por caracterizar o fenómeno do <i>mobbing</i>, fazendo referência, entre outros temas, às suas causas, consequências e mecanismos de combate e prevenção. É também feita uma caracterização da profissão docente e abordado os aspectos essenciais relativos à satisfação e descontentamento neste grupo profissional. Por fim, é relacionado o <i>mobbing</i> com o estresse profissional, a depressão e as relações interpessoais nos professores.</p> <p>Na segunda parte do trabalho é apresentado o estudo descritivo-correlacional efetuado, onde foi utilizada uma abordagem pela metodologia quantitativa. São também apresentados os resultados obtidos junto da amostra de 416 professores do ensino secundário.</p> <p>Os resultados obtidos permitiram-nos concluir o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none">- Os professores, apesar de percepcionarem alguns comportamentos de <i>mobbing</i>, não apresentam atualmente uma situação de <i>mobbing</i> no seu local de trabalho, apresentam apenas quadros de depressão leve e encontram-se vulneráveis ao estresse;- Os professores apresentam-se satisfeitos no seu local de trabalho no que diz respeito às relações que estabelecem com os seus pares;- As professoras experienciam uma maior ocorrência de condutas de <i>mobbing</i> que os seus pares homens;- Os professores solteiros sofrem mais condutas de <i>mobbing</i> do que os restantes;- Os professores mais novos na profissão e os mais novos na respectiva escola tendem a sofrer mais comportamentos de <i>mobbing</i> que os seus colegas;
--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Os professores contratados são aqueles onde ocorrem mais comportamentos de <i>mobbing</i>; - O afastamento da família influencia o aparecimento de situações de <i>mobbing</i> nos professores; - Quanto melhor é o relacionamento interpessoal no trabalho menor é a ocorrência de comportamentos de <i>mobbing</i>; - Os professores que percebem mais vivências de comportamentos de <i>mobbing</i> manifestam uma menor vulnerabilidade ao stress; - Consoante aumentam as vivências de <i>mobbing</i>, os professores tendem a evidenciar maior intensidade de quadros depressivos.
2013	<p>Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral.</p>	<p>Scielo</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chave:</p> <p>Assédio moral, professores universitários, mercantilização do ensino superior.</p>	<p style="text-align: center;">RESUMO</p> <p>Tem-se observado em muitas pesquisas que o assédio moral do aluno para com o professor tem sido incrementado com o processo de mercantilização do ensino superior. Tal processo insere-se num cenário de desvalorização da figura do professor e de exaltação da concepção do aluno-cliente. Nesse sentido, abre-se espaço para práticas de assédio moral na relação aluno-professor. O propósito neste artigo é compreender por que acontece o assédio moral no vetor aluno-professor e o que pode ser feito para que esse comportamento seja evitado. Para cumprir o objetivo da investigação, foram coletados e analisados, pelo método do discurso do sujeito coletivo (DSC) de caráter quali-quantitativo, os depoimentos provenientes de 51 questionários respondidos por professores universitários. A análise das respostas dos professores universitários às questões de pesquisa oferece uma percepção do porquê da ocorrência do assédio moral aluno-professor na visão dos pesquisados, os quais identificam motivos que vão desde valores sociais não apreendidos até a mercantilização do ensino. A partir das respostas, verificam-se possibilidades de ação que apontam prioritariamente a discussão institucional como meio de suporte à vítima e como alicerce para ações preventivas, dentre</p>

				outras atitudes individuais que influenciam positivamente esse tipo de assédio, e mesmo a disputa judicial como última instância para a solução do problema.
2013	As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo.	Google Acadêmico Tese de Doutorado em Administração de Empresas	Palavras-chave: assédio moral, instituições de ensino superior privadas, ambiente acadêmico, administração de empresas.	RESUMO Este estudo tem como objeto a investigação do assédio moral a partir da perspectiva de professores em cursos de Administração de Empresas de Instituições de Ensino Superior (IES) privadas na cidade de São Paulo, sendo seu objetivo analisar as práticas de assédio moral e das condições organizacionais que as favorecem. Para responder à questão: “Quais condições organizacionais favorecem e como ocorrem as práticas de assédio moral, na perspectiva de professores dos cursos de Administração de Empresas em IES particulares na cidade de São Paulo?”, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, norteadada pelo paradigma interpretativo, sendo que os dados colhidos mediante entrevistas e análise documental foram submetidos à análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram que o assédio moral ocorre em diversas instâncias, é motivado tanto por questões de ordem pessoal, quanto por questões organizacionais e possui múltiplas faces, que se manifestam nas diferentes formas de violência sofrida pelo docente. Este estudo contribui para a compreensão das práticas de assédio no ambiente acadêmico, revelando que este fenômeno tem como elementos deflagradores o posicionamento das IES privadas no cenário competitivo em que estão inseridas e a fragilidade ou inexistência de normas e de processos referentes à prevenção e ao tratamento de casos de assédio moral.
2014	O constructo Assédio Moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários.	SciELO Artigo Científico	Palavras-chave: Assédio Moral; Ensino Superior; Relação Aluno-Professor; Discurso do Sujeito Coletivo	RESUMO O objetivo geral deste artigo é contribuir para uma melhor compreensão do constructo assédio moral na relação aluno-professor. Tal conceito, de cunho geral, leva ao questionamento de como esse constructo é compreendido por professores universitários que o vivenciam em suas práticas de trabalho. No sentido de responder ao questionamento, foram realizadas 42 entrevistas com docentes universitários. Os dados coletados foram

				<p>tabulados e organizados por meio da metodologia do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Os resultados indicam seis discursos coletivos, que têm como ideias-chave: constrangimento ao professor, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias recorrentes, obstáculos ao propósito da docência e ameaça à integridade moral e física. O aprofundamento do entendimento do assédio moral na relação aluno-professor é relevante, pois contribui para uma maior consciência e reflexão sobre comportamentos destrutivos que não são mais aceitáveis no estágio evolutivo da sociedade moderna e, sobretudo, que ainda ocorrem em um grupo social no qual se propõe precipuamente formar cidadãos socialmente responsáveis e moralmente íntegros.</p>
2014	<p>Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência</p>	<p>Scielo</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chaves: Assédio moral. Instituições de ensino superior. Condições organizacionais.</p>	<p>RESUMO</p> <p>Este artigo investiga as condições organizacionais que favorecem a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, a partir da perspectiva de professores atuantes em cursos de administração de empresas de instituições de ensino superior (IES) privados na cidade de São Paulo. Foi realizada uma pesquisa qualitativa baseada em dados provenientes de entrevistas e análise documental, submetidos à análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram que o assédio moral é motivado tanto por questões de ordem pessoal, quanto por questões organizacionais e que tem como elementos deflagradores o posicionamento das IES privadas no cenário competitivo em que estão inseridas e a fragilidade ou inexistência de normas e processos referentes à prevenção e ao tratamento de casos de assédio moral.</p>
2014	<p>A percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre assédio moral: reflexões Bioéticas</p>	<p>Google Acadêmico</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Ética em Enfermagem. Educação em Enfermagem</p>	<p>RESUMO</p> <p>O assédio moral apresenta efeitos devastadores e traumáticos e o fato de as pessoas que o vivenciam não terem clareza de sua situação constitui um dado para se identificar e analisar as condições em que ocorrem as práticas caracterizadas como assédio moral. O objetivo do trabalho foi conhecer a percepção do professor enfermeiro em situações de assédio moral. Trata-se de um estudo descritivo,</p>

				<p>qualitativo, realizado em um Centro Universitário da cidade de São Paulo. Teve como sujeitos 12 professores de enfermagem que, por meio de entrevista, discorreram sobre situações de assédio moral. Os resultados encontrados foram divididos em três categorias de análise: entendimento do assédio moral; vivência do assédio moral; e reação ao assédio moral. Concluiu-se que os participantes da pesquisa vivenciaram situações de constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho, tanto na escala hierárquica vertical ascendente e descendente como entre os pares, percebendo a existência de abuso de poder com mais frequência em relações, formais ou informais, em que ocorrem autoritarismo, falta de respeito e de ética, manipulação, humilhação, depreciação e desqualificação.</p>
2014	<p>Identificação de assédio moral em professores universitários.</p>	<p>Google Acadêmico</p> <p>Dissertação de Mestrado (Pós Graduação em Psicologia)</p>	<p>Palavras-chave: Assédio moral; Atos negativos; Professores universitários.</p>	<p>RESUMO</p> <p>O Assédio Moral é considerado um tipo de violência psicológica que atinge as empresas de um modo geral e que está contaminando e se alastrando nas instituições de ensino superior, prejudicando aspectos psicopedagógicos e relacionais nessas organizações. Esta pesquisa teve o objetivo de verificar a ocorrência de assédio moral em professores universitários e identificar os tipos de assédio moral sofridos pelos mesmos: por parte do empregador ou descendente, dos colegas ou horizontal e de alunos ou ascendente. A amostra foi composta por 285 professores (62%) de uma Instituição Privada de Ensino Superior no Estado do Paraná, Brasil. Os participantes responderam a um questionário com 10 questões, incluindo 3 subescalas, compostas por 50 itens, sobre assédio moral no trabalho praticado pelo empregador, colegas e alunos. O local de coleta foi a sala dos professores e secretaria da Pós-Graduação no período de intervalo das aulas e antes do início das mesmas. Foi realizada uma análise estatística descritiva dos dados (média, desvio padrão, percentual) utilizando-se o software estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), o cálculo do coeficiente Alpha de Cronbach e o teste ANOVA. O questionário total obteve</p>

				<p>bons indicativos de consistência interna ($\alpha = 0,931$), da mesma forma que as subescalas dos itens referentes ao assédio moral por parte do Empregador ($\alpha = 0,883$), Colegas ($\alpha = 0,874$) e Alunos ($\alpha = 0,814$). Os resultados apontaram que as participantes do sexo feminino foram o maior alvo dos atos negativos praticados pelo empregador, colegas e alunos. A idade média dos participantes foi de 45,29 anos ($dp = 10,939$), a mínima foi de 23 e a máxima de 77 anos. O percentual de assédio moral sofrido pelos participantes por parte do empregador foi de 13,2%, de colegas 12,2% e de alunos 22,0%. Em virtude da ocorrência de atos negativos, sugere-se que sejam realizadas intervenções em nível de prevenção, objetivando a informação sobre o tema, o treinamento em resolução de conflitos e em Habilidades Sociais, campanhas de conscientização e políticas contra o assédio moral no ambiente universitário.</p>
2014	<p>Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja</p>	<p>Google Acadêmico</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chave: Assédio Moral. Meio Ambiente Universitário de Trabalho. Trabalho Docente.</p>	<p>RESUMO</p> <p>Não é mais novidade que o assédio moral vem se tornando fenômeno cada vez mais presente nas organizações e os ambientes de trabalho das instituições de ensino sejam um dos meios mais afetados por esse tipo de violência. O presente artigo recupera, para além de uma apresentação propedêutica do fenômeno, os resultados de uma pesquisa que teve como objeto de estudo e análise a sua ocorrência entre os docentes da Universidade Federal do Piauí, em um campus do interior, situado na cidade de Picos. Cem professores do Campus Senador Helvídio Nunes de Barros foram escutados, possibilitando a identificação de causas e a avaliação de consequências do assédio moral. Os resultados apontam para um preocupante quadro: as situações que o deflagram se repetem sem solução. Espera-se que a divulgação dos resultados obtidos contribua para melhor compreensão acerca do fenômeno, especialmente no que concerne ao meio ambiente universitário de trabalho e ao seu vínculo com a precarização do trabalho docente, despertando o interesse por modos de prevenção e reparação e, se possível for, pela erradicação do mal.</p>

2015	A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem.	Scielo Artigo Científico	Palavras-Chave: Violência; Fatores de risco; Riscos ocupacionais.	RESUMO O assédio moral compõe um tema complexo, tendo em vista que muitas vezes está caracterizado apenas pela percepção da própria vítima. A realização desta pesquisa surgiu da observação de situações de assédio moral no trabalho do docente no ensino público superior de enfermagem. Identificar na literatura a ocorrência do Assédio Moral no Trabalho em docentes-enfermeiros e refletir sobre a ocorrência do Assédio Moral no Trabalho e sua relação com a organização do trabalho no ensino público superior. Trata-se de um artigo de reflexão, a partir da revisão de literatura, abrangendo o recorte temporal de 2001 a 2012, nas bases de dados virtuais em saúde. Observou-se que existe uma lacuna de conhecimento científico referente ao assédio nas relações de trabalho, principalmente no que concerne à categoria de enfermeiro-docente, abordando a organização do trabalho desses profissionais. Conclui-se que o assédio moral é uma ocorrência no ambiente do ensino público superior de enfermagem, e traz danos à saúde física e mental do trabalhador. Sugere-se que estudos sejam ampliados no intuito de trazer à tona esta realidade e contribuir para que a problemática em foco seja combatida.
2016	Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus.	Google Acadêmico Dissertação (Pós-Graduação em Psicologia)	Palavras-chave: Assédio moral; Clínica do trabalho; Trabalho Docente; Moral	RESUMO O objetivo desta pesquisa foi compreender a configuração do assédio moral e suas implicações no trabalho dos professores de uma instituição pública de ensino superior de Manaus. O estudo baseou-se nos pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, que se caracteriza como pesquisa qualitativa. O método utilizado foi a Clínica do Trabalho e da ação, que propicia um espaço de fala e escuta das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Foram realizadas treze sessões coletivas com os trabalhadores, sendo uma devolutiva. Os resultados da Clínica do Trabalho com os professores universitários sugerem não somente a relação entre o assédio moral e vivências de sofrimento no trabalho, como também o adoecimento dos professores pesquisados em decorrência da violência cotidiana a eles dirigida. Nas primeiras sessões da clínica predominavam

				<p>falas sobre o sofrimento de terem que lidar com superiores hierárquicos autoritários que tentavam atingi-los, buscando desqualificá-los profissionalmente, marginalizá-los e humilhá-los, restringindo-lhes a autonomia ou dificultando-lhes o andamento de projetos. Apontavam um ambiente de trabalho patogênico, gerador de intenso sofrimento psíquico e de danos à saúde física e mental, resultando no adoecimento de servidores e no afastamento do trabalho por longos períodos. Mostravam a relação entre os pares marcada pelo individualismo exacerbado, pela competição e pela falta de cooperação. Relatavam o sentimento de solidão decorrente do assédio moral, a discriminação de gênero e o machismo nas relações de trabalho, a vulnerabilidade ante o assédio por serem migrantes, a meritocracia pautada pelo produtivismo acadêmico, o ensino compartimentalizado. Falaram de uma Gestão desprovida de uma política institucional voltada para o coletivo, com características coronelistas, que privilegiava grupos, que negava o assédio moral, o sofrimento e o adoecimento no trabalho. No decorrer da clínica, houve a transposição da fala sobre o sofrimento pela perlaboração deste. Ao longo das sessões, o grupo passa a discutir o assédio moral no contexto das relações de trabalho. E passa a falar sobre o prazer de trabalhar advindo da relação com os alunos e da produção científica e a realizar um movimento dirigido à criação coletiva de estratégias de enfrentamento desse problema no ambiente de trabalho. Diante disso, pode-se inferir que a clínica atingiu os objetivos desejados.</p>
2017	Identificação de assédio moral em professores universitários	<p>Google Acadêmico</p> <p>Artigo Científico</p>	<p>Palavras-chave: Assédio psicológico. Violência psicológica. Docentes.</p>	<p>RESUMO</p> <p>O objetivo da pesquisa foi identificar tipos de assédio moral sofridos por professores universitários. Participaram da amostra 285 professores (62%) de uma Instituição Privada de Ensino Superior no Estado do Paraná, Brasil. Utilizou-se um questionário com 10 questões e 51 itens sobre atos negativos no trabalho, que obteve bons indicativos de consistência interna ($\alpha = 0,931$); as subescalas dos itens referentes ao assédio moral por parte do Empregador ($\alpha = 0,883$), Colegas ($\alpha =$</p>

				<p>0,874) e Alunos ($\alpha = 0,814$). Docentes do sexo feminino foram o maior alvo dos atos negativos praticados por empregador, colegas e alunos. O percentual de assédio moral sofrido pelos participantes por parte do empregador foi de 13,2%, de colegas 12,2% e de alunos 22,0%. Os resultados obtidos apontam para adoção de medidas preventivas como campanhas de conscientização, políticas contra o assédio moral, treinamento em resolução de conflitos e habilidades sociais.</p>
--	--	--	--	---