

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

LAÍSSA SILVA FRASÃO COSTA

LEANDSON ROCHA PIRES

NAYARA BORGES BRAGA

**O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR PROFESSORES EM INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR**

São Luís

2016

LAÍSSA SILVA FRASÃO COSTA

LEANDSON ROCHA PIRES

NAYARA BORGES BRAGA

**O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR PROFESSORES EM INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Gestão de Pessoas
da Faculdade Laboro, para a obtenção do título de
Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientador (a): Profª. Drª. Mônica Gama.

São Luís

2016

LAÍSSA SILVA FRASÃO COSTA

LEANDSON ROCHA PIRES

NAYARA BORGES BRAGA

**O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR PROFESSORES EM INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Gestão de Pessoas
da Faculdade Laboro, para a obtenção do título de
Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientador (a): Profª. Drª. Mônica Gama.

Aprovado em: _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

1º Examinador

2º Examinador

RESUMO

Os casos de assédio moral têm se tornado cada vez mais comuns e, no contexto educacional tem atingido a esfera pública e privada. O presente estudo é uma revisão de Literatura, com o objetivo de observar o conhecimento produzido sobre o assédio moral, apresentado em publicações nacionais e internacionais no contexto das instituições de ensino superior públicas e privadas. Foram consultados artigos, teses e dissertações por meio de busca no Google, Google Acadêmico, Periódicos Capes, Scielo e Biblioteca Nacional de Teses e Dissertações. As referências estão inseridas no período de 1984 a 2015. Os artigos e teses revisitados mostram que estas instituições apresentam números preocupantes e que estes são resultado de um conjunto complexo de fatores que se intercalam para criar um cenário propício a este tipo de violência.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência; Ensino Superior.

ABSTRACT

The cases of moral harassment are becoming much more common, and in the educational scope it has reached the public and private sphere. This study is a literature revision, in order to observe the knowledge produced about moral harassment presented in national & international publications, more specifically about moral harassment in public and private colleges. Articles, doctoral theses and dissertations were consulted by google, Academic Google, periodicals from Capes, Scielo and the National Library of Theses & Dissertations. The references are included in the period from 1984 to 2015. The articles and doctoral theses utilized show that these colleges present worrying figures about the moral harassment and it happens because a complex set of factors, creating a propitious scenario to this kind of violence.

Keywords: Moral harassment; Violence; Higher education

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	OBJETIVO	8
3	METODOLOGIA	8
4	ASSÉDIO MORAL: ABORDAGEM CONCEITUAL E HISTÓRICA.....	9
4.1	Abordagem Conceitual.....	9
4.2	Abordagem histórica.....	10
5	ASSÉDIO MORAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	11
5.1	Perfil da vítima	11
5.2	Efeitos sobre a vítima	12
5.3	Perfil do <i>mobber</i>	12
8	Tipos de <i>Mobbing</i>	13
6	A DIMENSÃO HUMANA E O ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.....	14
6.1	A dimensão humana.....	14
6.2	Assédio moral em Instituições de Ensino Superior.....	16
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
	REFERÊNCIAS.....	20

1 INTRODUÇÃO

Em um cenário de transformações sociais, econômicas e culturais, a temática da saúde no trabalho ganha destaque, uma vez que reflete o modo e as condições sob as quais as atividades laborais são desenvolvidas. Sobre estas condições, Caran et al (2010) aponta para a precarização do trabalho, constatada entre outras coisas na intensificação da atividade laborativa de quem vende sua força, bem como no medo e estresse, ocasionados pela possibilidade de desemprego, doenças relacionadas ao trabalho e outras formas de adoecimento.

Neste contexto, onde o trabalho carece cada vez mais de relacionamento funcional intenso com equipes e pessoas, o assédio moral se torna um integrante expressivo destas inúmeras vertentes da precarização da atividade laboral, constituindo-se com um tipo de violência, compondo o quadro dos riscos ocupacionais, especificamente, dos ricos psicossociais (CARAN et al 2010) e como nexos causal de doenças do trabalho (VILLATORE, 2002).

Codo (1999) constatou, através de pesquisa com 39 mil trabalhadores da área de educação no Brasil, que 48% apresentava *burnout* (estresse de sobrecarga). Validando tais resultados, Oliveira (2011) afirma que os profissionais que trabalham com serviços educacionais são os mais atingidos pela *burnout*, ou seja, professores e educadores. Relacionando o assédio moral à referida síndrome, o autor explica que estes profissionais enfrentam altíssimo nível de estresse de sobrecarga, realidade frequentemente piorada pelos inúmeros casos de assédio moral. Afirma ainda que, semelhante ao que acontece com os profissionais de saúde, a maioria dos autores de terror psicológico são os próprios destinatários dos serviços prestados, ou seja, a maioria das agressões são de alunos para com seus professores em decorrência de insatisfação com o tratamento que lhes é dispensado, notas ou reprovação. Estes fatos levam ao esgotamento físico e mental dos educadores, obrigando-os a laborar em um ambiente hostil.

Sobre outro aspecto pelo qual o assédio de moral se mostra presente na área do ensino, Caran et al (2010) esclarece que o setor educacional faz parte do conjunto de instituições caracterizadas por hierarquia e procedimentos rígidos de relação entre superior e subordinado. Ou seja, setores onde as tarefas são bem definidas e é possível direcionar a culpa sobre algo a alguém em específico. Ainda, no setor público o assédio moral pode prolongar-se porque, diferente do setor

privado onde a violência termina com a saída da vítima, há o vínculo organizacional. No caso, os métodos de assédio produzem resultados perniciosos à saúde do trabalhador.

Em virtude da centralidade do papel do professor na sociedade para formação científica e cidadã, discutir as circunstâncias sob as quais o trabalho educacional é desenvolvido, bem como seu impacto à saúde física e cognitiva dos professores e a coibição da violência, torna-se fundamental.

2 OBJETIVO

Diante do exposto, o presente artigo objetiva desvelar, por meio de uma revisão de literatura, a ocorrência de assédio moral sofrido por professores em instituições de ensino superior, reunindo pesquisas e ideias relacionadas ao tema, fomentando discussão a respeito do assédio moral e a proteção à saúde psicofisiológica dos professores.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada neste estudo é uma revisão de literatura. Busca a observação do que a literatura descreve sobre o assédio moral sofrido por professores de instituições de ensino superior, seus números e motivações. Para a estruturação da presente revisão foram consultados anais de conferências e congressos sobre violência e Assédio moral, capítulos de livros impressos e virtuais, teses e dissertações disponíveis em acervos virtuais de universidades nacionais e internacionais, assim como páginas com conteúdo específico voltado para temas relacionados ao Assédio moral em seu aspecto psicológico ou jurídico. Foram consultados artigos, teses e dissertações por meio de busca no Google, Google Acadêmico, Periódicos Capes, Scielo e Biblioteca Nacional de Teses e Dissertações. Os termos-chave utilizados foram: Assédio moral; Assédio moral em escolas públicas; Violência psicológica; *Mobbing*. Em um primeiro momento, apresenta-se uma abordagem conceitual e histórica acerca do assédio moral. Em seguida, aborda-se a o tema Assédio moral e as relações de trabalho, observando os efeitos, tipos, perfis de vítima e agressor. Por fim, aborda-se a importância da

dimensão humana nas instituições e o assédio moral em instituições de ensino superior, seus números e razões de ocorrência. As referências consultadas estão inseridas no período de 1984 a 2015.

4 ASSÉDIO MORAL: ABORDAGEM CONCEITUAL E HISTÓRICA

4.1 Abordagem Conceitual

Existem diversas expressões utilizadas no mundo na tentativa de designar a violência psicológica no trabalho. Estas expressões fazem referência à moléstia psicológica, coação moral e tirania, obedecendo a cultura de cada país e seus diversos aspectos. A mais conhecida é a palavra *mobbing*, que tem origem no estudo do comportamento animal, onde Niko Tiberghen e Konrad Lorenz a usavam para designar a ação de um grupo em direção a um alvo potencialmente perigoso. Na década de 1970, o médico sueco Peter Heinemann introduz o termo no estudo do comportamento humano, utilizando-se deste para analisar a ação destrutiva de grupos de crianças em direção a uma única criança (GUIMARÃES, 2006).

O direcionamento destes estudos para o mundo do trabalho se dá na década de 1980, quando Heinz Leymann passa a pesquisar a violência psicológica neste contexto, de maneira mais profunda. Leymann (1990) define *mobbing* ou o terror psíquico na vida profissional como atitude hostil e antiética, dirigida de forma sistemática por uma ou várias pessoas em direção a um indivíduo. Ações frequentes e durante longo período que, por causa da frequência e duração, resultam em patologias psíquicas e ou psicossomáticas. A finalidade é destruir a reputação, perturbar a execução do trabalho da vítima, conseguindo que esta pessoa acabe por abandonar o local de trabalho. Em outras palavras,

transposto para o contexto mais racional da organização empresarial, o termo vem a significar a complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica, posta em prática deliberada e repetidamente por um empregador ou por superiores hierárquicos diretos, por colegas de trabalho de nível igual ou até por subalternos, em confronto com um trabalhador, com o objetivo de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológico, adequado a causar um dano notável no seu equilíbrio psicofísico (CARVALHO, 2006, p. 40).

Quanto às formas de manifestação do assédio moral, Hirigoyen (2002), entende que este se manifesta por comportamentos, palavras, escritos e gestos que

trazem dano à personalidade, a integridade ou dignidade psicofísica do trabalhador, põe em perigo seu emprego e prejudica o ambiente de trabalho.

Barros (2007) adverte que, por pressupor um comportamento, seja de ação ou omissão, por um período prolongado e premeditado, o assédio moral não deve confundir-se com conflitos esporádicos ou com más condições de trabalho. A autora destaca um aspecto interessante deste tipo de ação: a omissão. Sobre este aspecto, a literatura inglesa também apresenta uma outra expressão “*sighted mobber*”, relacionada não ao autor da violência, mas, ao espectador da ação. Aquele que atua como observador do fato e, calado, contribui para a eficácia da ação (CARVALHO, 2006).

As definições acima nos permitem concluir que os elementos comuns em todas as tentativas de conceituação que caracterizem de maneira geral o fenômeno são a intencionalidade, a frequência e a repetição do comportamento violento. Mas, o que diz a lei sobre isto?

Cahali (2005) esclarece que do ponto de vista constitucional, o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, que trata das garantias fundamentais, e incisos V e X que dizem respectivamente: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Jesus e Silva (2015), lembram casos em que o assédio moral é reportado ao artigo 6º, que trata, entre outras coisas, do trabalho como direito social; ao artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e ao artigo 170º, que trata da valorização do trabalho como base da ordem econômica e na garantia da existência digna, conforme os ditames da justiça social. Porém, segundo os autores, o dispositivo constitucional que deve ser debatido em casos de assédio moral é o artigo 1º, III, que trata da dignidade da pessoa humana, abraçada pela doutrina trabalhista, como direito à dignidade humana do trabalhador.

4.2 Abordagem histórica

Os primeiros estudos relacionados ao tema surgiram nos Estados Unidos, por Brodsky, em 1976, cujo estudo abordou os diversos abusos sofridos por

trabalhadores e seus efeitos. No entanto a temática só passou a ganhar relevância e visibilidade social em 1980 com o psicólogo Heyns Leymann, que serviu de pressuposto teórico para diversos outros autores (RODRIGUES; FREITAS, 2014). Para Leymann, o assédio moral caracteriza-se pela hostilidade na comunicação e coação de um indivíduo em seu ambiente de trabalho por um indivíduo ou grupo, levando à vítima a vários sofrimentos psicológicos leves e graves (LEYMANN, 1990).

5 ASSÉDIO MORAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral não é um fenômeno atual. Ele existe, desde que as relações de trabalho começaram a se desenvolver, em todo e qualquer tipo de profissão. Este tipo de violência psíquica gera inúmeras consequências tanto em níveis psicológicos quanto físicos, ocasionando problemas de convivência social.

Algumas pessoas utilizam métodos de violência moral ou psíquica por diversas razões, seja para mostrar sua “superioridade” ou por simples prazer em humilhar o outro, causando assim a saída da vítima do trabalho.

5.1 Perfil da vítima

Os perfis das vítimas variam dependendo da organização. Podem ser profissionais tímidos, sensíveis, pessoas de princípios e valores, em ambientes organizacionais onde a maioria dos profissionais são pessoas com mais idades e muitos anos na mesma empresa. A vítima da vez pode ser o novato, o jovem que tem novas ideias para melhorar aquele ambiente, mas essas ideias não são aceitas pelos demais. Situação corriqueira em instituições públicas. No entanto, alguns estudiosos traçaram perfis mais detalhados com o objetivo de entender mais a fundo cada situação. Guedes (2003) elenca alguns perfis prováveis das vítimas:

- a) O prisioneiro: a vítima prisioneira não consegue se libertar desse terror psicológico, possibilitando o início de diversos problemas mentais, principalmente depressão.
- b) O medroso: tem medo de todos, não confia em ninguém, nem naqueles que podem ajudá-lo.
- c) O servil: o objetivo do servil é fazer tudo o que seu superior manda, buscando a perfeição, sem negar absolutamente nada, aceitando humilhações por um determinado erro. É o bajulador.

- d) O distraído: não percebe o que acontece ao seu redor, sem ter a consciência do quanto é grave o assédio que sofre.

2.2 Efeitos sobre a vítima

De acordo com Heinz Leymann (1990), as vítimas desenvolvem diversos problemas físicos e mentais. Os principais efeitos do assédio moral sobre a vítima são: ansiedade, falta de iniciativa, insegurança, depressão, sociofobia, esgotamento, tremores, medo, transtorno obsessivo, perda de memória, transtorno bipolar, traumas psicológicos, tentativas de suicídios, ataques de fúria, dificuldades para dormir.

2.3 Perfil do *mobber*

O perfil do *mobber* (agressor) também varia de acordo com a organização, não é uma ação singular, porém não é uma ação generalizada. Para Oliveira (2013), traçar um perfil é algo complexo pois não existe um perfil geral, mas um conjunto de fatores que levam uma pessoa a se tornar assediador. Alguns destes fatores estão relacionados à organização da empresa, como a dificuldade no fluxo de informação e comunicação e a forma autoritária de resolver conflitos e problemas. Qualquer pessoa está sujeita, de acordo com o contexto à torna-se um assediador, já que este é um processo inconsciente.

A cartilha da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (2011) descreve o assediador como alguém narcisista, com percepção exagerada da própria importância e singularidade, envolvido em fantasias de sucesso ilimitado e com grande necessidade de admiração. Na maioria das vezes são pessoas invejosas, ambiciosas, manipuladoras, que gostam de demonstrar superioridade perante os demais.

Vickers (2002 *apud* OLIVEIRA, 2013) descreve os assediadores como sendo geralmente pessoas inseguras, com transtornos de personalidade antissocial, caracterizados por uma história de comportamentos antissociais. São pessoas que se sentem ameaçadas pelo colega e que sentem necessidade de dominar os outros através do uso de agressão.

2.4 Tipos de *Mobbing*

Em relação à hierarquia, o Assédio moral pode ser classificado da seguinte forma:

- a) Ascendente: “é aquele que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de mando ou adota posturas autoritárias, com intuito de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os colegas de trabalho” (ALKMIN 2008, p. 64). Nem sempre quem está no nível hierárquico superior está blindado dos assédios dos demais subordinados. Há várias situações que representam o *mobbing* ascendente, como a chegada de um profissional de fora que é introduzido diretamente a um cargo superior, sem conhecimentos dos demais funcionários. Pode ocorrer de seus métodos não serem aceitos ou esse cargo ser desejado por outros funcionários que estão há anos trabalhando na mesma organização, porém, não serem reconhecidos ou a própria empresa concluir que em seu quadro de funcionários, ainda não exista alguém que possa assumir esse cargo superior. Vale lembrar que, como afirma Pamplona Filho (2006, *on line*),

esta violência de "baixo para cima" não é tão rara como se possa imaginar, à primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

- b) Horizontal: o assédio moral horizontal se estabelece entre funcionários com o mesmo grau hierárquico, percebido entre colegas de trabalho em virtude da competitividade, ambição, diferenças salariais, orgulho, inveja ou mesmo discriminação de ordem social, religiosa, política ou racial (HIRIGOYEN, 2002). Esse tipo de comportamento pode durar muito tempo por simplesmente passar despercebido, onde os demais colegas não se importam, concluindo que não afeta a eles no trabalho, ou simplesmente agem por medo de ser mais uma vítima do agressor.

- c) Descendente: é a utilização do poder do chefe para fins de abuso. Segundo Alkmin (2008, p.61), o assédio moral vertical descendente, “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando”.

6 A DIMENSÃO HUMANA E O ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

6.1 A dimensão humana

O desenvolvimento das teorias administrativas ignorou por muito tempo a subjetividade humana e a sua natureza psicológica. Atualmente, tem-se a compreensão de que nenhuma teoria desta natureza deve ignorar as implicações psicológicas no ambiente de trabalho.

Nenhuma organização existe sem que tenha sido concebida por pessoas. São as pessoas que planejam, organizam e põe em funcionamento as políticas e os processos de gestão. O trabalho criativo e intelectual passa então à condição de força fundamental das empresas, onde atividades produtivas se firmam no elevado conteúdo de conhecimento e informação, em detrimento de um trabalho rotineiro, característico do modelo Taylorista/ Fordista.

Esta mudança de paradigma evidencia uma nova concepção de recursos humanos, onde as pessoas passam a ser consideradas fonte de vantagem diferencial para as organizações, com conhecimentos e competências. Logo, uma força de trabalho comprometida com os objetivos organizacionais constitui requisito fundamental.

A temática abordada neste artigo se situa no subsistema de gestão pessoas que trata das relações humanas e sociais. Este diz respeito à importância da construção de um ambiente favorável de integração. Trata-se de um subsistema que é confundido, em muitas organizações, pela completude do sistema de recursos humanos integral. Isso significa que muitas organizações têm uma visão extremamente limitada da amplitude da política de recursos humanos (CALDAS, 2010).

Ramos (1984) reavalia esta evolução da teoria administrativa à luz do modelo de homem e de sua ação, a saber: o homem operacional, reativo e parentético. O homem operacional é o trabalhador passivo, indivíduo que não questiona. Motivado por recompensas materiais e econômicas, é programado para desenvolver sua função específica na instituição.

Por esse mister, faz uso em grande quantidade da racionalidade funcional, que diz respeito a qualquer conduta, acontecimento ou objeto, à medida que esse é reconhecido como apenas um meio de atingir uma determinada meta, solapando a capacidade de sadio julgamento do indivíduo, diminuindo sua aptidão crítica (TAFNER; DA SILVA, 2011, p.256).

O homem reativo surge por influência da escola humanista e parte do princípio de que o trabalhador é um ser reativo. Ou seja, o indivíduo é percebido quanto à sua capacidade de resposta a mudanças ambientais. “A teoria reativa baseia-se em uma visão ingênua da natureza dos insumos e produtos. Considera que os insumos consistem em pessoas, materiais e energia, neutralizando os fatores ético e valorativo do ambiente, cuja racionalidade e legitimidade são simultaneamente ignoradas” (TAFNER; DA SILVA, 2011, p. 256).

Finalmente, o homem parentético, apresentado por Ramos (1984), é o indivíduo ativo na organização. Consegue equilibrar-se entre a racionalidade funcional e a subjetividade do mundo do trabalho. Difere-se do homem operativo e racional por sua ação participativa, proativa e colaborativa. É um indivíduo crítico, atuante e que influencia o ambiente de trabalho, comprometendo-se com a missão e a visão da organização.

A gestão educacional é um processo sistêmico que relaciona os processos administrativos e pedagógicos à gestão de pessoas e gestão do conhecimento. Exige tomada de decisão, coordenação de atividades, integração do corpo docente, dentre inúmeras outras atividades. Para Orborde e Gaebler (1994 *apud* BOAS, 2012), a legislação que regula as relações de trabalho no setor público é inadequada por seu caráter protecionista e inibidor da ação empreendedora. Os autores afirmam que no contexto da administração pública verifica-se um distanciamento da moderna Gestão de Pessoas. Os órgãos dos recursos humanos nas instituições públicas têm servido à tarefa de admitir, registrar legalmente, remunerar, controlar e até punir servidores.

Entretanto, é vital que essa visão comece a ser revista pelos dirigentes destas organizações, pois com a evolução das técnicas e práticas de administração e o

grande aperfeiçoamento das teorias sobre comportamento organizacional, a ação da área de Recursos Humanos deve ser cada vez mais orientada para a atração, fixação, motivação, treinamento, desenvolvimento e encaminhamento de pessoas.

Certamente, tendo um profissional preparado para exercício da função, promoveremos uma educação de qualidade, voltada para a formação de sujeitos participantes e transformadores de sua realidade, favorecendo assim a produção e disseminação do conhecimento, formando alunos cada vez mais qualificados e preparados para o mundo do trabalho potencializando o desenvolvimento tanto local, como global. O gestor tem um compromisso político e pedagógico com a coletividade, de forma a traduzir as finalidades da instituição de ensino, a partir das necessidades que lhe são colocadas pela comunidade escolar (professores, alunos, pais, funcionários e comunidade em geral). Isto pode ser sentido no projeto político-pedagógico da instituição, que é um instrumento em permanente construção onde a coletividade vai explicitando o papel social desta, frente às transformações sociais. Dentro de uma perspectiva democrática de educação, onde todos os educadores são gestores, cabe ao diretor ou coordenador orquestrar os desafios que são colocados ao processo de gestão participada da educação.

6.2 Assédio moral em Instituições de Ensino Superior

Muitas instituições, há um longo tempo, veem pessoas como recursos organizacionais. “Como recursos, as organizações que adotam tal concepção os veem como sujeitos passivos da ação empresarial, necessitando ser controlados e administrados para que se possa obter deles o máximo em produtividade” (COLOMBO, 2010 *apud* TAFNER; DA SILVA, 2011, p. 254).

Normalmente, se encontram pessoas relatando algum fato ocorrido em uma instituição onde o indivíduo se sente oprimido. Esses profissionais geralmente reprimem os traços de sua personalidade, passando a agir como máquinas e, sobretudo, utilizando intensivamente a racionalidade funcional. Diversas pesquisas nos permitem concluir que a prática de assédio moral em instituições de ensino é bem mais comum do que se imagina.

Em pesquisa realizada para a identificação de ocorrência de violência entre por servidores docentes e técnico-administrativos em uma IES, dos quais 60,9% dos pesquisados eram docentes, Tolfo e Nunes (2011) constataram que 27,6%

identificaram-se como vítima de assédio moral, dos quais 70,1% eram vítimas de dois ou mais agressores. Os autores eram em grande parte colegas de trabalho (45,5%) e 41,6% do sexo masculino. Ao encontro do estudo, Caran et al (2010), em pesquisa cujo objetivo era analisar a ocorrência de assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil, evidenciaram que 40,7% dos entrevistados (92,6% mulheres) afirmavam ter sido vítimas de assédio moral. Ainda, 59,3% informaram já ter presenciado situações de assédio moral e 70,4% consideraram um problema comum dentro da universidade.

Também chamam atenção os números apresentados por Nascimento e Araújo (2014) em estudo denominado “Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piau”. Dos entrevistados, 53% afirmaram ter sofrido algum tipo de tratamento diferenciado; 44% disseram ter sido ignorados, excluídos ou “colocados na geladeira”; 74% responderam que foram expostos a uma carga de trabalho excessiva; 58% afirmaram que suas opiniões e pontos de vista foram ignorados; 57% que alguém reteve informações que podiam afetar o seu desempenho no trabalho. Na mesma pesquisa, 39% afirmaram ter sido alvo de comentários ofensivos sobre a sua pessoa, sobre seus hábitos, suas origens, suas atitudes ou sobre sua vida privada; 39% contaram ter sido ignorados ou recebidos com uma reação hostil ao tentar uma aproximação; 34% asseguraram que foram pressionados a não reclamar um direito que teriam; 28% que foram alvo de gritos ou de agressividade gratuita; 24% dizem ter sido humilhados ou ridicularizados em relação ao seu trabalho; 23% que foram submetidos a sarcasmos ou foram alvo de brincadeiras excessivas, 17% foram alvo de “pegadinhas” por pessoas com as quais não tinham intimidade; 7% foram alvo de comportamentos intimidativos e 5% foram ameaçados de violência, alvo de abuso físico ou de violência real.

Sobre os motivos que levam a alta ocorrência de assédio moral em instituições de Ensino Superior, Rodrigues e Freitas (2014), em artigo intitulado “Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência”, obtiveram resultados que evidenciaram que o assédio moral nestas instituições é motivado tanto por questões pessoais quanto por questões organizacionais, que tem como elementos principais o posicionamento competitivo e a fragilidade ou total inexistência de normas ou processos que tratem da prevenção de casos. As descobertas se identificam com as conclusões de Hirigoyen (2006), cujas pesquisas identificaram que o setor de ensino

é propenso à ocorrência de violências pelas próprias especificidades das organizações educacionais, relacionadas às disputas por poder.

Em consonância com estas observações, Caran et al (2010), infere que as universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que facilita a ocorrência desse fenômeno. Rodrigues e Freitas (2014, p. 296), ao estudar a incidência de assédio moral em instituições privadas, concluem que as condições organizacionais propícias ao assédio moral

(...) demonstram estar relacionadas à complexidade e à multiplicidade das atividades desenvolvidas pelos professores. Do mesmo modo, têm relação com a frequência e a variedade das interações profissionais destes, com a conduta adotada por algumas instituições no sentido de tratar o aluno como mero cliente, com a naturalização das práticas de assédio moral na cultura das IES e, também, com a fragilidade ou inexistência de normas e de processos referentes à prevenção e à abordagem desse fenômeno.

Em concordância com estas observações, Paixão et al (2013), em pesquisa cujo objetivo era compreender o construto assédio moral na relação professor-aluno na percepção de professores de graduação em administração, indica que o discurso coletivo tem como ideias-chave o 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. Os motivos vão desde a mercantilização do ensino a valores sociais não apreendidos.

Cahú (2011), em seus estudos, descobriu que, na visão dos professores,

as principais formas de assédio moral vivenciadas foram: pressão do chefe, por não aderirem à reforma curricular; ameaças de legitimidade no cargo; desistência de concurso por intimidação de membro da banca; pressão em casos de concurso para ingressos e ou alterações de funções na carreira docente; imposição de cargos e atividades aos menos titulados sem o seu consentimento ou aceitação

Para Guedes (2003), o *mobbing* ou assédio moral é uma epidemia que contamina as relações de trabalho nas esferas pública e privada, em um quadro agravado por uma herança cultural patrimonialista e permeada por “cordialidade” superficial. Prisco (2012) lembra que se insere neste contexto, o fato de o trabalho do educador ser muitas vezes uma ação solitária, em que o professor responde em diversas esferas: à instituição, à comunidade e a si mesmo. Associada à rotina que transpõe o trabalho para as horas de descanso e a falta de reconhecimento, este contexto pode colocar o professor como vítima potencial de agressões.

A fragilidade na comunicação é um ponto levantado por Oliveira (2013), que considera as mudanças tecnológicas e seu impacto na comunicação inerentes às alterações nas relações de trabalho. No caso do assédio moral, o assediador não comunica coisas importantes de modo que o trabalho do colega seja executado de maneira satisfatória. Além disto, a falta de uma boa comunicação inibe a fala de quem vive este tipo de violência no ambiente de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, observa-se que os casos de assédio moral em instituições de ensino superior apresentam números muito preocupantes. O tema é complexo e o assédio moral não tem uma razão específica, mas um conjunto de fatores que se intercalam de modo a criar um cenário propício para a este tipo de violência. As condições organizacionais, como a fragilidade ou inexistência de instrumentos que permitam coibir ou mesmo detectar o *mobbing*, a dificuldade de comunicação, a precarização do trabalho docente pela excessiva carga horária e o baixo reconhecimento contribuem de forma significativa para a ocorrência deste fenômeno. A existência desta prática também está relacionada às interações e aspirações profissionais em um ambiente marcado pela competitividade, pressão e disputa de egos.

As pesquisas também indicam que a prática de assédio moral está presente tanto na esfera pública quanto privada, de forma horizontal ou vertical, embora haja especificidades do fenômeno em cada cenário. Por se tratar de um tema cuja a complexidade denota um conjunto de fatores, o tema precisa ser observado de maneira interdisciplinar ou transdisciplinar e requer um conjunto maior de investigações no cenário educacional.

Para que esta prática seja coibida se faz necessário a valorização da dimensão humana nas organizações educacionais. Tendo em vista a importância do papel do gestor dentro das organizações, deve o mesmo ser responsável por combater e discriminar as práticas de *mobbing* no ambiente de trabalho, visto que este é um fenômeno que pode ocorrer em qualquer ambiente trabalhista, afetando o comportamento e a mentalidade do indivíduo e desestimulando-o a realizar seu trabalho.

Deste modo, para que se tenham bons funcionários, que cumpram seu papel da melhor forma possível e que gerem resultados positivos para empresas públicas e privadas, é necessário sanar os atos do *mobbing*, que tornam as relações de trabalho conturbadas, insatisfatórias, gerando vários transtornos para o indivíduo, que acabam por encarar o ambiente de trabalho como um verdadeiro pesar. É imprescindível que o gestor esteja atento e apto a lidar com as circunstâncias que o ambiente de trabalho impõe, observando com cautela, flexibilidade, interdisciplinaridade o contexto organizacional e as relações interpessoais, garantindo um ambiente de trabalho mais saudável e livre de violência.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

BOAS, Ana Alice Vilas et al. A Importância das Práticas de Gestão de Pessoas na Administração de Escolas Públicas do Município de Lavras–Mg. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 13, 2012. Resende, **Anais...** Disponível em: <http://info.aedb.br/seget/artigos12/34816470.pdf>. Acesso em 13/04/2016.

CAHALI, Yussef Said. Dano moral. rev. atual. e ampl. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, p. 82-104, 2005.

CALDAS, Eduardo de Lima. Gestão de pessoas no ensino público municipal: aspectos de recursos humanos no sistema escolar. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 3, 2010, Brasília. **Anais...** Disponível em: <http://www.repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/235>. Acesso em: 20/12/2015

CARAN, Vânia Cláudia Spoti et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: <http://www2.unifesp.br/acta/pdf/v23/n6/v23n6a4.pdf>. Acesso em: 02/03/2016

CARVALHO, Messias. Assédio moral/mobbing. **Toc**, 77, p.40-49, 2006. Disponível em: http://www.occ.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf . Acesso em: 27/02/2016

CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE (Brasil). **Assédio Moral no Trabalho: Reaja e Denuncie**. 2 ed. Brasília, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003. Disponível em: <http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>. Acesso em: 20/12/2015.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing"(assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183- 192, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2>. Acesso em: 02/03/2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. A violência no casal: da coação psicológica à agressão física. **Rio de Janeiro: Bertrand Brasil**, 2006.

_____. Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Renan Potão; SILVA, Marloir Viana da. **A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8995/A-eficacia-dos-meios-de-provas-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 21/12/2015

LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, v.5, n.2, p. 119-126, 1990.

NASCIMENTO, Daniel Arruda; ARAÚJO, Francélia Waldélia Cruz. Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí. **Revista Universidade e Sociedade**, n. 54, p. 58-69, 2014. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-552752935.pdf> Acesso em:10/04/2016.

OLIVEIRA, Lauro Ericksen Cavalcanti. Consequências psicobiofísicas do assédio moral: síndrome de burnout e transtorno de estresse pós-traumático como psicopatologias laborais. In: semana de humanidades, 19.,2011. Rio Grande do Norte, **Anais...** Rio Grande do Norte: UFRN,2011. Disponível em: <http://www.cchla.ufrn.br/shXIX/anais/GT32/>. Acesso em: 13/03/2016

OLIVEIRA, Sayonara Miranda. **O impacto do sofrimento psíquico do assédio moral no desempenho dos profissionais de educação superior: um estudo de caso**. 2013. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Minho. Escola de Economia e Gestão, 2013. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/27550>. Acesso em: 27/02/2016

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Salvador, 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>. Acesso em: 13/04/2016.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro et al. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de**

Administração, v. 48, n. 3, p. 516, 2013. Disponível em:

<http://search.proquest.com/openview/2f6ea02bb02524360db1d35d5d8ddad6/1?pq-origsite=gscholar>. Acesso em: 02/03/2016.

PRISCO, Cristina Maria Fagundes. **Tu não está ali, tu não existe**: violência psicológica e assédio moral vertical ascendente com docentes de ensino público. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/56621/000859268.pdf?sequence=1>
Acesso em: 11/02/2016.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A ascensão do homem parentético**. Tradução de Tânia Fischer e Mafalda Elisabeth Schmid. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 1984.

RODRIGUES, Míriam; DE FREITAS, Maria Ester. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 12, n. 2, p. 284, 2014. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/8275> . Acesso em: 10/02/2016.

TAFNER, Marlon Jackson; DA SILVA, Everaldo. Gestão de pessoas e de instituições de ensino: um exercício de soma positiva. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 4, n. 3, p. 248-262, 2011. Disponível em:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327512014> . Acesso em: 10/02/2016.

VILLATORE, Marco Antônio César. **O assédio Moral, o nexos causal para doença no trabalho e o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo, 2003. Disponível em:

http://www.mouraborges.adv.br/MB6_assedio%20moral%20e%20o%20nexo%20causal.pdf. Acesso em: 02/03/2016.