

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
CURSO DE PSICOLOGIA**

MARIA CAROLINA LIMA DE SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA PSICOSSOCIAL**

**MANAUS
2022**

MARIA CAROLINA LIMA DE SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA PSICOSSOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof^o. Dr^o. Ronaldo Gomes Souza

**MANAUS
2022**

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

D278a De Souza, Maria Carolina Lima
O assédio moral no contexto universitário: uma análise à luz da perspectiva psicossocial / Maria Carolina Lima De Souza. 2022
42 f.: 31 cm.

Orientador: Ronaldo Gomes Souza
TCC de Graduação (Psicologia - CH Formação do Psicólogo) -
Universidade Federal do Amazonas.

1. Assédio Moral. 2. Universidade. 3. Trabalho. 4. Abordagem
Psicossocial. I. Souza, Ronaldo Gomes. II. Universidade Federal do
Amazonas III. Título

MARIA CAROLINA LIMA DE SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA PSICOSSOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Aprovado em 01 de setembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

**Prof.º Dr. Ronaldo Gomes Souza, presidente
Faculdade de Psicologia
Universidade Federal do Amazonas**

**Prof.ª Dra.ª Ana Cláudia Leal Vasconcelos, membro interno
Faculdade de Psicologia
Universidade Federal do Amazonas**

**Prof.ª Dra.ª Maria Izabel Ovellar Heckmann, membro externo
Instituto de Ciências Biológicas - ICB
Universidade Federal do Amazonas**

Dedico este trabalho a minha mãe, Cristina, e às pessoas queridas que me fortaleceram.

AGRADECIMENTOS

Este é um dos momentos mais esperados da minha vida. Quando eu penso em tudo que eu passei para chegar até aqui, as palavras não são o suficiente, mas posso dizer com alegria e gratidão que devo uma parcela dele a tantas pessoas que me fortaleceram.

Agradeço à pessoa mais importante da minha vida, minha mãe. Cristina, mulher de fé, força. É mãe solo, sempre deu o máximo de si, dentro das suas possibilidades, pelos seus três filhos. Sempre apoiou as minhas escolhas, me incentivou/incentiva o meu melhor. Obrigada por tanto, mãe.

Agradeço aos grandes mestres, PROFESSORES, que participaram da minha jornada educativa, no ensino fundamental, ensino médio, ensino técnico e ensino superior. Obrigada por me mostrarem as diversas possibilidades de caminhos através da educação. Por dizerem: "Vai, que você consegue. Você pode!", quando nem eu acreditava em mim. A minha história de ensino é construída na rede pública de ensino e tenho muito orgulho disso. Vocês, professores, transformaram e transformam a minha vida.

Agradeço as oportunidades que a Psicologia me deu, de conhecer espaços, saberes, fazeres, pessoas, profissionais éticos e comprometidos que se tornaram referências para mim.

Agradeço ao meu orientador, Ronaldo, por acreditar em mim, aceitar e confiar nesse projeto/trabalho. Figura importante no meu processo de encontro na Psicologia. Obrigada, Professor.

Agradeço ao meu companheiro de vida, Leland, por todo amor, cuidado, incentivo e respeito nesses últimos anos. Você me ajuda a crescer e me traz imensidão de tranquilidade. Obrigada.

Agradeço aos amigos, colegas, pessoas queridas que me fortaleceram e fortalecem.

Até aqui resisti e seguirei resistindo!

Cada um tem sua história. Só quem viveu, é que pode contar.
(Oswaldo Montenegro)

RESUMO

O assédio moral é um fenômeno social complexo e multicausal, que repercute em diversas esferas do cotidiano. No ambiente de trabalho, ele pode ser agressivo e até perverso. Seus efeitos sobre a vida de uma vítima vão além do biopsicossocial. A ocorrência desse tipo de violência dentro da universidade é expressiva, contudo, acaba sendo por vezes silenciada devido aos modelos de gestão instituídos e pelas disputas de poder. Com base nesse cenário e suas especificidades, este trabalho se propõe a falar sobre o assédio moral no contexto universitário, articulando teoria a um estudo de caso, segundo a abordagem psicossocial. Tem objetivo alinhado por quatro pilares: compreender como o fenômeno pode ocorrer nesses espaços; apresentar os elementos característicos do fenômeno e a sua forma no setor público de ensino superior; falar sobre o trabalho de uma comissão de prevenção e combate; e propor estratégias de prevenção e promoção de saúde no trabalho.

Palavras-Chave: Assédio Moral, Trabalho, Universidade, Abordagem Psicossocial.

ABSTRACT

The moral harassment is a complex and multicausal phenomenon, that have repercussions in several aspects of the daily life. In the work environment, it can be even more aggressive, and it's effects on the victim's life can go beyond the psychosocial. The occurrence of this kind of violence inside the universities is expressive, but sometimes it gets silenced due to the of management models and the disputes for power. Based on this scenery and its characteristics, this paper intent is to discuss moral harassment at university context, associating the theory to a study of a case following the psychosocial approach. The objectives follow four main cores: understand how this phenomenons can occur, present the characteristic elements of this phenomenon and the way it happen at the public superior school system, discuss the work of a commission to prevent and combat; and propose strategies of prevention and promotion of mental health at the work environment.

Keywords: Moral Harassment, Work, University, Psychosocial Approach.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 9 |
| Justificativa..... | 11 |
| Objetivos | 11 |
| Objetivo Geral | 11 |
| Objetivos Específicos | 11 |
| 2. MÉTODO..... | 12 |
| Tipo de Pesquisa | 12 |
| Local da Pesquisa..... | 13 |
| Amostra da Pesquisa | 13 |
| Procedimentos: Coleta de Dados, Instrumentos e Técnicas..... | 13 |
| Procedimentos Éticos..... | 15 |
| 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 16 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 26 |
| 5. A PREVENÇÃO E PROMOÇÃO EM SAÚDE NO TRABALHO..... | 36 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 39 |
| REFERÊNCIAS..... | 40 |

1. INTRODUÇÃO

O Assédio Moral no contexto do trabalho é um fenômeno que não é recente, por mais que hoje em dia venha ganhando maior visibilidade devido aos casos recorrentes na sociedade. Suas repercussões e desdobramentos psicossociais vêm chamando atenção de diversos estudiosos pelo mundo ao longo da história. Contudo, somente no final do século passado, as práticas assediosas no âmbito laboral foram percebidas como um fator agravante, capaz de fragilizar as relações trabalhistas, o ambiente organizacional e, principalmente, a saúde do trabalhador. Nesse sentido, é necessário entender o fenômeno e como pode ser caracterizado.

Para Hirigoyen (2017), o assédio moral é toda conduta abusiva que se manifesta através da repetição ou sistematização, voltada contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa ou grupo, colocando em perigo sua posição. Assim como pode afetar diretamente o trabalho, o ambiente profissional e a vida privada do alvo/alvos. Na base dos procedimentos de assédio não existe uma lógica óbvia, algo que seja compreendido rapidamente, mas sua raiz aparece através de sentimentos inconfessáveis (HIRIGOYEN, 2015). Por meio de sentimentos de recusa à distinção, podendo ser representados por sentimentos: de inveja, ciúme, rivalidade, medo (sendo um combustível indispensável ao assédio moral). É inconfessável porque não se mostra de forma explícita, ainda mais quando já faz parte do ambiente organizacional, estando introjetado à cultura desse.

Sobre as características do assédio moral no trabalho identificadas em comum nas literaturas utilizadas, destacam-se quatro: persistência/ frequência, humilhação/hostilidade, desequilíbrio de poder e intencionalidade.

Em conformidade com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral tem potencial para causar ou contribuir com o aparecimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Pensando sobre essa temática, diversos estudos da psicologia são desenvolvidos como forma de enfrentamento e combate a práticas de assédio, vem crescendo no Brasil e no mundo. Assim como ações mais efetivas por meio de comissões de acareação e medidas preventivas que se tornaram referência no Brasil.

Sabe-se que o fenômeno é uma forma de violência, e pode ser observado em diversos contextos e nas instituições sociais. Sendo assim, um ambiente que não está isento de acontecer episódios e práticas como essa, é a universidade. Segundo Ribeiro (2020), o espaço universitário é voltado para o ensino, pesquisa e extensão, onde se pode encontrar várias atitudes positivas e/ou negativas circulando nesse ambiente. Quando se pensa nas ações negativas, sendo caracterizadas por ofensas, humilhação e prejuízos, percebe-se que a maioria vezes está ligada apenas à disputa de poder e no individualismo. Ações essas que podem

modificar o ambiente de trabalho, tornando-o adoecido e por consequência, traz sérios danos psicossociais às vítimas de assédio moral. Contudo, é necessário compreender como o fenômeno se manifesta nesses espaços, quais as suas implicações e características em instituições públicas de ensino superior.

A partir do desenvolvimento desses pontos essenciais somados à contribuição de um caso acompanhado por uma comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral que atua em uma universidade pública federal, será possível compreender como o fenômeno pode ocorrer na universidade. Assim como, serão apresentadas estratégias embasadas na literatura pertinente ao tema, no que diz respeito à prevenção como medida importante para promover bem estar e saúde no ambiente de trabalho como um todo.

Justificativa

Por mais que nos dias atuais seja observado, até certo ponto, a discussão sobre o tema na sociedade em geral, é preciso intensificar as discussões sobre a ocorrência do assédio moral no espaço da universidade, principalmente, por ser o lugar que forma profissionais das mais diversas áreas, onde se produz ciência e conhecimento. Por isso, a principal motivação para elaboração deste trabalho se dá pela importância de promover a conscientização da comunidade acadêmica no que diz respeito à realidade dos problemas que podem ser acarretados pelo assédio moral. Bem como contribuir com futuras pesquisas acadêmicas voltadas para este campo de estudo.

Objetivos

Objetivo Geral

- Compreender sobre a ocorrência do assédio moral no ambiente universitário através da correlação da teoria com a contribuição de um caso.

Objetivos Específicos

- Apresentar os elementos característicos do fenômeno e suas especificidades no setor público/ensino;
- Descrever como é feito o trabalho de uma comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral que atua em uma universidade pública federal;
- Propor estratégias de prevenção ao assédio moral e promoção de saúde mental no trabalho.

2. MÉTODO

Tipo de Pesquisa

Abordagem qualitativa; de classe descritiva e explicativa por intermédio de procedimentos técnicos adequados. Nesse caminho, o trabalho foi construído amparado por dois polos centrais: a leitura bibliográfica referente ao fenômeno; dentro da delimitação estabelecida, e um estudo de caso.

O presente trabalho traz a abordagem qualitativa como sua principal base de estudo, a qual visa contemplar os aspectos característicos oriundos do conteúdo extensivo que foi coletado. Assim, a forma de analisar é empregada de maneira profunda e cautelosa, tendo como finalidade conhecer a realidade do caso, com suas diversas características e elementos. Conforme apontam Lara e Molina (2011), a pesquisa qualitativa é composta por meio de dois aspectos fundamentais: a peculiaridade da pesquisa qualitativa e a modalidade do tipo de investigação. Para o trabalho foi utilizado na primeira parte o alinhamento ao estudo psicossocial do fenômeno, a fonte teórica, da temática em evidência. E a segunda parte sendo o modelo de estudo de caso. Os referidos autores ainda afirmam ser necessário que o(a) pesquisador(a) ao iniciar uma investigação precisa estar apoiado(a) em uma fundamentação teórica, revisão bibliográfica em torno do tema que é o objeto centralizado da discussão.

Sobre a modalidade aplicada; um estudo de caso, para Lara e Molina (2011) é uma categoria de pesquisa, na qual o objeto deve ser analisado profundamente. Ainda nesse aspecto, devem ser observadas duas situações: a primeira, a natureza e abrangência da unidade. A segunda, a complexidade do estudo de caso determinado pelo eixo teórico. O estudo de caso disposto no trabalho será de tipologia: observacional e de história de vida, ambos amparados por técnicas e métodos específicos definidos para atuação de profissionais da psicologia, assim como procedimentos comuns de equipe multidisciplinar. De modo geral, os estudos de caso pretendem assegurar sete (7) eixos principais: visam à descoberta; enfatizam a interpretação em contexto; buscam retratar a realidade de forma completa e profunda; usam uma variedade de fontes de informação; revelam experiências individuais e permitem generalizações naturalísticas; procuram representar os diferentes pontos de vista presentes em uma situação social e, por fim, utilizam a linguagem/forma mais acessível do que os outros modelos de pesquisa.

Pesquisa qualitativa esta que se molda quanto ao objetivo de linha descritiva/explicativa, que aspira descrever fatos e fenômenos de determinada realidade, além de identificar os fatores que corroboram para a ocorrência dos fenômenos, no dedicado caso, fenômeno, assim indicam Silveira e Córdova (2009).

Local da Pesquisa

Uma instituição de ensino superior: Universidade Pública no Amazonas.

População-alvo da Pesquisa

Um (1) sujeito participante.

O caso foi escolhido para o estudo, pois, após avaliação e por conta de todo contexto presente nele, foi indicada uma situação de assédio moral. Trata-se de um caso complexo, que mostra como o assédio pode ocorrer nos espaços universitários.

Procedimentos: Coleta de Dados, Instrumentos e Técnicas

Para toda e qualquer modalidade de atendimento de demanda em psicologia é necessário um conjunto de técnicas e instrumentos compatíveis, adequados a cada caso, assim como o respeito aos princípios éticos, conforme estabelece o conselho normativo da profissão (Conselho Federal de Psicologia).

Nas demandas oriundas da comissão de combate e prevenção ao assédio moral de uma universidade pública federal, sendo esta composta por uma equipe multidisciplinar, contando também com o apoio de estagiários de psicologia, os modelos e formatos de atendimento são padronizados. Estes consistem em: acolhimento psicossocial; aplicação de documentos ao processo pelo(a) requerente nas plataformas disponíveis, que são de controle exclusivo da comissão, para que seja feita a análise e avaliação. Contempla: o ou os atendimentos realizados e os documentos referentes ao caso. Tanto o acolhimento quanto a análise são baseados na abordagem psicossocial. Para ao final do processo administrativo seja gerado um documento formal, podendo ser um parecer ou relatório técnico da mencionada equipe, que será apresentado à instância competente da instituição de ensino.

Com esses fins, cabe o espaço para esclarecer como se configura cada um desses recursos. O acolhimento psicossocial é um instrumento utilizado para compreender, de forma mais ampla, a demanda de quem procura o determinado serviço. Nesse aspecto, direcionam Minóia e Minozzo (2015) que a atenção psicossocial exige do atendimento ao usuário a se ampliar e gere outras formas de cuidado, com a dilatação do objeto de trabalho aliada a busca de resultados que sejam mais eficientes, incluindo, se necessário, novos instrumentos.

Uma das principais expoentes na abordagem psicossocial e uma das referências no modelo de trabalho da comissão, Soboll (2017) indica que o fenômeno do assédio moral por ser complexo deve ser entendido em três níveis fundamentais: micro, meso e macro, uma vez

dentro da organização de trabalho e outros espaços da sociedade, está relacionado a aspectos sociais, fatores individuais e relacionais.

No viés da complexidade, alinha-se ao pensamento de Morin (2015), que explica sobre a existência de uma questão paradigmática, essa será, inevitavelmente, ampla, indo além de questões epistemológicas e metodológicas, já que envolve duas esferas: o pensamento que se tem da realidade e a natureza da realidade, referentes aos princípios básicos que guiam os fenômenos e o pensamento. Com isso, a complexidade se estabelece, pois, os elementos de pluralidade e complexidade estão diretamente envolvidos nesse processo, e a complexidade se caracteriza dentro de quatro pontos essenciais: evolutiva, residual, complexa e dialógica. Com essa contribuição de pensamento analítico e por tantos outros trabalhos desenvolvidos ao longo da história, dentro desse campo, compreende-se a complexidade do fenômeno social do assédio moral.

A partir dessas reflexões, na comissão é adotada para os acolhimentos a técnica de entrevista semiestruturada. Segundo Moré (2015), para essa modalidade de entrevista entende-se que o pesquisador(a), diante de uma temática norteadora - previamente definida - tem a narrativa como referência principal, contudo, pode realizar outras perguntas, em busca da melhor compreensão do que o participante está explicitando no decorrer do procedimento.

Informa-se que a comissão realiza a maioria dos seus acolhimentos no formato remoto, ou seja, através de plataformas tecnológicas virtuais. Mas, dependendo da necessidade de cada caso, o atendimento pode ser presencial. Em caso de acolhimento virtual, é acordado com a parte interessada a autorização para a gravação do momento: captura de áudio, com/sem imagem. Após a realização do citado atendimento, são realizadas outras ações relevantes, tais como: transcrição do acolhimento por meio da gravação; discussão do caso com a equipe técnica responsável e, por último, a elaboração de um documento técnico: parecer, relatório e, se necessário, devidos encaminhamentos. Cabe frisar que, para cada caso, a equipe técnica vai delinear quais ações interventivas deverão ser aplicadas. Caminho este escolhido, baseando-se também no interesse da pessoa requerente do processo.

Vale inteirar que o acolhimento psicossocial escolhido para este estudo foi realizado pela equipe técnica de uma comissão de combate e prevenção ao fenômeno do assédio moral, com a participação da autora deste trabalho por intermédio da prática acadêmica curricular, Estágio Supervisionado em Psicologia.

Procedimentos Éticos

Por se tratar de um trabalho desenvolvido dentro de uma instituição de ensino por meio da comissão de combate e prevenção ao assédio moral, o presente trabalho apresenta a anuência; permissão para sua realização, do Comitê de Ética em Pesquisas (CEP), mediante parecer consubstanciado, sob o nº **CAAE: 26045119.8.0000.5020**.

Deste ponto em diante, são adotadas medidas importantes de sigilo; proteção de dados referentes ao caso apresentado, visando, principalmente, resguardar a identidade do sujeito pesquisado. O modelo será o de conversão de informações, onde nomes, espaços e outras questões recebem uma nomenclatura fictícia, para que não haja ligação, de nenhum modo, com o caso real. Preserva-se, assim, a ética e o sigilo indispensáveis em casos de pesquisas com seres humanos

Vale ressaltar que os princípios éticos que regem e orientam a atuação profissional do(a) psicólogo(a), no caso, acadêmica finalista de psicologia, foram e são respeitados ao longo deste trabalho, aplicados em total consonância com o Conselho Federal de Psicologia¹ (CFP, 2005). Assim como, suas específicas recomendações através de resoluções. Com os cuidados embasados em modelo técnico-científico na elaboração de cada parte integrante desse trabalho, assim como o sigilo e proteção da identidade do sujeito participante da pesquisa. O referenciado, anteriormente, é o órgão máximo da classe que tem a responsabilidade pública e social de regulamentar, orientar e fiscalizar o exercício profissional, conforme o previsto na Lei 5766/1971, regulamentada pelo Decreto 79.822, de 17 de junho de 1977.

¹ Site do Conselho Federal de Psicologia: <https://site.cfp.org.br/cfp/conheca-o-cfp/>.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Assédio Moral

O assédio moral está presente no cotidiano do trabalho, como afirma Soboll (2008, p. 25), sendo um dos fenômenos comuns desse espaço. Contudo, não pode ser normalizado ou colocado como algo “saudável”, inerente ao processo produtivo que se espera. Leva-se em consideração todos os estudos desenvolvidos ao longo do tempo, que reafirmam as graves consequências desse, que também pode ser interpretado como uma forma de abuso de poder através de violências veladas ou explícitas contra a dignidade do trabalhador.

O tema despertou o interesse de diversos estudiosos por se tratar de algo corriqueiro e de nocivas ações sobre a saúde do trabalhador e até mesmo ao ambiente organizacional, independentemente, do setor da atividade laboral. O fenômeno é conhecido também como: *mobbing* e *bullying*. Sendo apresentando o primeiro termo na década de oitenta, pelo psicólogo sueco, Heinz Leymann, com a intenção de demonstrar as formas severas do assédio moral dentro dos espaços organizacionais. O segundo termo, mesmo tendo sua origem voltada para práticas de violências relacionadas a outros espaços, no ano de 1984, o psicólogo Richard Lazarus, apresentou a palavra na psicologia do trabalho, por entender que dentre vários aspectos, o estresse social era característico desse tipo de fenômeno no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2015, p. 43).

Em 1998, ao lançar a obra: “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, a psiquiatra e psicanalista, Marie-France Hirigoyen, tornou o tema mais notável e mostrou a relevância de discussões profundas sobre o assunto, tornando-se uma referência mundial até os dias atuais. No Brasil, destacam-se: Margarida Barreto, que através de uma de suas pesquisas sobre o tema, constatou que 36% dos trabalhadores brasileiros já foram afetados por alguma forma de assédio moral (CIRAULO, 2020). E, Lis Andréa Pereira Soboll, professora e pesquisadora no Departamento de Psicologia da UFPR; Líder do grupo de pesquisa Trabalho e Processo de Subjetivação, registrado no CNPq e certificado pela UFPR, contribui com a psicologia do trabalho nacional através de diversas pesquisas e produções literárias sobre a temática.

Caminhando para definir as características da conduta assediada, “o assédio moral é considerado uma violência baseada em humilhações, agressões, ‘psicoterror’ e abusos de poder que interferem na saúde dos trabalhadores e em suas trajetórias profissionais” (ANDRADE; ASSIS, 2021, p. 1).

Como já foi colocado em um momento anterior e, agora, com a contribuição de um dos pesquisadores brasileiros do tema, Nunes et al. (2018) explica que:

Compreende assédio moral no trabalho como repetidas e frequentes ações, palavras, escritos, gestos, comportamentos, expressões, dirigidas a um ou mais indivíduos, de forma consciente ou inconsciente, que tem por objetivo humilhar, constranger, ofender o alvo. Não obstante, tal tema não é de conhecimento comum entre a população, ou em muitos casos, tem-se seu conceito utilizado de forma errônea nas relações de trabalho, bem como a noção errada da vítima. (NUNES, T. S., TOLFO, S. R., ESPINOSA, L. M. C. 2018, p. 207).

Para melhor demonstrar como o fenômeno pode se apresentar no âmbito laboral, Nunes & Tolfo (2015) construíram um quadro com as características mais específicas sobre o tema, que teve como principal objetivo descrever uma definição sobre o assédio moral conforme as diferentes terminologias referentes a essa atitude hostil. Pois, as definições e conceitos construídos ao longo da história sobre o assédio moral são similares ou até mesmo se apresentam de forma complementar (NUNES et al., 2018). Quadro que norteou, como base, a confecção do quadro a seguir:

Quadro 1: Termos e definições sobre assédio moral no trabalho

| Autor | Termo | Definição |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Leymann (1990, 1996) | <i>Mobbing / Psychological terror</i> | Terror psicológico ou <i>mobbing</i> no trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas. |
| Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2005) | <i>Bullying at work</i> | <i>Bullying at work</i> pode ser definido como ações e práticas repetidas, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma deliberada ou inconsciente, que são indesejados pela vítima, e causam humilhação, ofensa e angústia, além de poder interferir no desempenho do trabalho e/ou causar desagradável ambiente de trabalho. |
| Hirigoyen (2008) | <i>Harcèlement moral</i> | <i>Harcèlement moral</i> é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. |

| | | |
|-----------------------------------|----------------|--|
| Freitas, Heloani e Barreto (2008) | Assédio moral | Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. |
| Piñuel (2013) | <i>Mobbing</i> | <i>Mobbing</i> é um continuado e deliberado abuso verbal ou comportamental de um ou mais trabalhadores para outro(s), com objetivo de reduzir, submeter, diminuir, debilitar ou destruir psicologicamente, e que consiste em comportamentos de perseguição frequentes, recorrentes e sistemáticos contra o alvo. |

Fonte: Nunes & Tolfo (2015).

Um outro ponto importante que deve ser esclarecido é sobre o que não é assédio moral, pois muitas vezes por não se ter um conhecimento mais específico, o fenômeno é confundido ou associado com outras formas de violências que podem se fazer presente no ambiente de trabalho. Ao se deparar com um caso de suposto assédio moral, é necessário ter muita cautela ao analisá-lo. Por isso, Hirigoyen (2015), dedicou-se a descrever ao longo de um capítulo sobre esse segmento, onde pontua outras formas de ausência de respeito e falta de conduta ética profissional por parte de gestores e até mesmo no nível organizacional. Tais como: o estresse, as virtudes conflituosas, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho e as imposições profissionais.

Por último, é relevante elucidar como o assédio moral pode ser classificado. Aparece em duas formas: vertical ou horizontal. O assédio moral vertical pode ser ainda: ascendente ou descendente. No assédio moral vertical descendente, o mais comum, é aquele que é praticado por um superior hierárquico contra seu(s) subordinado(s). Já o assédio moral vertical ascendente, a violência é cometida por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. Esta é uma espécie muito rara de assédio, mas pode ser tão danosa quanto a anterior. O último, o assédio moral horizontal, é praticado por colegas do mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles, uma relação de subordinação. Também pode se apresentar na modalidade mista: quando uma pessoa é alvo de ações assediosas vindas de um ou mais agentes de níveis hierárquicos diferentes.

Acrescentando a concepção prática de como tais comportamentos hostis podem aparecer em uma possível situação, Ribeiro (2020) corrobora com a construção de um quadro

ilustrativo contendo algumas ações que podem se enquadrar nos critérios avaliativos de assédio moral, servindo como exemplo de ações assediosas.

Quadro 2. Formas de Assédio Moral.

| FORMAS | ATITUDES HOSTIS |
|--|--|
| Deterioração proposital das condições de trabalho | Retirar da vítima a autonomia; Não lhe transferir mais as informações úteis para a realização de tarefas; Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Atribuir à vítima, contra vontade dela, trabalhos perigosos; Induzir a vítima ao erro. |
| Isolamento e recusa de comunicação | A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; É posta separada dos outros; Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. |
| Atentado contra a dignidade | Fazem gestos de desprezo; Espalham rumores a seu respeito; Atribuem-lhe problemas psicológicos; Zombam de suas deficiências físicas ou de seus aspectos físicos; é imitada ou caricaturada; Criticam sua vida privada; Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuem-lhe tarefas humilhantes |
| Violência verbal, física ou sexual | Ameaças e atos de violência física; Falam com ela aos gritos; Invadem sua vida privada; com ligações telefônicas ou cartas; Seguem na rua, é espionada diante do domicílio; É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). |

Fonte: Ribeiro (2018).

As consequências sobre a saúde

Ao pensar sobre as consequências desse tipo de violência sobre a saúde do trabalhador, infelizmente, com base na literatura voltada para o fenômeno, entende-se que é algo que enfraquece, fragiliza e deixa a individualidade do sujeito alvo vulnerável nos níveis: psicológico, biológico e social, além de ter impacto direto na percepção desse sobre o sentido do trabalho para a sua vida e sobre a sua própria vida.

No assédio moral, os sintomas apresentados pelas vítimas estão relacionados à intensidade e à duração da agressão do que, propriamente, às estruturas psíquicas

(HIRIGOYEN, 2015, p.155). As consequências típicas sobre a saúde mental dos indivíduos alvos de assédio moral podem ser: estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos. Quando tais condições se fazem presente a longo prazo, tempo de duração da violência sob o sujeito, podem levar a um quadro de desestabilização permanente, relacionado aos impactos psíquicos do trauma. Como, por exemplo, a evolução de um quadro de estresse pós-traumático para uma sensação de vergonha recorrente ou até mesmo modificações duradoras da personalidade, repercutindo assim, na saúde e bem estar da pessoa ao longo da sua vida. No meio disso tudo, abre espaço para o desenvolvimento de sentimento de desilusão, além de tornar suscetível, após tantos ataques à personalidade, a reativação das feridas vivenciadas em outros eventos da história íntima da pessoa.

Em suma, esse ataque direto à individualidade pode ocasionar uma séria violação do psiquismo, provocando sentimentos de vergonha e humilhação, perda no sentido do trabalho, sentido de vida; afetando em diversas esferas sociais, acarretando a desvitalização e a “rigidificação” do trabalhador, que antes de tudo, é um ser humano e que tem direito de viver uma vida plena, digna e com garantia de respeito também no seu local de trabalho.

Assédio moral: setor público de ensino e o contexto universitário público no Brasil

Tem-se o conhecimento que o assédio moral pode ser praticado em qualquer ambiente favorecido pelas condições e circunstâncias. Todavia, existem locais de trabalho mais expostos a esse tipo de fenômeno. Antes de ser direcionado especificamente ao setor alvo desse trabalho, é preciso entender as principais características de como o assédio moral aparece no setor privado e o público.

Hirigoyen (2015) esclarece que no setor privado, o assédio moral é mais evidente, costuma durar menos tempo e termina, em geral, com a saída (demissão) da vítima. Enquanto, no setor público, pode levar mais tempo, pois, a princípio, entende-se que as pessoas são “protegidas” e não podem ser simplesmente demitidas, a não ser quando há indícios de uma situação muito grave. Por isso, os métodos de assédio nesse último espaço são perniciosos e produzem resultados perigosos sobre a saúde, assim como na personalidade das vítimas.

A autora complementa que a administração pública é uma “máquina” complexa, na qual as responsabilidades acabam sendo diluídas. A partir disso, os abusos de poder são frequentes, e no imaginário de quem os comete, é como se fosse algo inerente ao setor. Quando o assédio moral é cometido por um superior hierárquico direto, o ato assedioso pode ocorrer por meio de uma diminuição ou bloqueio da nota de avaliação, lembrando que o aumento de salário depende

de um quadro de evolução de carreira. Por esse motivo, existe a evidente preocupação dos servidores com as notas.

As instituições de ensino, por diversos motivos, acabam sendo uma das mais afetadas pelas práticas de assédio moral. Nunes (2018) expressa também essa interpretação quando diz “o clima e as disputas internas também não são saudáveis, pois o que deveria ser um espaço de diálogo e conhecimento, apresenta um solo fértil para a ocorrência de assédio devido a constante disputa de poder, competitividade e impunidade”. Essas práticas, por vezes, são intensamente nocivas aos membros da comunidade e, principalmente, às vítimas de assédio moral. Pois, quando aparece uma situação de assédio moral, rapidamente é invalidada e/ou tratada como outra condição conflituosa e de fácil resolução (HIRIGOYEN, 2015, p. 142). Com isso, percebe-se que, majoritariamente, é escolhido o caminho mais simples diante de uma problemática tão séria e que merece atenção, cuidado especializado nos seus processos de solução.

No Brasil, existe um número considerável de estudos voltados para esse segmento campo específico em que assédio moral pode acontecer, fato este que viabilizou o entendimento abrangente, o mais próximo da realidade, sobre as formas, particularidades e singularidades do fenômeno. Neste cenário, destacam-se: Soboll, Nunes, Tolfo, Heloani, Barreto e outros ilustres pesquisadores.

Silva (2016) aponta que a universidade, orientada pelo modelo de mercado vigente, e o Estado assumindo o padrão gerencial na administração pública, transformam, de maneira expressiva, a organização do trabalho, no caso, a própria universidade. Pontua ainda que esse modelo gestão se constitui em um sistema organizacional, onde se destaca o poder que, sob uma certa proteção, engajado em neutralidade, envolve fundamentos e características que dão margem para a evolução “discreta” nesse espaço.

Ribeiro (2020) após um levantamento em um estudo fidedigno realizado, contando com a participação de membros de uma comunidade acadêmica, concluiu de forma peculiar, que esse grupo de pessoas reconhecia a existência do assédio moral no espaço de ensino superior. E de maneira significativa, os casos eram de assédio moral vertical descendente. Percebeu-se a incidência de abuso de poder, falta de políticas conscientização sobre o tema e uma fiscalização rigorosa. Revela, por fim, que por meio dos dados obtidos no estudo foi possível inferir sobre uma realidade de sofrimento na universidade e a ausência de cuidados com/entre as pessoas.

Em um estudo documental realizado com intuito de discutir dentro dessa delimitação, envolvendo os principais aspectos do fenômeno a partir de considerações da Psicologia e do Direito, também agregado de uma análise da avaliação dos tribunais brasileiros no que diz respeito a casos de assédio entre alunos e professores universitários, especificamente, Coelho

(2018) sinaliza uma preocupação quando se trata de casos de assédio moral, porque o processo por si só é lento e cruel, podendo danificar o psicológico e físico da vítima, uma vez que se vê acuada pela necessidade de autocontrole e continuidade de seu contrato de trabalho. Completa a linha de raciocínio “A jurisprudência (decisões judiciais reiteradas), por sua vez, aponta para critérios a serem observados quanto à caracterização da violação moral e, por conseguinte, ao *quantum indenizatório*” (COELHO, 2018, p.43).

Nunes et al. (2019) mostra uma pesquisa que descreve a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos de uma universidade federal em relação às práticas e discursos organizacionais sobre o assédio moral no trabalho, onde fica claro o quanto o tema do assédio moral precisa ser melhor debatido nesse espaço, já que pouco se fala a respeito. E quando é discutido, acaba pairando em um modelo político de informação/educação, prevenção e combate somente no âmbito da fala, onde ações que seriam importantes não são efetivadas. Comprova por meio do estudo que:

[...] a notoriedade do assédio moral ficou evidenciado que a instituição, por meio de suas políticas e ações, não demonstra ou atua claramente em relação ao assédio moral (43%). A falta de clareza quanto ao posicionamento da universidade face a prática dessa violência entre seus funcionários pode ser um dos motivos para as vítimas da violência não realizarem a denúncia. Para algumas delas a informação passada pela universidade sobre o tema está voltada mais para um discurso vazio, sem prática efetiva de ação, ou seja, existe uma contradição do que é dito e realizado (NUNES et al., 2019, p.217).

Com vultuosa crítica ao modelo de gestão alicerçado pelo neoliberalismo, Figueredo et al. (2020) coloca que nesse ideário, os valores meritocráticos ligados ao produtivismo têm ganhado amplidão nas instituições públicas de ensino, mudando a função social da universidade e o sentido do fazer. Nesse molde, são criados projetos e objetivos a serem alcançados pelos seus integrantes, tais alvos são mais adequados para a avaliação positiva de determinado curso, departamento e, principalmente, em benefício maior da própria instituição.

Nessa direcionalidade, alguns princípios estabelecidos pela instituição enquanto organização, caracterizando a cultura organizacional, define de maneira explícita ou implícita determinados padrões de relacionamento e estrutura (formal e informal) e principalmente os seus valores (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, apud NUNES et al., 2020). Pensa-se sobre as contribuições da organização para um ambiente fértil, logo propício ou até mesmo vulnerável para o tipo de conduta abusiva, seja por parte dos atores (membros da comunidade) desse espaço, no nível interpessoal, ou pela organização, no nível organizacional.

“Por atingir pessoas que ocupam uma posição de subalternidade, muitas vezes sem direito a voz dentro da instituição, dificilmente é denunciado. A vítima, não sabendo como reagir, pode internalizar o estigma e acabar por se achar merecedora de tal rejeição” (DI MENEZES; PALLA; HUH, 2020). Na categoria vertical descendente, a mais frequente nos espaços organizacionais, uma instituição de ensino não seria diferente, uma vítima dessa vivência hostil, dificilmente, encontra meios para se manifestar contra se não tiver ferramentas a sua disposição, porque o sistema por si só, dependendo da lógica de funcionamento, bloqueia os caminhos para uma reação.

Pode ser por uma questão de “proteção da imagem” da instituição ou por não ter habilidade suficiente para lidar com uma situação dessa natureza. E, infelizmente, quem acaba perdendo e sendo mais uma vez prejudicada é a vítima. Além da violência em si, é ferida, simultaneamente, por diversos ângulos: no seu local de trabalho, na profissão, no sentido do trabalho, nos demais espaços sociais que está inserida, no corpo (englobando os componentes essenciais: biopsicossocial). Logo, torna-se difícil encarar, enfrentar, caminhando para o lado de apenas aceitação da situação. O que é muito doloroso só de pensar nessa possibilidade, contudo, é o que acontece na maioria dos casos quando a organização de trabalho não se encarrega da sua principal responsabilidade: cuidar dos seus. Di Menezes et al. (2020) confirma com convicção no seu trabalho que o ambiente universitário tem o dever de promover qualidade de vida dos indivíduos que a ele pertencem.

O assédio moral é um dos problemas sérios na administração pública, pode ser em razão de existir uma conjuntura de elementos envolvendo poder e hierarquia, além da burocracia dos procedimentos administrativos (BAMBIRRA, 2018; KORZEKWA, 2021). Concepção essa que faz refletir também sobre a realidade do fenômeno, pela sua natureza, não é possível resolver de maneira prática e rápida. Para o apropriado enfrentamento, deve-se trabalhar na base, entendendo seu funcionamento para que, posteriormente, seja arquitetado um plano de ação que atenda a necessidade específica do nível a qual se encontra.

Uma comissão de prevenção e combate ao assédio moral.

No ano de 2018, após recomendação do Ministério Público Federal (MPF), uma universidade pública no Amazonas criou a Comissão de Atenção, Prevenção e Combate ao assédio moral. A comissão tem como principal objetivo criar e executar mecanismos de enfrentamento ao fenômeno. Mediante a uma cooperação técnica, esta conta com uma equipe multi e interdisciplinar à frente dos trabalhos.

No decorrer dos últimos anos, a comissão realizou palestras, eventos, cursos, elaborou cartilha e realizou rodas de conversas voltadas para a temática. Sendo a maioria das atividades divulgada por meio das redes sociais virtuais e no site oficial da universidade. Além da criação do núcleo de acolhimento psicossocial e administrativo/jurídico para situações de assédio moral. Outras ações são contínuas e intensificadas pela equipe, que atua em conjunto com o Departamento de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DSQV/Progesp) e com a Ouvidoria da instituição de ensino.

Como maneira de divulgar e alcançar com mais praticidade quem tem interesse ou a comunidade acadêmica como um todo, a instituição de ensino destina uma área no seu site oficial sobre o trabalho, ações e o material da comissão; cartilha orientativa sobre o assédio moral e sexual no trabalho, como mencionado, foi elaborada com intuito de ser um material informativo/educativo sobre o assunto.

Atualmente, a comissão é formada por uma equipe técnica multi e interdisciplinar, contando com o suporte de profissionais das áreas da: saúde e jurídica/administrativa. Essa configuração é essencial para o desenvolvimento dos trabalhos da comissão, pois, acredita-se que o fenômeno deve ser analisado de uma maneira macro e micro, agregando os diversos elementos que compõem a vida humana, além, obviamente, o trabalho. Ainda, é ofertado o estágio supervisionado em psicologia, para acadêmicos que possuem requisitos básicos para poder acompanhar as demandas específicas dos processos que chegam até a comissão.

O contato com a comissão pode acontecer de duas formas: formal e informal. Na primeira, pode ser diretamente via endereço de email institucional da comissão; caracterizando-se direta, como também pela própria ouvidoria da instituição; indireta, sendo um canal integrado destinado para encaminhamento(s) de manifestações a órgãos ou entidades do poder público. A segunda, também pode ocorrer de forma direta ou indireta. Direta quando há a procura ou contato direto com um dos membros da equipe técnica, e este leva a demanda para o grupo maior da comissão. E indireta, pelo o encaminhamento de email direto à comissão, apresentando a possível situação de assédio moral.

Além dos trabalhos de orientação, informativo/educativo, realiza ações externas e de parcerias com órgãos públicos. É importante inteirar como pode ser a atuação direta da comissão nos casos que são acompanhados por ela. Quando um caso chega à comissão, existe um membro responsável de recepção, controle, alocação e comunicação direta com o(a) requerente do processo. Após essas ações iniciais, é realizado um pré-estudo do referido caso pela equipe, que irá definir quais serão as movimentações pertinentes. Um dos procedimentos padrão da comissão, é o acolhimento psicossocial, primeiramente, voltado para a pessoa que procurou o serviço. Essa ação, para além do próprio sentido literal, que é acolher, atender a

pessoa através de uma abordagem técnica/metodológica muito bem delineada, visa compreender de forma ampla o que ocorre naquele caso. A partir desse primeiro encontro, será possível definir quais serão as ações necessárias, aspirando atender, principalmente, os interesses permitidos; o consentimento dado pela pessoa. Toda movimentação feita por parte da equipe técnica é voltada para promoção em saúde nas suas diversas esferas sociais, conforme as atribuições e alcances da comissão.

Ressalta-se que no atendimento também são trabalhados aspectos orientativos, seja de natureza educativa sobre o assédio moral ou jurídicos/administrativos relevantes em casos de condutas assediosas. Cada caso é avaliado de maneira particular e demanda ações específicas. Contudo, por se tratar de casos de controle da comissão, todos, sem exceção, são estudados de forma técnica rigorosa, para que ao final seja gerado um parecer técnico, emitido pela comissão. Este documento poderá ser encaminhado a uma instância responsável, em caso de processos de origem administrativa ou até mesmo aqueles promovidos pelo judiciário.

Outro ponto considerável é sobre as ações interventivas. Nele, ações são propostas e aplicadas pela comissão, podendo ser adotado o modelo de recomendação(ões); quando há a necessidade de ações isoladas com as pessoas diretamente envolvidas com o caso ou em situações onde se envolve um coletivo. Também é possível que haja encaminhamentos, frisa-se, mais uma vez: depende de cada caso. Existem casos que precisam ou que podem precisar de um apoio externo, objetivando atender por completo o que realmente aquele caso indica. Tudo isso só é possível, pois a comissão adota uma postura minuciosamente técnica, ética e comprometida com o seu papel político e social: combater e, primordialmente, prevenir o assédio moral na instituição de ensino pública.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentação do caso

No ano de 2019, a comissão realizou, dentre outras atividades desenvolvidas no referido ano, uma roda de conversa voltada para a comunidade acadêmica. Essa, intitulada “Saúde do Trabalhador”, foi amplamente divulgada através de uma carta convite, constando informações importantes sobre o evento. A iniciativa teve como principal objetivo atender as demandas da comunidade consideradas importantes sobre assédio moral no espaço universitário. Ao todo, foram seis encontros, com compartilhamento de vivências daqueles que se interessaram em participar. Os encontros, com datas previamente definidas, foram mediados pelo psicólogo da comissão, que também era/é professor da faculdade de psicologia, munindo-se de princípios da Psicodinâmica do Trabalho como modelo de intervenção.

O primeiro contato do caso escolhido para este trabalho com a comissão se deu através da supracitada atividade. Em um dos encontros, a pessoa originária do caso participou e, pode ouvir, falar sobre as suas experiências, assim como, entender o que de fato se caracterizava assédio moral, por meio das mediações educativas utilizadas na dada reunião. O segundo contato, um tempo depois, deu-se de maneira informal, quando a pessoa, uma professora universitária, procurou um dos membros da comissão, como maneira de pedir ajuda com a demanda que, até aquele momento, não havia sido resolvida. Com isso, foi orientada sobre quais medidas poderiam ser usadas, da mesma maneira, foi recomendado se a mesma teria interesse em ser acompanhada pela comissão.

Um pouco mais à frente, ainda no ano em curso, houve o pedido de abertura do processo administrativo via ouvidoria da instituição de ensino. No mesmo mês do pedido, o processo foi alocado para que, oficialmente, a comissão acompanhasse o caso e adotasse as medidas pertinentes.

Nisso, o caso entrou para fila de acompanhamentos da comissão. Contudo, para o ano e período que estava previsto o começo das ações da comissão, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Em virtude deste acontecimento, que mudou a configuração mundial em termos de segurança sanitária em vários aspectos, com a evidente urgência de medidas de proteção à saúde, órgãos do poder público e privado, aceitaram a recomendação das autoridades em saúde de suspensão de atividades presenciais.

Vale informar que, mesmo antes da pandemia, a comissão já fazia uso do atendimento na modalidade remota. Mas, como se tratava de um momento atípico vivenciado pela universidade e, irrefutavelmente, pelo mundo, o processo de mudança; adaptação de

funcionamento como um todo, levou um considerável tempo até que de fato fosse consolidada uma maneira, mesmo que bastante limitada, para realização das atividades no modelo de trabalho remoto.

Com todos esses fatos, após todos os trâmites iniciais e a comunicação necessária, o caso foi atendido pela comissão no final do primeiro semestre de 2021. Evoca-se que todos os atendimentos realizados pela comissão são regidos pela equipe técnica, e a participação dos estagiários se dá dentro de um modelo pré-estabelecido, direcionado através de supervisão. Por meio do acolhimento e acesso aos autos do processo, como o colocado na metodologia, foi possível coletar os dados que serão apresentados e discutidos a seguir.

Síntese do caso

Refere-se a um caso, onde a principal pessoa é uma mulher, com o nome adotado aqui de Flora. Flora é professora, tendo título de doutora em sua área de conhecimento. Está na faixa etária da meia idade, tornou-se professora universitária por meio de concurso público, assumiu o cargo no ano de 2008. Antes da profissional é, principalmente, uma pessoa, carregando dentre tantos papéis sociais os de: mulher, filha, mãe, esposa, colega e amiga. A partir do seu ingresso ao meio universitário, passou a vivenciar condutas indicativas de assédio moral por parte de uma colega de departamento, também professora, que desfrutava de uma posição hierárquica maior naquele dado momento. Ações essas que duraram em torno de onze (11) anos, aproximadamente.

Todo o relato de Flora somado aos dados obtidos através dos documentos anexados por ela ao processo, reforçaram a caracterização do assédio moral: devido aos comportamentos adotados e pela durabilidade, frequência da agressão, tendo como consequência vários desdobramentos sobre a saúde do indivíduo alvo de tais ações (HIRIGOYEN, 2015, p.30). Somando, “Uma conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) [...] que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho” (BARRETO, 2000, p. 245).

Quando os indivíduos rompem com o silêncio e visibilizam as práticas de assédio moral organizacional, reações essas que são importantes também para que o sistema em curso identifique e resguarde os direitos de todos, em especial, daqueles que fazem parte de certa realidade organizacional (SCROFERNEKER et al., 2021). Enfatiza-se que toda pessoa tem direito a viver uma vida plena, ser respeitada em todos os espaços sociais os quais participa,

mesmo que minimamente, usufruir de sua dignidade, sem limitação ou qualquer forma que prejudique a sua forma de ser no mundo. Principalmente, no ambiente de trabalho.

Acolhimento Psicossocial

O atendimento foi realizado no sexto mês do ano de 2021, contando com o total de trinta minutos de duração. Através dos direcionamentos mediados pela equipe técnica, Flora compartilhou sobre a sua história, de maneira cronológica, pontuando todos os fatos importantes que moldavam o seu caso, desde a sua entrada até aquele momento. Toda fala de Flora foi marcada por momentos emotivos, sendo nítida a necessidade daquele acompanhamento, conforme será demonstrado.

No primeiro momento, foi explicitado de forma eufórica que para devidos fins informativos, a suposta assediadora de Flora tinha se aposentado. Motivo esse, expresso com indicativos de sentimentos de: alívio e felicidade breves. Entenderemos, mais à frente, que este fato não foi o suficiente para poder confirmar que o caso simplesmente estaria resolvido. Acompanhe um rápido recorte dessa fala: [...] isso trouxe um grande alívio pra mim. Já não me sinto tão constrangida dentro do meu departamento”. Continua um momento depois: [...] o ambiente de trabalho, pra mim, se tornou muito melhor” (Flora).

Essa fala torna-se relevante, pois, percebe-se o quanto uma mudança, a retirada do elemento central; causa da agressão, pode mudar o sentimento e o sentido da pessoa que sofre, principalmente, quando se trata do ambiente de trabalho. Nesse aspecto, Soboll (2008, p.218) confirma que, em determinados casos, bastaria o afastamento do agressor para que houvesse o início do processo de erradicação, mesmo que parcial, da violência. Atualiza-se que essa saída se deu não porque o processo foi finalizado e/ou tomada alguma medida administrativa a respeito em tempo hábil, mas sim pelo processo final de contribuição trabalhista: aposentadoria. Apesar disso, considera-se ser um começo para o processo de bem estar, saúde no trabalho para aquela que tanto sofreu durante anos.

Após esse momento, são colocados outros elementos por Flora que corroboram com a presente compreensão. Flora relatou que quando entrou para assumir o cargo de professora, como é de conhecimento comum, deu início ao processo de estágio probatório, sendo caracterizado como o período onde o servidor público é avaliado pelos seus superiores hierárquicos. Para esse novo servidor é destinado um tutor, de posição superior, que irá acompanhar, orientar e realizar a sua avaliação.

Flora informa que nesse dado período, quando assumiu o cargo, passara por situações pessoais delicadas, tais como: depressão pós-parto e alguns problemas familiares. Logo, não

estava fortalecida o suficiente, estava lidando com tais questões. No primeiro encontro voltado para sua apresentação ao departamento e para a definição de seu tutor, Flora depara-se com um comportamento de uma colega de departamento, o qual se é questionável. Essa professora levanta a mão no meio da reunião e diz “eu vou pegar no pé da Flora” (Flora). Sem ao menos existir um motivo. De maneira velada, por não ter uma atitude direta, é votado e escolhido, destaca-se: por unanimidade; o tutor de estágio probatório de Flora. Para sua surpresa, a escolhida foi exatamente a professora que teve comportamentos adversos ao seu respeito. Sobre tal atitude questionável, Flora até aponta o que poderia ter gerado tal ação. Segundo ela, antes de entrar efetivamente como servidora pública, desenvolvia atividades com outro professor, tais trabalhos ganhavam um certo “destaque” (Flora) dentro da faculdade a qual fazia parte.

Pode-se pensar que tal presença, a forma de trabalho de Flora, pudesse gerar um sentimento de insegurança, medo, e até mesmo de ciúme na tutora. Nesse ponto, “o medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois, de maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de ser atacado” (HIRIGOYEN, 2015, p. 43).

A autora completa que o sentimento negativo não é proporcional a coisa ou lugar que se almeja, concentra-se em coisas pequenas e desprezíveis. Sobre os sentimentos de ciúme e insegurança, ela informa que podem aparecer entre colegas de mesmo nível hierárquico e/ou entre superiores. Fecha a reflexão apontando que quando uma pessoa não é segura de si mesma, como poderá ter um subordinado/a com mais diplomas e, aparentemente, mais competitivo(a)? Adaptando para o caso presente, percebe-se que vem de um superior hierárquico, porque além de chefe de departamento, estava na posição de tutora, caracterizando-se como assédio moral vertical descendente.

A contar dessa referida reunião, começaram os comportamentos hostis por parte da tutora. Não lia os relatórios feitos por Flora, deixava para o último dia; data limite, para fazer um “terrorismo” (Flora). “Ah, tá tudo errado, você tem que refazer. Eu vou viajar e eu não vou assinar teu relatório” (Flora); sentia que era constantemente vigiada e, até certo ponto, perseguida. Explicitou que todo semestre era da mesma forma. Verifica-se que uma gestão com base no medo era aplicada, nesse sentido, Garcias (2021) precisa que esse modelo de gerenciamento utiliza “o medo” como instrumento, sendo o estímulo predominante para a adesão do trabalhador aos seus objetivos, pautado, principalmente por ameaça, implícita ou explícita.

Durante as reuniões do departamento, em momentos que Flora se manifestava, a tutora realizava gestos expressivos faciais e sonoros de desaprovação. Isto, começou a mexer com a autoestima e segurança de Flora que, desde então, passou a não mais se manifestar nos encontros do seu departamento. Quanto a esses traços, Hirigoyen (2015) diz que quando o

assédio moral vem de um superior hierárquico direto, ele pode se manifestar pela diminuição ou bloqueio da nota de avaliação. Sabe-se que a avaliação durante o período inicial que Flora estava era crucial para continuidade da sua carreira enquanto docente.

Dentro desse cenário, Flora vivenciava o constante de preocupação, porque dependia daquela avaliação. Existem a partir dos pontos apresentados indicativos que a tutora tinha consciência, ou pelo menos até certo ponto, dos atos praticados, o quanto eles poderiam afetar diretamente Flora. Através dessa hipótese, alicerçando em um referencial teórico, Soboll (2009) reitera que por mais que haja uma consolidação de processo de assédio moral, o perfil e a relação entre os agentes envolvidos, uma vez que se efetiva em uma rede de relações sociais, poderá produzir comportamentos (acontecem de forma diferenciada; podendo ser sutil ou expressiva) que vão repercutir nas mais diferentes pessoas e grupos do ambiente. A autora alerta sobre análises que se limitam apenas aos determinantes do individual, quando se precisa avaliar também o contexto, estruturas, as relações interpessoais e normas organizacionais.

Com o tempo e passado o período avaliativo de estágio probatório, começaram outras formas de ataque, como se houvesse uma evolução dos comportamentos, e os limites foram expandidos, outras pessoas participavam. Essa parte interpreta-se dessa maneira, pois, Flora compartilha que outros professores do departamento começaram a lhe tratar de maneira parecida. Observa-se a colocação a seguir:

Ficava fazendo indicação de como votar na reunião, o que que eu deveria votar: “Olha vai ser votado isso, você deve votar assim, você deve votar contra fulano, a favor de beltrano”, né? E aí né, com toda essa situação, vários outros professores começaram a fazer semelhante, né? Tipo assim, eu era da comissão de ‘ciências’, aí o professor disse assim: “Olha você vai mentir toda vez que vier contagem dos pontos, você vai fazer de conta que os professores do ‘departamento’ tenham uma nota boa, porque se não, nós não vamos conseguir ‘a pesquisa’, né? Então, parecia um comportamento padrão, eu que tava ali é que eu tinha que me adaptar aquilo, né? (FLORA).

Indaga-se nessa parte, onde tinha espaço, dentro desse ambiente de trabalho em que os próprios colegas determinavam quais seriam seus passos, como poderia, Flora, desempenhar sua autonomia? Fazer seu trabalho seguindo suas convicções, os princípios profissionais que acreditava e era capacitada, habilitada para assim fazer? A resposta é que era praticamente impossível exercer sua função, seu ofício nessa circunstância e configuração de trabalho.

Um pensamento certo concebido por Garcias (2021) diz sobre os perpasses dessa violência sobre o sujeito:

Os efeitos do assédio moral organizacional impactam não somente o trabalhador, os seus vínculos sociais e familiares, mas também a sociedade como um todo. O assédio moral leva à quebra dos laços de companheirismo entre os trabalhadores e prejudica a cooperação e comunicação entre escalões hierárquicos e colegas de trabalho (GARCIAS, 2021, p. 68).

Uma das palavras presentes no decorrer do discurso de Flora foi: constrangimento. Imagina o quanto um sentimento que perdura, que se revive no cotidiano pode afetar a identidade da pessoa. Contou que precisava, às vezes, “forjar” (Flora) determinada ausência por motivo de saúde (marcava consulta médica propositalmente na data) para não estar presente no dia que era votação de alguma situação.

Entende-se que tal ação, foi a maneira que Flora encontrou para se proteger, evitando que sua participação; voto, fosse disposta de forma coagida, não sendo uma decisão dela. Nessa linha de raciocínio, contando com a contribuição Dejouriana, sobre a Psicodinâmica do Trabalho, Dejours et al. (2015) assegura que dentro do sistema do trabalho existem os impactos sobre a saúde do trabalhador; nesses impactos são experienciadas as vivências de prazer e sofrimento. Nas vivências negativas, existem possíveis defesas contra algo que causa sofrimento.

Houve episódios em que Flora era, sem ser consultada, colocada por seus superiores como responsável de práticas em disciplinas que não eram de seu domínio de especialidade; outro em que foi destinada a um subdepartamento no qual deveria fazer a emissão de documentos técnicos, comunicando uma modalidade específica de demanda, não possuindo no seu currículo, a competência necessária para desempenhar tal atribuição. Todavia, teve que fazer ainda sim, pois foi uma ordem.

Sobre esses aspectos, Monteiro et al. (2019) aponta através de uma investigação científica do histórico nacional nessa seção, em que determinados comportamentos (semelhantes aos experienciados por Flora), de raiz negativa, ligados ao contexto e gestão do trabalho (tais como: exposição à carga excessiva de trabalho, obrigatoriedade de realizar trabalho abaixo de sua competência e ter as suas opiniões ignoradas), podendo indicar, sobretudo, assédio moral organizacional. Mais uma vez, mostra as acentuadas características do modelo de gestão adotado pelas instituições públicas. Não se limitando somente ao nível relacional, entre as pessoas, mas também ao ambiente organizacional.

Outra situação que invadiu o seu espaço privado; prática que parecia acontecer de forma deliberada, durante o período que estava de férias oficiais, Flora foi comunicada que deveria compor uma equipe que estaria incumbida da realização de uma prática acadêmica. Sobre o comunicado, foi exposto de forma arbitrária, como se fosse obrigatório que ela atendesse e não questionasse sobre:

[...] então começaram a mandar mensagens dessa forma pra gente. Eu disse assim: ‘Eu não vou, né?’ Porque apesar de eu ser uma pessoa muito fraca pra falar o que eu penso, mas quando mexe com a minha família.... eu disse: ‘Eu não vou, esse é o tempo da minha família. Comprei passagem pra todo mundo, compramos... alugamos hotel e coisa tal. Nesse período eu não vou, né?’ (FLORA).

Deduz-se que os limites que devem existir em toda situação de trabalho, sobre o espaço público, espaço de desenvolvimento das atividades do trabalho, e o privado; espaço da vida particular da pessoa, não eram reconhecidos, tampouco respeitados pela gestão atuante. Neste ponto, percebe-se também o silenciamento do sujeito, uma vez que não pode expressar, colocar-se sobre a sua realidade. Monteiro et al. (2019) apresenta que são observadas nas relações de poder hierarquizadas e abusivas, a falta de clareza em critérios utilizados na gestão de pessoas, caracterizando-se como uma gestão perversa e rígida. Essa estruturação é permeada pela inflexibilidade no fazer laborativo sem dar voz ao trabalhador para que expresse a sua vontade ou pelo menos entenda o que de fato precisa ser feito, até qual limite essa gestão pode acessar.

Com a série de práticas contínuas de assédio moral, Flora passa a gravar reuniões, atividades e a registrar; armazenar documentos, que serviriam caso houvesse a necessidade de levar a dada situação a uma instância superior dentro da instituição. Atitude essa que sugere uma fase inicial de reação ao assédio, onde o sujeito ao se deparar com um cenário adverso, não adequado, com posturas questionáveis dos pares, tenta ainda munir-se de elementos que comprovem a existência do comportamento hostil.

O sofrimento pode gerar uma mobilização reação, não necessariamente será patológico, mas irá depender da maneira que é recebido, pode se apresentar com um silêncio gritante ou de forma mais ativa, resistindo, operando contra (MONTEIRO et al., 2019). Devido a um caso vivido por um colega de repartição, do qual foi gerado um processo administrativo contra, comumente, a suposta assediadora de Flora. Mais adiante, a mencionada senhora obteve a informação que Flora foi a pessoa que realizou uma gravação utilizada no PAD².

Depois é que eu falei que quem tinha gravado tudo fui eu, que eles começaram a massacrar na reunião...que eu tive que falar que foi eu. Mas antes de eu falar que foi eu na reunião que se seguiu, eles fizeram uma reunião né, e me massacraram nessa reunião, essa professora me chamou disse que eu não era digna de ser professora, que eu não tinha ética, que eu não tinha comprometimento, que eu tava fofocando dela pra todos os alunos, o que é uma mentira né, tudo isso (FLORA).

² “PAD” = Processo Administrativo.

Quando uma pessoa, que adota uma postura incorreta no local de trabalho e tem a plena consciência sobre as possíveis consequências que aquela pode trazer, começa o movimento de tentar consertar ou justificar, induzindo a transferência de responsabilização ou até mesmo uma viável isenção. Trazendo outro elemento para essa reflexão, elencando que também tal ação dispõe “O assédio moral é conhecido por ser uma violência sutil, tendo o agressor meios para ‘amenizar’ sua perversidade e intenção da hostilidade, garantindo assim o anonimato por mais tempo e impossibilitando que o alvo identifique concretamente a agressão” (NUNES et al., 2019).

Interpretou-se aqui, que a pessoa se utilizou de um misto desses três elementos, como forma de tentar reagir diante de uma acusação que teria indícios desfavoráveis a ela. Uma outra ação que sustenta essa hipótese, foi quando essa professora, que detinha um processo administrativo na posição de requerida, procurou colegas de Flora, para que eles a convencessem de não entrar com um novo processo, pois já não seria “ré primária” (Flora).

Em um dado momento do atendimento, Flora falou da seguinte forma: “eu nem sabia que isso ia ser tão ruim pra mim, pra minha saúde do meu corpo todo”. Conteúdo este que é bastante significativo, do ponto de vista das consequências do assédio moral sobre a saúde, principalmente, quando ele faz parte de algum segmento da vida de uma pessoa durante um longo espaço de tempo. Nessa direção, Hirigoyen (2015) compartilha de forma abrangente como tais efeitos podem ser prejudiciais ao sujeito que viveu esse tipo de violência:

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 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 ou mesmo modificações duradoras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada do seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, M. F., 2015, p. 165).

Ao encontro dessa referência, foram achados em outros fragmentos da fala de Flora que reafirmam o quão considerável foi esse dano no que diz respeito ao seu dia a dia no espaço de trabalho. Informou que procura não interagir, pelo menos em aspectos não relacionados às atividades laborativas, com os demais integrantes do seu departamento. Assim como, percebe que: “apesar de não fazer um assédio direto, há um distanciamento”, remetendo-se aos professores mais antigos do seu setor; “eu fiquei marcada” (Flora). Finaliza sua fala com a frase: “então é isso que acontece, essa é a minha história” (Flora).

Em seguida, para o fim do atendimento, os membros da comissão começaram seus apontamentos, direcionados, principalmente, em acolher Flora. Por meio desse contato, que foi o terceiro, analisou-se o contexto apresentado como um todo; devido ao histórico, a equipe técnica indicou que o caso era característico de assédio moral. Apresentaram quais caminhos poderiam ser tomados, partindo das atribuições inerentes à comissão. Perguntaram à Flora qual, dentre as possibilidades apresentadas, a permitida por ela para que a comissão pudesse dar continuidade.

Por fim, Flora consentiu que fosse realizado um parecer técnico de continuidade ao processo, para que histórias como a dela não tornassem a acontecer. Nesse documento, também contaria com algumas recomendações de ações interventivas de combate e prevenção ao assédio moral junto ao departamento alvo, para que, a promoção em saúde de Flora fosse de fato aplicada e ela se sentisse melhor, fortalecida e com dignidade no seu local de trabalho.

Nesse caso, pontuais e estratégicas ações foram realizadas, estabelecidas e prescritas com base na abordagem psicossocial, que amplia a perspectiva do assédio interpessoal, incluindo a sua origem aspectos da organização do trabalho e do contexto social, sem desconsiderar outros fatores individuais e relacionais que podem influenciar na sua causa e, com isso, aplica-se a intervenção adequada (SOBOLL, 2017).

Documentos do Processo

Com a entrada do processo na fila da comissão, a requerente do processo recebeu orientações de membros da comissão acerca dos documentos que deveriam ser anexados para ampliar a análise do caso e a possível indicação no parecer. Essa ação (procedimento padrão da comissão) teve como objetivo tornar a referida afirmação técnica legítima perante os processos de origem jurídico/administrativo, que tem como base, além do atendimento, a composição de provas, tornando-se indícios válidos.

Este é um ponto relevante, porque se uma pessoa alega através de uma denúncia formal a existência de um comportamento desrespeitoso, invasivo por parte de outra, que seja uma alegação legítima. Isso não quer dizer que a fala da pessoa sobre o ocorrido não é importante e suficiente, pois será considerada por completo. Mas é significativo para o processo que essa fala, também, seja complementada por fontes legítimas, documentos que se tornam provas legais. Esse é um cuidado necessário, para não permitir que falsas alegações se estabeleçam, além da incontestável segurança jurídica/administrativa que se aplica.

Interpreta-se que os documentos apresentados ao processo de Flora são de natureza informativa e que validam/confirmam as suas colocações, situações que vivenciou ao longo dos

anos. Essa é uma ação interventiva de primeira classe, com base em Soboll (2017), sendo a medida que objetiva autenticar a ocorrência da violência sofrida por meio de registros.

Por motivos de segurança de identificação, os documentos são somente classificados e, ligeiramente, citados a seguir.

Esses documentos são: atas de reunião; laudos médicos (clínico, psicológico e psiquiátrico); exames médicos; receitas médicas; documento registrado de troca de *e-mails*; solicitação de afastamento de atividades laborais; solicitação de desligamento de comissão; pedido de instauração de processo administrativo realizado via ouvidoria: nesse documento há duas solicitações de procedimentos (instauração do processo administrativo e realização de sindicância para apurar outras denúncias de assédio moral no departamento); apresentação de dossiê e relatório desenvolvido e aplicado à plataforma; encaminhamento e confirmação de acompanhamento da Cecam. Os registros seguem a ordem cronológica de 2008 à 2019.

5. A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E PROMOÇÃO EM SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Objetivando cumprir o último componente proposto, reserva-se este tópico para falar sobre as estratégias de prevenção ao assédio moral e promoção em saúde mental no trabalho. Por entender sobre a complexidade do problema, que pode se fazer presente em qualquer espaço laboral vulnerável por diversas questões, seja em grau interpessoal ou pelo sistema organizacional. Uma das poucas certezas que se tem sobre esse campo e que é de conhecimento comum: enfrentar o assédio moral não é uma missão fácil, muito menos simples. Porque entende a dimensão dele e seus possíveis alcances, isso falando do aspecto geral, pois cada caso deve ser analisado de maneira isolada, levando em consideração vários fatores além dos característicos, como tanto é frisado pela linha psicossocial.

Uma munição poderosa é a prevenção. Quando se previne, possibilita verdadeiramente combater o aparecimento do problema, diminui a possibilidade. Ao mínimo sinal de condutas assediosas, tanto a organização quanto as pessoas pertencentes a ela poderão agir para encerrá-las. Abre espaço para explicar dois pontos: quando se fala em combate, quer dizer que o problema já existe. A prevenção é exatamente evitar que ele apareça.

Ela pode acontecer por intermédio de diferentes frentes. Contudo, acredita-se que a principal delas é conscientizar as pessoas sobre o que é assédio moral, suas faces, características e o que não é. Pois, às vezes, pode ser uma situação de conflito, de uma natureza totalmente diferente do assédio moral. É importante que não haja incertezas sobre o que são atitudes assediosas, que as pessoas se sintam seguras ao falar sobre, com um conhecimento confiável. Na sociedade atual muito se fala sobre assédio moral, mas pouco realmente se sabe. Gerando uma série de afirmações errôneas, o que pode causar um outro problema: a banalização do termo. Nem tudo é assédio moral. Por isso, mais uma vez, o cuidado se faz necessário, evita-se equívocos que nada ajudam.

Uma organização, seja o setor da atividade que for - público ou privado -, precisa criar políticas educativas sobre os diversos assuntos inerentes ao espaço de trabalho, mesmo que sejam assuntos sensíveis, não se pode ignorar. Ações informativas que expliquem, com linguagem simples, clara e acessível sobre os direitos, deveres, compromissos das pessoas que compõem o ambiente de trabalho. Essa organização deve lembrar das suas responsabilidades também. Essa medida só se efetiva se realizada, cumprida, além do prescrito.

Semelhante e mais específica, em Hirigoyen (2015; 2017) há a recomendação que uma prevenção deve seguir quatro etapas. A primeira é informação e sensibilização de todos sobre o assédio moral. Pode adotar: debates públicos, campanhas educativas sobre o tema, divulgação de folhetos impressos ou digitais, publicação de documento oficial contendo os direitos e

deveres de todos. A segunda é a formação de especialistas internos sobre o assunto, podendo esses orientar, elaborar um espaço de escuta. A terceira é o treinamento dos funcionários do setor de pessoal; RH; para que esses ajam corretamente diante de casos de assédio moral. O treinamento deve, sempre que possível, ser renovado, pois trata-se de um fenômeno mutável. A última é a redação de uma agenda social: documento de compromisso social de todos. Nele deve conter os valores mais essenciais e o esclarecimento sobre as sanções previstas em casos de não cumprimento.

Para Soboll (2017) as medidas de intervenção devem ir além da abordagem psicossocial. Uma intervenção deve ter como objetivo central mudar a realidade negativa do ambiente organizacional. Com essa ideia, elaborou um modelo interventivo que compreende três camadas: intervenções primárias, secundárias e terciárias. Camada um: visa redução de riscos por auxílio; treinamentos, mudança do ambiente psicossocial do trabalho e aplicação de políticas de promoção em saúde. Camada dois: aumentar os recursos individuais diante de AM; treinamentos, suporte e atendimento às vítimas, acompanhamento de lideranças e resolução de casos. Camada três: redução e solução (“cura”) dos danos causados pela violência e AM; acordos corporativos, aconselhamento e processos terapêuticos (clínica do trabalho, rodas de conversa).

Comumente articulada entre os especialistas da área, a comunicação deve ser uma ferramenta importante frente a situações de assédio, principalmente, providências de caráter preventivo. Quando se estabelece uma comunicação adequada, esclarecedora e aberta, onde qualquer pessoa pode contribuir, independentemente do nível hierárquico, as relações interpessoais e organização ganham, há um fortalecimento. Abre caminhos, como a articulação do coletivo quanto possíveis melhorias, formas de cuidado e trabalho. “Fazer emergir as vozes, torná-las audíveis, sobre um tema como assédio moral e assédio moral organizacional é responsabilidade de todos em uma organização, mas sobretudo da gestão” (SCROFERNEKER et al., 2019).

Em 2019, pela gravidade dos riscos do assédio moral e da violência no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, aprovou a Convenção nº 190. O tratado traz importantes disposições sobre o tema, com a primeira menção expressa à prevenção de riscos psicossociais entre todos os instrumentos internacionais já emitidos por ela. O mencionado acordo entrou em vigor em 25 de junho de 2022 (HELOANI; MARANHÃO; FERREIRA, 2022). Este dado simboliza um marco importante sobre o reconhecimento dos impactos e sobre políticas de prevenção ao assédio moral, servindo como base internacional. Contendo a concepção mais ampla dos riscos “os riscos psicossociais dizem respeito a fatores derivados do trabalho que possuem probabilidade de afetar negativamente a saúde dos trabalhadores”

(HELOANI et al., 2022). O documento é composto por vinte artigos divididos em oito capítulos, sendo um deles dedicado exclusivamente para diretrizes de proteção e prevenção: indicando que cada membro deverá ter conhecimento sobre a violência e o assédio, os riscos psicossociais associados na gestão nos aspectos da saúde e mecanismos de segurança no trabalho.

Compete informar que quando se fala em saúde, lembra-se que esta é composta por elementos centrais da vida: biológico, psicológico (mental), emocional e pelo social. Um equilíbrio entre esses pode gerar um estado de completo ou próximo bem estar. É preciso desvincular o sentido de que uma vida saudável é uma vida sem adoecimento, sem intercorrências. A vida humana é dotada de situações, condições esperadas e inesperadas. Quando se trata de saúde é necessário refletir o processo natural do indivíduo, sendo constituído por formas que se estendem nos aspectos biopsicossociais (BRASIL, 2011). O mesmo se aplica para o lugar de trabalho.

Portanto, quando espaços organizacionais adotam medidas como as mencionadas acima, diretamente contribuem para uma qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores. Os sentimentos de pertença e cuidado concretizam-se através das ações aplicadas pela unidade. Uma organização que pratica no dia a dia o respeito, ações de cuidados com os seus e abre espaço para o diálogo e articulação para possíveis ajustes, estará efetivamente promovendo saúde nesse espaço. Resultando em políticas eficazes de proteção dos trabalhadores. Como consequência, os trabalhadores também irão contribuir entre si, o coletivo se mobiliza e fortalece, para combater toda e qualquer ação desrespeitosa no ambiente de trabalho. A solidariedade e respeito, principalmente, são firmados.

Promove, então, saúde nos níveis essenciais, além dos resultados positivos que são aguardados para o elemento final do trabalho. O cuidado com a saúde mental do trabalhador por parte de uma empresa gera impactos, eles não serão somente no âmbito social, traz ganhos para todos os envolvidos em diversas áreas, fica até difícil delimitar seus alcances. Logo, acaba sendo um bem comum quando existe o cuidado com o principal agente de um sistema laboral: o(a) trabalhador(a).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, comprovadamente, traz sérios e incalculáveis prejuízos a todos que são tocados por ele, seja por via passiva, a vítima dessa violência, seja pelo agente ativo dos atos hostis. Uma vítima de assédio moral é a mais afetada; posto que sua integridade física, psicológica e social é colocada em vulnerabilidade. Não o suficiente, a violência reverbera seus resultados na comunidade, na saúde dos indivíduos, na família, na cultura e na economia. Marca negativamente a história de uma sociedade, pois causa a ruptura no que poderia e deveria ser justo: proteger e garantir o direito das pessoas.

Nesse sentido, ancorado à linha psicossocial, o presente trabalho trouxe consideráveis reflexões sobre a ocorrência do assédio moral nos ambientes universitários, focado, principalmente, no território brasileiro. Foi possível compreender a existência do assédio moral no trabalho, no espaço da universidade, correlacionando elementos importantes da literatura referente ao campo com a contribuição de um caso real. Sendo possível essa articulação por intermédio de uma comissão de prevenção e combate ao assédio moral instituída em uma universidade pública no Amazonas. A referida comissão desenvolve um trabalho importante e necessário frente às situações de assédio moral, trabalho esse pautado na ética e na responsabilidade social, dando voz àqueles que tanto precisam de um lugar de escuta e ajuda efetiva.

Os objetivos aqui propostos foram devidamente apresentados ao longo deste trabalho. Salienta-se o propósito deste: contribuir para o debate do tema nas universidades e servir como incentivo para futuras discussões.

Um achado notável é que por mais que até o momento existam numerosos e valorosos trabalhos voltados para esse campo particular do assédio moral no trabalho; os espaços de ensino superior, diversos autores ainda reforçam a importância do desenvolvimento de novos estudos sobre ele, uma vez que se trata de um fenômeno social complexo e dinâmico, mesmo dotado de certas características, pode se apresentar de diversas formas no ambiente de trabalho (SOBOLL, 2017; NUNES; PELLEGRINI; GONÇALVES; TOLFO, 2019; MONTEIRO et al., 2019; GARCIAS, 2021; RIGOTTI, 2021; HELOANI, 2022).

Ademais, conclui-se com um chamamento público: tratar do assédio moral é uma responsabilidade de todos em uma sociedade civil. É preciso combater a raiz do problema. Políticas públicas devem ser pautadas e aplicadas para assegurar a garantia de direitos. Precisa-se falar sobre assédio moral no trabalho, independente do setor da atividade a qual se estabelece. A proteção dos trabalhadores e o respeito efetivo às leis do trabalho é essencial para promover saúde e qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura.** Revista brasileira de saúde ocupacional, v. 43, 2018. Acesso: agosto/2021. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?lang=pt&format=pdf>
- ANTUNES, José. **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência.** Rev. Psicologia, Saúde e Doenças, vol. 18, núm. 3, 2017, pp. 669-680. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde Lisboa, Portugal. Acesso: agosto/2021. Disponível: <https://www.redalyc.org/pdf/362/36254714004.pdf>.
- BAMBIRRA, F. M. O. **O assédio moral na administração pública federal e do Estado de Goiás.** Revista eletrônica: Rota Jurídica. Art., 2018. Acesso agosto/2021. Disponível em: <http://www.rotajuridica.com.br>.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhação.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Programa de formação em saúde do trabalhador.** Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão do SUS. – Brasília: Ministério da Saúde, 2011. 44 p.: il. – (Série B. Textos Básicos de Saúde).
- COELHO, Péricles et al. **O assédio moral entre alunos e professores universitários na visão dos tribunais brasileiros e da psicologia forense.** 2018. Acesso em: agosto/2021. Disponível em: <https://tede.utp.br/jspui/handle/tede/1571>
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, (CFP). **Código de ética do profissional psicólogo.** Brasília: agosto, 2005. Disponível: <https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>
- DEJOURS, Christophe et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 1. ed. – 16. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2015
- DI MENEZES, Nayara Ruben Calaça; PALLA, Amanda Cristina Fonseca; HUR, Domenico Uhng. **Assédio Moral na Universidade.** Rev. Perspectivas em Psicologia, v. 24, n. 2, p. 211-230. 2020. Acesso: agosto/2021. Disponível: <http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/50579>
- DUARTE, Bernadete Quadro et al. **Prevenção ao assédio moral no trabalho: na Universidade Federal de Santa Catarina à luz da metodologia de análise de políticas públicas.** 2019. Acesso: agosto/2021. Disponível: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/211511/PPAU0208-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- FIGUEIREDO, V. C. N.; SILVA, Q. E. F.; SANTANA, F. A. L. **Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente.** Revista online de Política e Gestão Educacional, Araraquara, v. 24, n. esp. 3, p. 1841-1855, dez. 2020. Acesso em: agosto/2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>
- GARCIAS, Amanda Victória da Silveira. **Assédio moral organizacional: uma análise sobre o assédio moral como instrumento de gestão nas novas formas de organização do trabalho.** 2021. Disponível: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236431/001138523>

GOMES, Luciene Ferreira Gomides; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **O assédio moral no contexto universitário**: o caso de uma IFES em Minas Gerais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 1-14, 2019. Acesso: agosto/2021. Disponível: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/152126>

HELOANI, Roberto; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; FERREIRA, Estêvão Fragallo. **Assédio e violência no trabalho**: contribuições da Convenção n. 190 da OIT para a prevenção de riscos psicossociais. *Assédio e violência no trabalho: contribuições da Convenção n. 190 da OIT para a prevenção de riscos psicossociais*. Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no. 1, jan./ma., 2022. D.: <https://juslaborishml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/203813>

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. -8ª ed-. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2017

KORZEKWA, J. **Assédio moral na administração pública federal**. *Revista Eletrônica Direito E Política*, 16(2), 615–632, 2021. Disponível: <https://doi.org/10.14210/rdp.v16n2.p615-632>.

LARA, Angela Mara de Barros; MOLINA, Adão Aparecido. **Pesquisa Qualitativa**: apontamentos, conceitos e tipologias. Metodologia e técnicas de pesquisa nas áreas de ciências humanas. Maringá: Eduem, v. 1, p. 121-172, 2011. Acesso em: julho/2022. Disponível em: <https://gepeto.paginas.ufsc.br/files/2015/03/capitulo-angela.pdf>

LEITE, Kiara Maria Aparecida Veras. **Assédio moral no ambiente universitário**: definições e políticas de combate. 2019. Acesso: agosto/2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16563>.

MINÓIA, Natali Pimentel; MINOZZO, Fabiane. **Acolhimento em saúde mental**: operando mudanças na Atenção Primária à Saúde. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 35, p. 1340-1349, 2015. Acesso: julho/2022. Disponível: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/CPqyH9xbLLbLScNkfF4jN5c/?lang=pt&format=html>.

MONTEIRO, Janine Kieling et al. **Contribuições da psicodinâmica e clínica do trabalho ao enfrentamento do assédio moral no trabalho**. In: MONTEIRO, Janine Kieling et al. *Trabalho que adocece: resistências teóricas e práticas*. Editora Fi, 2019. (p.79-116).

MORÉ, Carmen. **A “entrevista em profundidade” ou “semiestruturada” no contexto da saúde**: Dilemas epistemológicos e desafios de sua construção e aplicação. *CIAIQ2015*, v. 3, 2015. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/158/154> Acesso: julho/2022.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo** / Edgar Morin; tradução. Eliane Lisboa. 5.ed. – Porto Alegre: Sulina, 2015.

NUNES, Thiago Soares et al. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. Acesso: agosto/2021. Disponível: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>.

NUNES, T. S., PELLEGRINI, P. G.; Gonçalves, J.; Tolfo, S. D. R. **Assédio moral contra servidores universitários**: a realidade de uma Universidade Federal Brasileira. In: FRANCO, S.; ESCUDERO, E. *El presente del futuro del trabajo II Psicología y organización del trabajo XVI*. Montevideo: Psicolibros Universitario, 2019. (p. 325-331).

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. **O assédio moral no contexto universitário**: uma discussão necessária. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, 17(41), 21-36, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273537756003>.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. **Assédio moral no trabalho**: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. Revista de Gestão e Secretariado, v. 9, n. 2, p. 205-219, 2018. Disponível: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/629>. Acesso em: agosto/2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. **A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho**. Revista Organizações em Contexto, v. 15, n. 29, p. 191-222, 2019. Disponível: <https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/OC/article/view/8327>. Acesso agosto/2021.

NUNES, Thiago Soares; NETO, Gustavo Adolfo Ramos Mello. **Assédio moral na pós-graduação**: do abuso de poder à recusa a diferença. Conference: XIII Encontro da ANPAD, (EnANPAD). Curitiba: 2018. Disponível: https://www.researchgate.net/publication/329351902_Assedio_moral_na_posgraduacao_do_abuso_de_poder_a_recusa_a_diferenca. Acesso: agosto/2021.

RIBEIRO, Mailane Fontes. **Precisamos falar de assédio moral**: uma análise sobre as práticas e estratégias de enfrentamento da EAUFBA. Revista Formadores, v. 13, n. 2, p. 71-71, 2020. Disponível: <https://seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/1398/976>. Acesso em: agosto/2021.

RIGOTTI, Ariane. **Parceria na prevenção e combate ao assédio moral**: relato de experiência UFGD-UFSCar. Rev. Científica da Associação Brasileira de Ouvidores / Ombudsman. v.2, n.2, p.107, 2019. Acesso: agosto/2021. Disponível: http://www.abonacional.org.br/files/edicoes/artigos/2_9.pdf

SCROFERNEKER, C. M. A.; MORAES, F. L.; GOMES, L. B. **Por uma comunicação dissidente face ao assédio moral organizacional**. Intexto, Porto Alegre, UFRGS, n. 52, e-102850, 2021. Disponível: <http://dx.doi.org/10.19132/1807-8583202152.102850>

SILVA, Keila. **Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus**. UFAM: 2016. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5586>

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. **A pesquisa científica**: métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44, 2009. Acesso em: julho/2022. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho/ Lis Andréa Soboll. — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. Organizadoras: Lis Andrea P. Soboll e Thereza Cristina Gosdal. São Paulo: LTr, 2009.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Intervenção no espaço possível de ação**: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. Inn: Intervenções em Assédio Moral e Organizacional, Lis Andrea Pereira Soboll (Org.). São Paulo: LTR, 2017.