

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

FACULDADE DE PSICOLOGIA

JANDER SILVA DE LIMA

**ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL:  
UMA REVISÃO DE LITERATURA**

MANAUS

2023

JANDER SILVA DE LIMA

**ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO  
BRASIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
submetido ao Curso de Psicologia da Universidade  
Federal do Amazonas, como requisito parcial para  
obtenção do título de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos

MANAUS

2023

## Ficha Catalográfica

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

L732a Lima, Jander Silva de  
Assédio moral nas universidades federais do Brasil: uma revisão  
de literatura / Jander Silva de Lima . 2023  
43 f.: 31 cm.

Orientador: Ana Cláudia Leal Vasconcelos  
TCC de Graduação (Psicologia - CH Formação do Psicólogo) -  
Universidade Federal do Amazonas.

1. Assédio moral. 2. Trabalho. 3. Universidade federal. 4.  
Harassment. 5. Psicologia. I. Vasconcelos, Ana Cláudia Leal. II.  
Universidade Federal do Amazonas III. Título

JANDER SILVA DE LIMA

**ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO  
BRASIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
submetido ao Curso de Psicologia da Universidade  
Federal do Amazonas, como requisito parcial para  
obtenção do título de Psicólogo.

Aprovado em 17 de fevereiro de 2023.

Banca Examinadora

---

Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos, Presidente

Universidade Federal do Amazonas - UFAM

---

Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza, Membro interno

Universidade Federal do Amazonas – UFAM

---

Psi. Aline Ferreira Gomes, Membro externo

Tribunal de Justiça do Amazonas – TJ/AM

## ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Jander Silva de Lima<sup>1</sup>

Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos<sup>2</sup>

### Resumo

Esta pesquisa de natureza estritamente bibliográfica, teve como objetivo compreender, a partir das publicações entre 2012-2022, a concepção de Assédio Moral e como tem sido caracterizado e tratado nas (e pelas) universidades públicas federais do Brasil. A partir de uma revisão de literatura, depreendemos de que maneira essas publicações exploraram teoricamente os conceitos-chaves que fundamentam a categoria Assédio Moral e seus desdobramentos. Constatamos que a descrição da tipologia do assédio, bem como conhecer os sintomas corroboram para uma melhor identificação do fenômeno. Em seguida, investigamos como a saúde dos trabalhadores em situação de assédio, relatada nas publicações, tinha sido afetada, chegando ao resultado de que os trabalhadores sofrem com sintomas físicos, psíquicos e consequências que afetam também a vida social. Por fim, verificamos nas publicações, quais intervenções e/ou programas foram utilizadas na tratativa e no enfrentamento da temática do Assédio Moral. E, pela baixa quantidade de intervenções chegamos a conclusão de que há um campo que precisa ser mais explorado. Os resultados obtidos nos mostraram que os estudos sobre o Assédio Moral nas universidades federais se encontram em fase embrionária, com maior movimentação de publicações no sul do país. De que é importante conhecer o fenômeno

---

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia, UFAM, e-mail: profjanderlima@gmail.com

<sup>2</sup> Profa. Orientadora, Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, Psicologia, UFAM, e-mail: anaclealv@ufam.edu.br

e que campanhas de prevenção promovem a conscientização dos trabalhadores bem como promoção de saúde, qualidade de vida, mais dignidade no ambiente de trabalho.

*Palavras-chave:* assédio moral, trabalho, universidade federal.

### **Abstract**

This strictly bibliographical research aimed to understand, from publications between 2012-2022, the conception of moral harassment and how it has been characterized and treated in (and by) federal public universities in Brazil. Through a systematic review, 09 articles in total, we describe how these publications theoretically explored the key concepts that underlie the Moral Harassment category and its consequences. We found that the description of the Harassment typology, as well as knowing the symptoms, corroborate for a better identification of the phenomenon. We then investigated how the health of workers in situations of harassment, reported in the publications, had been affected, arriving at the result that workers suffer from physical and psychological symptoms and consequences that also affect their social life. Finally, we verified in the publications which interventions and/or programs were used in dealing with and facing the issue of moral harassment. And, due to the low number of interventions, we came to the conclusion that there is a field that needs to be further explored. The results obtained showed us that studies on moral harassment in federal universities are in an embryonic phase, with a greater movement of publications in the south of the country. . That it is important to know the phenomenon and that prevention campaigns promote workers' awareness as well as health promotion, quality of life, more dignity in the work environment.

*Keywords:* harassment, job, federal university.

## **1 Introdução**

O Assédio Moral enquanto fenômeno se constitui de forma mais frequente no âmbito do trabalho e tem atraído diversos autores que refletem sobre o problema. Hirogoyen (2008), Barreto e Heloani (2015), Nunes *et al.* (2017) convergem para a ideia de que a humilhação, a imobilização, o adoecimento físico e psicológico e consequências traumáticas estão diretamente ligados a tal fenômeno do trabalho.

O Assédio Moral é uma temática muito discutida no ambiente acadêmico. Apesar de ser um fenômeno observado em qualquer tipo de ambiente, muitas vezes é ocultado pela pessoa que sofre e omitido pelos outros ao redor, o que dificulta o desmascaramento do problema. Diante das mais diversas circunstâncias, nos cabe pensar esse fenômeno no contexto da universidade pública, razão escolhida por ter sido um lugar que nós, estudantes de psicologia, passamos boa parte da vida.

Temos observado, nesses anos cursados de psicologia, queixas frequentes de cansaço e sofrimento por parte de muitos docentes que afirmam ter cargas excessivas de atividades e que quase não têm tempo para atender os alunos devido essas pressões. Sem contar nos conflitos internos, por conta das hierarquias, dos departamentos e da pressão de serem pesquisadores.

Num primeiro momento o que nos despertou essa temática, foi essa questão. Que foi mais instigada ao participar de Estágio supervisionado em parceria com a comissão de combate ao Assédio Moral (CECAM) realizado pela própria Universidade Federal do Amazonas (UFAM), presidido por Ronaldo Vitoriano Bastos, contando com uma equipe de especialistas no assunto. Na passagem pelo estágio, sob supervisão do professor Dr. Ronaldo Gomes Souza, pudemos nos aprofundar da temática, através de leituras, seminários e reuniões com os colegas de curso. Na prática, atendemos servidores e alunos que relataram suas experiências conosco e ao escutá-los, nos deparamos com queixas nos mais diversos setores da universidade: no transporte, na

logística, no ensino, na administração, na limpeza, na segurança etc. Parece-nos que esse fenômeno cerca o ambiente universitário por todos os lados, causando problemas crônicos que precisam ser enfrentados diariamente e que, às vezes, passam despercebido pelas pessoas no geral.

O papel do CECAM tem sido fundamental para identificar que situações são assédio (ou não), assistir às vítimas de assédio através de acompanhamento psicológico, organizar documentos necessários e elaborar parecer técnico no final do processo a fim de que se tome medidas cabíveis aos casos promovendo a dignidade para o trabalhador e melhoria no ambiente de trabalho.

A universidade é um importante espaço público, é nela que as pessoas buscam formação para uma melhoria na qualidade de vida. Porém, é factual que nem sempre as pessoas que frequentam o ambiente conseguem usufruir de uma boa saúde mental. Sendo um espaço público social, um local humano, ela precisa ser tratada com todo respeito e atenção. É o que essa pesquisa pretende, como parte do compromisso social para com a universidade, é nossa missão, portanto, contribuir com a produção de conhecimento com vistas a torná-la um ambiente mais saudável.

O fenômeno do Assédio Moral vem sendo estudado mais intensamente no sul do país, mais precisamente no Estado de Santa Catarina. O que nos mostra que é de fundamental importância expandir o tema por todas universidades do país. Os dados coletados nos artigos publicados e analisados nessa pesquisa reforçam essa justificativa ao indicar uma expressiva demanda relativa ao assédio dentro das universidades públicas (Nunes & Tolfo, 2014; Gomes & Lima, 2019; Freitas & Navarro, 2019).

Na UFAM, recentemente, alguns trabalhos de conclusão de curso orientados pelo Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza vêm explorando a temática e fortalecendo a discussão na região, como nos casos de Souza (2022) que faz uma análise sobre o tema



à luz da perspectiva psicossocial e, Pontes (2022) que discute a Invisibilidade do Assédio Moral e organizacional no trabalho relatando casos ocorridos em sua experiência no CECAM. Isso nos mostra que a temática tem contribuído para o desenvolvimento das pesquisas na graduação em nossa universidade e tem potencial para continuidade da pesquisa em nível de pós graduação.

Além do mais, precisamos aprofundar os estudos sobre o fenômeno do Assédio Moral, se valer dos critérios rigorosos científicos, com metodologias sérias e fidedignas para que, futuramente, as legislações no Brasil, através das políticas públicas, enfim, tenham fundamentos sólidos para que se torne, de fato, leis e a partir daí criar programas para a saúde das instituições públicas, ao que desejamos nós: a universidade pública.

Nesse sentido, o objetivo geral desta pesquisa é **Compreender, a partir das publicações entre 2012-2022, a concepção de Assédio Moral e como tem sido caracterizado e tratado nas (e pelas) universidades públicas federais do Brasil.** E, como objetivos específicos, definiu-se: 1) Identificar os conceitos-chaves e teorias que fundamentam a temática do Assédio Moral. 2) Investigar como é descrita a saúde mental dos assediados no contexto universitário. 3) Analisar Intervenções ou programas utilizados na tratativa do Assédio Moral.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Assédio Moral no Trabalho**

A violência recorrente no ambiente laboral tem se mostrado como fenômeno multifacetado porém ganhando visibilidade na forma de Assédio Moral. Tem crescido o debate em torno dessa temática no Brasil, tanto entre trabalhadores, como em outras esferas da sociedade, dentre elas, empresariais, sindicais, governamentais e acadêmicas. Ou seja, existe uma demanda real de pesquisas, esclarecimentos e intervenções sobre

essas práticas em grande parte na área jurídica, mas também crescendo na área da Psicologia (Soboll, 2009, p.107).

Para Barreto (2005), O assédio é um tipo de violência sutil e que deixa marcas. Se caracteriza pela frequência de atos que intencionalmente viola os direitos do outro atingindo a integridade física acometendo consequências traumáticas, resultando em adoecimento e incapacidade de reação frente ao problema.

Diferentemente do Dano moral, que não pressupõe repetições do ato e assimetria hierárquica, o Assédio Moral se desenvolve “discretamente” ao longo da relação entre os sujeitos. Às vezes imperceptível, nas palavras, nos gestos e nas atitudes o ato vem à tona quando desestabiliza a relação do trabalhador com o seu ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2008), sobre o Assédio Moral no Trabalho, o define como:

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

Atitudes como olhares irônicos, piadas fora do contexto, tarefas em excesso, palavrões, ameaças, chantagens, sabotagens ou qualquer ato humilhante que fere a dignidade do trabalhador. Ou seja, “o que estabelece e sustenta as práticas do assédio é um sistema afetivo, ancorado no medo, humilhação, vergonha, baixa estima, isolamento e solidão” (Barreto, 2005, p.76).

Além disso, o momento histórico favorece a existência desse fenômeno laboral. A sociedade capitalista, que se impôs desde o século XIX, exige cada vez mais que a produção<sup>3</sup> continue gerando lucros de modo que as organizações influenciadas por essa

---

<sup>3</sup> A produção a que nos referimos é que Marx define como produto do trabalho humano, na sociedade capitalista aquilo que é produzido nas Indústrias.

ideologia ignore tal fenômeno, permitindo que as culturas organizacionais se construam sob práticas assediadoras.

O Assédio Moral se retroalimenta, na medida em que se sujeita ao ato o trabalhador reforça o assediador, o dando forças, permitindo-o controle total da liberdade e da capacidade de tomar decisões. O sofrimento oculto pode durar semanas, meses ou anos, porque o Assédio Moral tem uma capacidade mutável, se adapta em modos ocultos ou cruéis que confundem o trabalhador assediado, assegurando a invisibilidade do fenômeno por mais tempo.

No âmbito psicológico, o trabalhador é punido solitariamente, isolado das demais testemunhas, muitas vezes também por medo de represálias os outros preferem não se envolver. Esses comportamentos omissos tendem a reforçar a continuidade do assédio no trabalho. As consequências traumáticas abrangem dor física e psicológica, conforme, Nunes *et al.* (2017):

[...] abandono das relações pessoais, alteração no sono, aumento da pressão arterial, cefaleia, consumo excessivo de álcool e outras drogas, descontentamento com o trabalho, dificuldade de concentração, dores generalizadas e esporádicas, enjoos, falta de apetite, insegurança, manifestações depressivas, raiva, tensões musculares, vontade de chorar por tudo, e em alguns casos, o suicídio (p. 2475).

Quando o trabalhador se dá conta, adoecido, incapacitado e sem apoio, muitas vezes se culpando por não ter dado conta do trabalho, perde gradativamente a sua produtividade. “Os trabalhadores são levados aos limites daquilo que um ser humano pode suportar, moral e fisicamente, o que impacta cada um de forma negativa, impondo-lhe o sentimento de inferiorização e desvalorização” (Barreto, 2015, p.555).

## **2.2 O Trabalho no Contexto da Universidade Pública Federal**

A categoria Trabalho atravessa várias áreas de reflexão, a filosofia, a economia, a sociologia, a psicologia, as engenharias etc. Em geral, as definições divergem entre si. Porém todas entendem que o Trabalho faz parte da vida humana e corrobora para a construção da história humana.

Para Dejours (2022), conforme um olhar clínico, “os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc.”, ou seja, o trabalhar se constitui dentro da personalidade do indivíduo.

Por isso, o Trabalho não se resume em mera capacidade de realizar tarefas. Como parte da vida, o ser humano convive diariamente com outras pessoas, interage, constrói situações ao seu redor e constrói a si mesmo. É, de fato, uma parte importante da vida, está diretamente ligada à qualidade de vida e à promoção de saúde.

Brito (2009) salienta que, dentro da discussão presente no estudo da ergonomia, a atividade de trabalho envolve estratégias de adaptação sujeitas às variabilidades e o acaso. Dentro desse processo que é dinâmico ocorrem ações que implicam inúmeras variáveis tanto internas (subjetivas) quanto externas. O trabalhador se depara com o prescrito (as tarefas que precisam ser realizadas) e com o real (as atividades que podem ser realizadas) e nesse sentido, a saúde e o adoecimento transitam nessa fronteira porque o trabalhador acredita que é preciso dar resultados e muitas vezes não percebe ou ignora o que se realiza no real, nas suas atividades rotineiramente, trabalhando mais do que o prescrito e, conseqüentemente, tornando-se mais vulnerável ao adoecimento.

A universidade pública é uma instituição social e como tal se constituiu ao longo do tempo como um retrato da dinâmica social do seu presente. Trata-se de um espaço onde reinam ideias variadas e onde nascem os germes que revigoram as diferentes

gerações que trazem a democracia como seu aspecto principal e essencial nas relações que ali se desenvolvem e que dali saem (Chauí, 2003).

A organização do Trabalho na universidade pública federal determina que as funções desempenhadas pelos servidores públicos são específicas aos seus cargos. São regidas pelo Estatuto do servidor público federal, tornando-os servidores estáveis e com plano de cargos e salários. Além deles, há trabalhadores que prestam serviços terceirizados e estagiários ligados à universidade ou a algum tipo de convênio do setor privado.

Semelhante às empresas privadas, nas universidades públicas federais também existem hierarquias, departamentos e setores diversos. São os próprios servidores que elegem suas diretorias (que são sempre temporárias) e partem do princípio democrático onde é garantido por meio de eleições de chapas definidas por comissões também escolhidas por eles. Seja nos setores pedagógicos, administrativos ou de alto escalão (reitoria, por exemplo).

Nessa dinâmica de concorrência é que surgem muitos conflitos que, quando não solucionados derivam para o Assédio Moral. Tem se observado que perseguições, condutas abusivas e adoecimento de trabalhadores tem sido muito frequentes no âmbito das universidades públicas e que pelo fato dela possuir essa característica de abranger diferentes ideias, muitos trabalhadores acabam orientando suas atitudes para a criação de ambientes hostis que permitem surgimento de processos assediosos (Nunes, 2016; Chauí, 2003; Hirigoyen, 2008).

Nessa perspectiva, o trabalho na universidade pública tem sido entendido como precarizado e levado muitos docentes e a um estágio de cansaço e sobrecarga, além de serem vítimas de Assédio Moral, sobretudo nos níveis de pós-graduação (Souza *et al.* 2017).

Desse modo, a universidade pública federal pode ser um objeto de investigação para o entendimento do fenômeno do Assédio Moral. Pois como se trata de um espaço aberto ao público e que reflete aquilo que se vê na sociedade, o antídoto para a solução desse problema está no próprio mapeamento das relações sociais ali construídas entre seus sujeitos, bem como a observação da psicodinâmica do trabalho no seu contexto.

Estudos realizados na Universidade Federal do Amazonas elucidam que o Assédio Moral tem ocorrido na universidade e gerado consequências psicossociais aos trabalhadores. Segundo Pontes (2022) o contexto de trabalho na universidade tem se apresentado como fator de risco, culminando no agravamento ou no surgimento de transtornos diversos relacionados à saúde psíquica e à saúde física das servidoras pesquisadas.

Souza (2022) constatou que 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. Nesse sentido, a existência de atividades conduzidas por equipes como a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral (CECAM), da UFAM, tem sido importantes para identificação e manejo de situações que envolvem essa temática produzindo reflexões e encorajando os trabalhadores a enfrentar e buscar soluções para o problema.

### **3 Metodologia**

A presente pesquisa utilizou-se de abordagem metodológica qualitativa de caráter descritivo e exploratório, através de uma revisão sistematizada da literatura, enfatizando a ideia de que a análise se dá observando as semelhanças e diferenças, resumindo, identificando e interpretando, ou seja, sistematizando a partir de critérios definidos pelo pesquisador (Gil, 2008).

O foco da pesquisa se dá no âmbito nacional, para isso as buscas se realizaram nas bases de dados do Portal de periódicos da CAPES (*Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior*), Scielo (*Scientific Electronic Library Online*) e Lilacs (*Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde*).

O recorte dessa pesquisa se deu entre os anos 2012-2022. A busca se deu considerando as seguintes palavras-chaves juntamente com operador booleano AND: *Assédio Moral and trabalho and universidade federal*. Foram encontrados no total 70 artigos. Para critério inicial de inclusão/exclusão foram considerados as publicações em português, em seguida, lidos os títulos e resumos para que se observasse algum tipo de menção ou aproximação do objeto de pesquisa. Para organização e decisão de seleção de artigos, foi montado um quadro utilizando Excel, com título do artigo, resumo, autor e ano.

Nos periódicos da CAPES, o resultado obtido na busca inicial foram 64 artigos, no idioma português, dos quais foram considerados nessa primeira etapa, 08 artigos para serem lidos na íntegra. Na plataforma Scielo, foram encontrados 02 artigos, porém estavam replicados. Tratava-se de um artigo de revisão de literatura acerca das produções em teses e doutorados, foi lido na íntegra, mas não foi considerado para a discussão porque não atende diretamente os critérios estabelecidos pelos objetivos da pesquisa. Na busca realizada no banco de dados LILACS foram encontrados 4 artigos, foram incluídos dois artigos que contemplavam os critérios e dois foram excluídos (um estava no idioma inglês e um foi eliminado no título). Dessa forma para leitura na íntegra foram considerados dois artigos. Considerando os critérios de inclusão/exclusão já mencionados dos 70 artigos selecionados na busca realizada, foi considerada para a etapa de análise e discussão 10 artigos.

Nota-se que apesar do número reduzido de artigos referente à temática, muito se deve ao fato das pesquisas sobre Assédio Moral serem recentes no Brasil, em uma sondagem anterior na própria plataforma de periódicos da Capes sobre estudos de revisão sistemática sobre Assédio Moral só foram encontrados oito artigos e destes apenas um se referia diretamente às organizações públicas no Brasil. Portanto, é evidente o baixo número de pesquisas publicadas sobre o tema e a necessidade de ampliação da temática nas pesquisas brasileiras.

Para a segunda etapa da pesquisa, foi realizada a leitura na íntegra, considerando o critério dos “Eixos de análise compreensiva para Assédio Moral nas universidades nas publicações”, formulados pelo pesquisador, para verificação se os artigos atendiam aos objetivos da pesquisa: 1) Conceitos-chaves/ teorias que fundamentam a temática do Assédio Moral. 2) Descrição da saúde mental dos assediados no contexto universitário. 3) Intervenções ou programas utilizados na tratativa do Assédio Moral. Esses dados foram descritos e preenchidos em tabela elaborada em Excel, para organização dos estudos. Os artigos foram listados e numerados (1 a 10 ) juntamente com pequena descrição em cada um dos três critérios mencionados. Nessa etapa, um artigo foi excluído porque no desenvolvimento da leitura foi constatado que se tratava de uma universidade privada. Portanto foi realizada a modificação da ordem dos artigos. No total, então, nove artigos foram incluídos e renumerados para última etapa, a análise discussiva.

#### **4 Resultados**

Foi realizada uma análise dos artigos publicados entre os anos de 2012-2022 e, respeitados os critérios de inclusão/exclusão, foram listadas nove publicações (conforme o quadro 1), cujo a rota de análise discussiva foi traçada a partir dos eixos:

I) Conceitos-chaves/ teorias que fundamentam a temática do Assédio Moral;



II) Descrição da saúde mental dos assediados no contexto universitário;

III) Intervenções ou programas utilizados na tratativa do Assédio Moral.

### Quadro 1 – Publicações pesquisadas

Artigos selecionados para estudo			
Nº	Título	Ano	Autor(es)
1	Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira.	2012	Nunes & Tolfo
2	Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho	2012	Martins et al.
3	O Assédio Moral no contexto universitário: uma discussão necessária.	2014	Nunes & Tolfo
4	Assédio Moral no trabalho: práticas extensionistas de prevenção e intervenção.	2014	Nunes et al.
5	A organização do trabalho docente e ocorrência de Assédio Moral no ensino público superior de enfermagem.	2015	Valente & Sequeira
6	Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência	2018	Oliveira et al.
7	A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o Assédio Moral no trabalho.	2019	Nunes et al.
8	Intensificação do trabalho docente e saúde: estudo com docentes da Universidade Federal de Goiás vinculados a programas de pós-graduação.	2019	Freitas & Navarro
9	O Assédio Moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais.	2019	Gomes & Lima

Fonte: Autor (2023)

O artigo nº1, intitulado “Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira”, dos autores Nunes e Tolfo, publicado em 2012, procuraram definir o Assedio Moral a partir de autores expressivos como Leymann, Hirigoyen, Einarsen, Freitas e Heloani, defendendo a tese de que abrangência das consequências não está apenas ligada à saúde física e psíquica do indivíduo assediado, mas também acarreta efeitos para as organizações e sociedade no âmbito individual, organizacional e societal. Utilizaram o método de pesquisa descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa, usando questionário on-line, entrevista semiestruturada e análise de conteúdo. Trataram

os dados de forma estatística mesclado à análise de conteúdo usando as categorias: efeitos na saúde física/psíquica; efeitos no trabalho; efeitos na vida privada.

Na fundamentação teórica, chamou atenção um quadro que descrevia os principais sintomas físicos e psíquicos nas vítimas de Assédio Moral usando como referência Hoel, Sparks, Cooper, Keashly, Jagatic e Barreto. Os pesquisados eram trabalhadores oriundos da universidade federal, cumpriam carga horária de 40 horas ou de dedicação exclusiva, concursados, professores e técnicos. Os autores descreveram um quadro que continham informações sobre a saúde (física e psíquica) dos trabalhadores pesquisados. E o que chamou atenção foi que as consequências físicas das vítimas de assedio predominou no gênero feminino. Já as consequências psíquicas são mais abrangentes em ambos os gêneros. A maior das consequências psíquicas observadas foi o estresse. Em segundo, a desmotivação para o trabalho. E a depressão em terceiro. A pesquisa também trouxe trechos de relatos dos entrevistados, de como os pesquisados vítimas de assédio se sentiam no ambiente de trabalho.

Em resumo, esta pesquisa focou na descrição das consequências causadas pelo assédio nos servidores de uma Instituição de ensino superior. Não houve propostas preventivas ou interventivas, mas se julgou que a Universidade precisa se mobilizar para criar mecanismos para o combate e o enfrentamento deste fenômeno naquela instituição.

O artigo nº2, intitulado “Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho”, publicado em 2012, por Martins e colaboradores, tem como autores para a construção da base teórica: Hirigoyen, Barreto, Freitas, Heloani e Alkimin. Os autores desenvolveram a temática do Assédio Moral (eixo de análise 1) com muita solidez, não chegaram a relatar explicitamente a descrição da saúde mental dos assediados no contexto universitário (eixo de análise 2 da nossa

pesquisa), mas o que chama atenção é para a parte da descrição da parte prática, na qual eles relataram os três passos dados na intervenção realizada (eixo de análise 3).

Basicamente, os autores elaboraram uma cartilha em parceria com a Superintendência Regional do trabalho e Emprego (SRTE) de Santa Catarina, realizaram o “II Seminário catarinense de prevenção ao Assédio Moral no trabalho em parceria com diversas instituições e realizaram atendimentos em grupo (com base no psicodrama) para pessoas que foram vítimas de Assédio Moral no Trabalho.

O artigo nº3, intitulado “O Assédio Moral no contexto universitário: uma discussão necessária”, dos autores Nunes e Tolfo, publicado em 2014, discute a evolução do trabalho no contexto capitalista, a sua flexibilização e as mudanças nas configurações das relações de trabalho e da dinâmica social produzida a partir da revolução industrial. Para isso, os autores trouxeram Buendia que discute a vulnerabilidade assediada das relações de poder nas universidades. Já para tratar do tema Assédio Moral no trabalho, citaram os clássicos da temática: Hirigoyen, Leymann, Einarsen, Freitas, Heloani e Barreto. O artigo, apesar de falar da mesma pesquisa realizada em outros artigos publicados pelos mesmos autores, desta vez trouxe uma linguagem teórica mais objetiva, bem categórica, trazendo como novidade o aspecto global e macro do fenômeno, refletindo a partir dos desdobramentos do capitalismo, e chamando a atenção para os casos ocorridos dentro da universidade pública à luz dos próprios servidores.

Os autores identificaram nos pesquisados entrevistados alguns efeitos psicológicos expressivos causados pelo Assédio Moral sofrido, segundo dados obtidos nos questionários e entrevistas, a saber: estresse, desânimo, desmotivação, isolamento, depressão, distúrbios de sono, irritação, raiva, nervosismo, baixa autoestima, frustração, tristeza, entre outros. No âmbito físico constatou-se: perturbação/problemas físicos,

dores de cabeça, adoecimento, aumento de peso, dores musculares, dores no peito e outros. Com isso, concluíram que, as consequências e efeitos do Assédio Moral não ficaram somente em torno do ambiente laboral, mas repercutiram e afetaram em aspectos da vida pessoal das vítimas.

Outros dados importantes da pesquisa foram que 80% dos pesquisados relataram que não há políticas de prevenção e combate ao assédio na universidade, 81% disseram que o tema não é inserido nos programas de capacitação e treinamento, 56% afirmaram que os funcionários são orientados sobre o tema e 62% acreditavam que o tema é divulgado. Ou seja, há um certo conhecimento do tema na universidade, mas ainda precisa ser mais explorado e divulgado.

No artigo nº4, intitulado “Assédio Moral no trabalho: práticas extensionistas de prevenção e intervenção”, publicado em 2014, por Nunes e colaboradores, baseando-se nos autores Hirigoyen, Tolfo e Nunes contruíram a hipótese a partir da premissa de que a informação “saber o que é o Assédio Moral e suas características” é um fator importante para prevenir e combater essa violência. Em seguida, os autores citaram Martins e Pinheiro para apontar que as consequências mais específicas do Assédio Moral são o estresse, a ansiedade, a depressão, o estresse pós-traumático e a desilusão. Porém, defenderam que o Assédio Moral no trabalho tem efeitos não somente para a vida do trabalho, mas também tem consequências para outros níveis, como organizacional e social. Para proposta de intervenção utilizaram o modelo que sugere diagnóstico organizacional, prevenção e intervenção. Nas quais realizaram as seguintes ações: Criação da cartilha sobre Assédio Moral, realização de seminário (497 inscritos), criação de grupo de atendimento às vítimas de Assédio Moral (5 meses, 6 sessões em grupo e feedback no final) e a criação de um site informativo. A Intervenção de modo geral trabalhou na informação da temática, ou seja, intervenção de natureza preventiva.

No artigo nº5, intitulado “A organização do trabalho docente e ocorrência de Assédio Moral no ensino público superior de enfermagem”, publicado em 2015, por Valente e Sequeira, foram analisadas as seguintes categorias: Assédio horizontal, o assediador, o agressor, a vítima assediada, as ambiguidades, transtornos mentais relacionados ao trabalho, consequências no ambiente de trabalho, sintomas, e terror psicológico. O artigo trouxe uma fundamentação densa e com uma grande variedade de autores, como Barreto, Hirigoyen, Simm entre outros, discutindo a temática do Assédio Moral. No campo da saúde do trabalhador, a publicação também discutiu o descontentamento e a frustração com a situação do trabalho e com o clima organizacional: falta de clareza e controle o próprio trabalho; maior irritação e menor tolerância; clima interpessoal com discórdias e manifestações psicossomáticas. As principais reações psíquicas citadas pelos autores foram: ansiedade, reação de medo, insegurança, insônia, falta de iniciativa, estados depressivos, dentre outras. As reações psicossomáticas mais evidenciadas nas pesquisas selecionadas foram: hipertensão, cefaleia, astenia, dispneia, taquicardia, queda de cabelo, distúrbios digestivos entre outros. Dependendo do gênero: medicações e isolamento social.

Como se tratou de uma revisão de literatura<sup>4</sup>, as autoras não citaram casos em que ocorreram intervenções ou programas de combate ao assédio. Elas se preocuparam mais em mostrar que o Assédio Moral é um fenômeno preocupante na área da enfermagem (nesse caso na docência da enfermagem), buscando fundamentar bem os pontos chaves. Além de inferir que o Assédio Moral no Trabalho precisa ser mais explorado e que é necessário intervir a partir da conscientização das gestões das

---

<sup>4</sup> A decisão pela inclusão desse artigo nessa pesquisa se deu porque nas palavras das autoras “trata-se de um artigo de reflexão”. Apesar de se configurar como revisão de literatura, as pretensões dessa publicação produzem reflexões que correspondem a dois eixos de análise dessa pesquisa: o eixo 1 e o eixo 2.

unidades, concluindo que para os docentes-enfermeiros, a medida de prevenção deve começar pelo conhecimento do fenômeno, além do incentivo à coibição e à denúncia.

No artigo nº6, intitulado “Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência”, publicado em 2018 por Oliveira e colaboradores, basicamente foi realizado um relato de experiência no qual os aspectos teóricos sobre o Assédio Moral não foram explícitos. O que se pretendeu foi trazer como suporte a leitura de Paulo Freire sobre a realidade e, posteriormente, Walter Benjamim sobre a memória e resistência. Em linhas gerais, a publicação apenas relatou como se deu o processo de intervenção que se propôs a um grupo de trabalhadores de manutenção de uma universidade que sofreram com o desmonte, ameaças de fechamento. No artigo, percebeu-se o fenômeno do Assédio Moral enquanto resultante de situações mais amplas como sistema econômico, a dinâmica da produção e do mercado, as políticas etc. que afetam os trabalhadores nos mais diversos setores do mundo contemporâneo.

Percebeu-se que essa intervenção foi sustentada por aspectos sindicais, uma vez que não era de interesse das direções. Fez-se por necessário reunir-se diretamente com os trabalhadores, ouvindo suas queixas e definindo em meio ao processo estratégias de enfrentamento. A técnica utilizada descrita na pesquisa, do resgate à memória coletiva dos trabalhadores em seu ambiente fortaleceu o grupo de certa forma, porém uma greve no meio do percurso fez com que a pesquisa interrompesse, transcendendo o problema para outras dimensões. Não houve relato direto de algum trabalhador no artigo. Mas se percebeu na leitura que eles estavam se sentindo desvalorizados e ameaçados a perderem seus empregos, suas histórias construídas naquele espaço como se nada importasse. Sentimento de frustração e humilhação. O autor relatou em sua percepção que a universidade (enquanto instituição organizacional) não se prepara para questões

dessa natureza como deveria. Além de se omitir, não dá suporte para o enfrentamento da situação. Falta a gestão tratar mais do aspecto humano. Como se observou, a pesquisa-intervenção partiu de propostas em conjunto com os sindicatos. Apesar de se oferecer apoio psicológico e terapêutico, formação de grupos com trabalhadores, pesquisadores e acadêmicos para enfrentar o problema, ainda, segundo os autores, é muito pouco. A universidade (enquanto organização) deveria criar meios para resolver situações como essa.

O artigo nº 7, publicado em 2019, de autoria de Nunes e colaboradores, intitulado “A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o Assédio Moral no trabalho”, apresentou uma fundamentação teórica bem densa, descrevendo desde a derivação da violência para o assédio, características do fenômeno, percepção do fenômeno como parte das organizações, explicitação de artigos mais recentes publicados sobre o tema trazendo a literatura americana, francesa e principalmente brasileira. Os autores optaram pelo desenvolvimento crítico nas colocações, sempre adotando postura altamente científica no tratamento dos dados da pesquisa, nas entrevistas, bem como na análise do conteúdo.

As principais categorias analisadas foram: Assédio Moral, Violência, Identificação do assédio, sintomas causados nas vítimas de assédio e os efeitos para as organizações. Não houve relatos sobre a saúde mental dos trabalhadores em si, porém o artigo partiu da percepção dos mesmos, de forma geral, sobre como a universidade trata do tema, demonstrando que entre teoria e prática existe um grande abismo. Constatou-se que há uma certa indignação sobre o discurso da universidade e que deveria haver uma efetividade nas ações contra o assédio. Alguns entrevistados também se demonstraram inconformados pelo uso da má-fé escondido pelo uso indevido das “vítimas” de assédio, que segundo eles, em algumas ocasiões usam como forma de justificar sua falta de

profissionalismo (apontado como falta de ética profissional). O que os entrevistados mais cobraram foi informação, políticas de prevenção e punições aos agressores.

A publicação deixou bem claro de que se tratava de uma pesquisa censitária da comunidade trabalhadora da Universidade Federal de Santa Catarina. Tratava-se basicamente numa tentativa de averiguar a percepção dos trabalhadores sobre a temática na universidade. O que se constatou é que, a partir deles mesmos, gostariam que se fossem realizadas intervenções que eliminassem o abismo que há entre o discurso da universidade e o que se pratica. É como se a universidade (enquanto instituição organizacional, gestores e demais hierarquias) se omitisse do problema, deixando a competitividade e os abusos de poder acontecer em favor dos bons resultados alcançados. O artigo aponta o caminho proposto por Fabro e Tolfo (2011) que encaminham ações de diagnóstico, investigação organizacional, estratégias de prevenção e de intervenção.

O artigo nº8, intitulado “Intensificação do trabalho docente e saúde: estudo com docentes da Universidade Federal de Goiás vinculados a programas de pós-graduação.”, publicado em 2019, por Freitas e Navarro, se propôs a partir do Método dialético marxista, analisar a precarização e intensificação do trabalho docente. Nessa ótica, os autores discutiram que a lógica neoliberal da produção por metas atingiu a docência pública. O artigo em si não teve como objetivo fazer uma reflexão pura sobre o fenômeno do Assédio Moral. Procurou refletir pelo viés da relação entre intensificação do trabalho e a saúde dos docentes. Porém, numa leitura minuciosa, a lógica do capitalismo presente na ideologia neoliberal impõe atitudes hostis nas gestões que privilegiam práticas assediosas, porque metas precisam ser cumpridas constantemente e as leis do mercado determinam o funcionamento de várias instituições, inclusive a própria universidade. Na percepção dos autores, a universidade sobrevive das



instituições que fomentam a pesquisa no Brasil. Devido a pressão sofrida pelos órgãos de fomento, a universidade acaba exigindo de seus trabalhadores uma grande sobrecarga de atividades mascarando o seu sucateamento como, por exemplo, na falta de técnicos-administrativos, instrumentos, recursos materiais entre outras questões. Ou seja, se intensifica o trabalho, na forma assediada e oculta, justamente para amenizar o problema da precarização na universidade pública.

A publicação mostrou ainda, a partir dos relatos dos professores, que muitos deles sentem que seus sintomas têm a ver com excesso de trabalho, apesar de alguns deles se auto responsabilizar pela sua saúde. Quadros de depressão, hipertensão, fadiga, enxaqueca, são algumas queixas. Muitos professores não conseguem achar tempo para se dedicar a atividades físicas que promovem a saúde. Sentem suas rotinas intensas e cheias de coisas para fazer além do trabalho. Acordam muito cedo ou estendem o horário de trabalho para além da madrugada para dar conta das tarefas. Enfim, o artigo teoriza de forma sólida sobre o fenômeno, aponta os principais sintomas relacionados à problemática, mas não expõe qualquer intervenção, campanha ou prevenção contra o Assédio Moral na universidade.

O artigo nº 9, intitulado “O Assédio Moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais”, publicado em 2019, por Gomes e Lima, aborda a sua fundamentação teórica sobre Assédio Moral à luz de Leymann, Hirigoyen, Barreto e Heloani, Nunes, Tolfo, Rodrigues e Freitas, todos autores já consagrados na temática. Os autores apresentaram relatos dos entrevistados por meio de suas falas e os discutiram no decorrer do artigo. As principais queixas citadas foram: sobrecarga de atividades, sensação de cansaço, problemas de saúde física, psicológica e na rotina de trabalho. Foram pesquisados servidores de vários setores da instituição, o que se constatou que nessa universidade é um problema geral. O grande problema denunciado no artigo foi o

fato de não haver políticas para prevenção e combate ao Assédio Moral na universidade pesquisada. Geralmente, para resolver o problema, as gestões dessa universidade preferem realocar ou afastar os trabalhadores envolvidos, o que também ocorre com frequência em outros tipos de organizações.

## 5 Discussão

A presente pesquisa pretendeu por meio de uma revisão sistematizada da literatura, fazer uma investigação das publicações brasileiras no Portal de Periódicos Capes, Scielo e Lilacs entre 2012 e 2022. Constatou-se por meio da análise criteriosa da literatura que há escassez de materiais que tratam especificamente sobre o Assédio Moral nas Universidades Federais do Brasil, mas que apesar do baixo número, as publicações até o presente momento contemplam de forma sólida um bom domínio teórico na temática presentes em Periódicos bem conceituados sendo maior parte Qualis A e B (8 artigos), apenas um Qualis C.

Em números, 55,55% das publicações pesquisadas se desenvolveram nas universidades federais de Santa Catarina (5 artigos), seguidas 11,11% em Goiás (1 artigo), 11,11% em Minas Gerais (1 artigo) e 22,22% não citaram as respectivas universidades. O que demonstra uma prevalência na UFSC na tratativa da temática. Observa-se também que a região Sul, parte do sudeste com o centro-oeste vem estudando o tema. Na região Norte e Nordeste não foram encontradas publicações a respeito nas plataformas buscadas no período e com os filtros utilizados nessa pesquisa.

Destacamos ainda que no decorrer de nossa análise das publicações aqui estudadas, faremos menção às experiências obtidas durante estágio supervisionado na Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM), da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) com intuito de trazer alguns aspectos empíricos vivenciados pelo pesquisador que corroborem com dados obtidos em nossa análise discursiva.

O que é a CECAM? Segundo pesquisa realizada por Souza (2022), a comissão presidida por Ronaldo Bastos, foi criada em 2018, após recomendação do Ministério Público Federal (MPF). Seu principal objetivo é criar mecanismos de enfrentamento ao fenômeno. Formada por uma equipe técnica multidisciplinar, atuam no sentido preventivo e interventivo, promovendo palestras, eventos, cursos sobre a temática, acolhimento psicossocial e, de acordo com a necessidade, também realizando orientações jurídicas. Basicamente, a CECAM se utiliza dos meios virtuais (sites e redes sociais) para divulgação do projeto e, recentemente, a equipe elaborou a cartilha sobre *Assédio Moral e Sexual do Trabalho*.<sup>5</sup> Além das ações promovidas aos trabalhadores da UFAM, a comissão recebe alunos de Estágio supervisionado que atuam no acolhimento psicossocial juntamente com membros do corpo técnico. No decorrer de nossa análise, relataremos alguns pontos considerados relevantes que corroboram com as publicações estudadas nessa pesquisa.

Além disso, para facilitar a discussão das publicações estudadas distribuimos as análises subdividido-as em três eixos, como se seguem abaixo:

### **5.1 Eixo de Análise 1 - Conceitos-Chaves/ Teorias que Fundamentam a Temática do Assédio Moral**

A maioria das publicações 66,66%, (6 artigos) usaram em suas fundamentações teóricas autores conhecidos na literatura como Leymann, Hirigoyen, Barreto, Heloani considerado grandes nomes do tema Assédio Moral. Leymann é considerado o primeiro autor que explorou o tema quando utilizou em seus estudos o termo mobbing. Já a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen tornou-se nos anos 2000 uma grande referência inclusive para os brasileiros Roberto Heloani e Margarida Barreto, hoje, considerados as maiores referências de estudos sobre o Assédio Moral no Brasil. Os

---

<sup>5</sup> Disponível para download no site: <https://progesp.ufam.edu.br/espaco-cecam.html>

outros 33,33% (3 artigos) não utilizaram estes teóricos diretamente, mas conduziram muito sabidamente outros percursos teóricos.

O primeiro ponto a discutirmos é que há similaridade na tratativa da definição sobre o que é Assédio Moral. No geral, as publicações aqui estudadas procuraram definir, reforçando a ideia de que o conceito de Assédio Moral, cujo pressuposto é de natureza do fenômeno da violência, se fundamenta em torno de três condições iniciais:

- 1- O Assédio Moral é marcado pela repetição de comportamentos hostis que podem ser consciente ou inconsciente sempre direcionado a um ou mais trabalhadores;
- 2- O Assédio Moral produz consequências danosas de ordem psíquica e física ao indivíduo;
- 3- O Assédio Moral gera efeitos negativos para as organizações.

Em outras palavras, conforme apontamento feito no artigo nº 01, “o Assédio Moral se caracteriza pela direcionalidade, intencionalidade, frequência e duração”. O que nos chama atenção são os dois últimos pontos, pois o que difere o Assédio Moral do conflito são justamente o tempo e a repetição dos atos violentos.

Qualquer pessoa que sofre com a violência no trabalho apresenta tanto sintomas físicos quanto psicológicos. Conviver com estresse, abusos de poder, chacotas etc. faz com que o trabalhador adoça gradativamente. Dor de cabeça, cansaço extremo, hipertensão, problemas cardíacos, insônia, desmotivação, agressividade ou o depressão são alguns dos problemas mais comuns. O Assédio Moral tem o poder de, lentamente, esgotar o trabalhador, no caso do servidor de universidade, protegido pela estabilidade do emprego, prolonga o problema e o mascara acreditando que consegue resistir guardando o sofrimento para consigo mesmo. Nesse sentido, é fundamental pensar em

estratégias<sup>6</sup> junto à universidade que possam ajudar a identificar os casos de assédio e encorajar as vítimas a falar sobre o problema e, buscar soluções.

Nos cabe ainda, uma problematização acerca dos efeitos negativos para a organização. Pois nas universidades ocorrem prejuízos no setor de trabalho, quando a vítima é afastada por licença para tratamento de saúde, pois é necessário preencher a vaga deixada pelo servidor. Para isso, se terceiriza ou distribuem-se funções para outros servidores de maneira que cubram a falta do colega de trabalho, dependendo do período de licença isso produz efeitos estressores adoecendo mais trabalhadores devido a sobrecarga de tarefas. Além de produzir consequências negativas para a sociedade, como relata o artigo nº01, pois quem paga o salário dos servidores é a própria sociedade, que na realidade arca, através dos impostos, com as despesas do tratamento do servidor afastado. Enfim, várias áreas são afetadas pelo absenteísmo, queda de produção, baixa na qualidade do trabalho e exposição negativa da universidade.

Quanto aos tipos de Assédio Moral, a publicação nº02 e nº03 apresentaram os conceitos de Assédio Moral vertical ascendente ou descendente, horizontal e misto. Basicamente, o Assédio Moral vertical ocorre na lógica das hierarquias. O Assédio Moral vertical descendente é aquele em que o assediador é superior hierárquico em relação à vítima. O Assédio Moral vertical ascendente é aquele em que o assediador é o subordinado em relação à vítima. No caso do Assédio Moral horizontal, assediador e vítima são do mesmo grupo hierárquico. E no Assédio Moral misto, ocorre simultaneidade dos tipos horizontal e vertical. Para a publicação nº02, “em termos

---

<sup>6</sup> Na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), a estratégia utilizada para o combate e o enfrentamento do Assédio Moral foi a criação da Comissão de combate ao Assédio Moral (CECAM), que dispõe de profissionais especializados em Assédio Moral que atuam na prevenção e no acolhimento dos servidores e comunidade acadêmica que sofreram, sofrem ou que acreditam estar vivendo situações de Assédio Moral no trabalho. Basicamente, procedem com acolhimento inicial identificando se há ou não situação de Assédio Moral, esclarecendo ao servidor do que se trata, caso constatado o Assédio Moral, coletam-se provas documentais para que se monte um parecer e que se tome as devidas providências legais cabíveis.

quantitativos, predomina o assédio vertical descendente que corrobora uma das características fundamentais do assédio: o abuso de poder. Em outra pesquisa Barreto (2005) afirma que, no Brasil, 90% das ocorrências de assédio praticadas, no período, eram do tipo vertical descendente.

Observado na maioria das publicações, tanto nas teóricas quanto nas empíricas, os dados nos mostram que as relações de poder ainda são o pano de fundo para a execução de condutas assediosas. A competitividade e a exigência por produção também corroboram para que superiores hierárquicos extrapolem os limites das relações no ambiente de trabalho, além de ressaltarmos que é possível que, não necessariamente, o ambiente crie o assediador. Isso porque muitas vezes uma perseguição pode acontecer num nível muito mais pessoal do agressor para com a vítima, ou ainda o agressor possuir traços de personalidades que favoreçam a conduta agressora.

Na pesquisa nº05, evidenciou-se uma situação diferente, pois no caso da docência da enfermagem, a maioria das hostilidades partem dos próprios colegas, nesse caso portanto, é mais predominante o Assédio Moral horizontal. Podemos dizer diante desses resultados, que, apesar de o Assédio Moral vertical ser mais comum, é possível identificar situações de trabalho em que o Assédio Moral horizontal prevalece marcado pela competitividade entrelaçada por inveja, conflitos pessoais, rixas, desacordos em relação às atribuições, direitos e privilégios.

Podemos ainda relacionar o fato que, no serviço público, a seleção de pessoal se dá por concurso público divulgado por meio de editais. Diferentemente das empresas privadas que colocam como critério de seleção entrevistas e testes psicológicos para contratação dos trabalhadores, na maioria das universidades públicas não ocorre o levantamento das características (perfil psicológico) do candidato a servidor. Segundo aponta estudo de Siqueira et al. (2012) a situação na seleção de pessoal nas

universidades federais é crítica, complexa e engessada nos moldes de concurso. Como descrito na maioria dos editais, o candidato inscrito se submete à prova, caso aprovado passa para etapa de entrega de documentos e comprovações de títulos, provas práticas (no caso dos docentes), e por último, os exames pré-admissionais. Ou seja, o trabalhador é contratado em virtude de sua capacidade técnica e pouco se dá atenção para os aspectos emocionais no indivíduo. Nos casos de promoção para cargos de chefia nas universidades, o problema continua, porque geralmente o processo se dá por eleições ou por indicações. O que dificulta monitorar ou prever se algum trabalhador com perfil agressor em potencial assumirá algum cargo importante na universidade que venha produzir algum efeito negativo para a organização futuramente. (Siqueira, 2012; Gomes e Lima, 2019).

Os artigos nº1, nº2, nº3, nº7 e nº9 comentaram que o Assédio Moral é um fenômeno recorrente em qualquer ambiente, mas no trabalho é um fenômeno mais frequente, reforçaram ainda que a universidade é um espaço que propicia esse tipo de fenômeno o que corrobora com Hirigoyen (2015) ao salientar que o ambiente educacional é um dos mais afetados pela prática violenta do Assédio Moral.

Baseado nos estudos de Hirigoyen, as publicações nº03 e nº07 ampliam a visualização das situações de Assédio Moral, agrupando as situações hostis porque, segundo eles, esse procedimento é fundamental para conhecer as principais formas e manifestações da prática desta violência como se segue: a deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física ou sexual. Ou seja, conhecer e identificar o problema é fundamental para posteriormente intervir. Además, facilita o processo de conceitualização evitando-se assim a confusão com outros tipos de fenômenos laborais

como o caso dos conflitos no trabalho, que apesar de serem parecidos com Assédio Moral, se diferenciam pela frequência dos atos.

Outro ponto interessante mostrado pela publicação nº01 é que a abrangência das consequências do assédio não está apenas ligada à saúde física e psíquica do indivíduo assediado, mas também acarreta efeitos para as organizações e para a sociedade, ou seja, no âmbito individual, organizacional e societal.

Isso demonstra que muitas vezes ocorre de delimitarmos o sofrimento do assediado apenas ao ambiente laboral, o que não é verídico. O sofrimento da vítima de assédio é levado também para outras áreas da vida, como a família, relações de amizade, no cuidado de si etc. Conforme relatos presentes na pesquisa de Pontes (2022), sobre sua participação na Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM), muitas servidoras se sentiam desmotivadas tanto no trabalho como em casa, em alguns casos recorrendo a fármacos para conseguir dormir, sem contar na dificuldade de cuidar da casa e lidar com a rotina diariamente.

Na época de estágio supervisionado na Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM) acompanhamos uma situação de Assédio Moral que envolviam departamentos diferentes (Assédio Moral organizacional), no qual um dos servidores que exercia um cargo de gestão importante na universidade nos relatou que o seu sofrimento era levado para fora da instituição, isso afetava a sua vida familiar, a sua saúde física, a sua qualidade de sono, causava-lhe ansiedade, estresse e desmotivação comprometendo a sua vontade de continuar na função ocupada.

Situações de Assédio Moral, independente do tipo, geram consequências para além de sintomas físicos e psicológicos. Esse argumento ganha força na medida em que se correlacionam teoria e prática. Servidores vítimas de Assédio têm a vida social afetada negativamente.



Podemos relacionar essas situações com o que os autores da publicação nº03 defenderam que, a partir da evolução do trabalho no contexto capitalista, a flexibilização e as mudanças que continuam ocorrendo nas configurações das relações de trabalho influenciam na dinâmica social e se faz presente também no meio acadêmico. O próprio ambiente da universidade, num jogo entrelaçado de relações de poder, torna o lugar competitivo como nas demais corporações privadas. A discussão presente no artigo nº09 reforça que essa vulnerabilidade facilita que o fenômeno fique invisível por mais tempo, se “naturalizando” e tornando as vítimas e assediadores conviventes por muito mais tempo (décadas), devido também ao fato de no serviço público muitos trabalhadores terem a seu favor a estabilidade dos regimes estatutários e por necessidade e comodismo, de certa forma, “preferem” continuar aceitando a situação do que pedir demissão e reconstruir a sua carreira em outro ambiente.

Os autores da publicação nº08 concordam que a lógica do capitalismo presente nas ideologias neoliberais induzem que as organizações funcionem de acordo com os regimes de metas e leis de mercado, nesse jogo competitivo sobrevive quem atende a essas expectativas. A universidade, enquanto organização, se submete às exigências de produção intensificando a jornada de trabalho para além do que os servidores podem realizar e cumprir, como se as metas estivessem acima de tudo, ou se cumpre o que é estabelecido ou não há repasse de verbas para a instituição. Nesse sentido, acompanhado da precarização do trabalho nas universidades vem os atos assediosos dos gestores para que se cumpram essas metas de produção. Consequentemente, os trabalhadores das universidades cansados, adoecem fisicamente e psiquicamente em virtude da intensificação do trabalho e do assédio organizacional, ampliando o adoecimento para as demais áreas da vida.

## **5.2 Eixo de Análise 2 - Descrição da Saúde Mental dos Assediados no Contexto Universitário**

Na publicação nº01 foram apresentadas como três maiores consequências do Assédio Moral: estresse, desmotivação e depressão. A universidade tem sido um espaço de estresse para os trabalhadores no que diz respeito às exigências e intensificação da jornada de trabalho. Segundo apontamentos realizados pelo artigo nº08, muitos docentes acumulam diversas atribuições e precisam dar conta de todas as demandas pressionados tanto pelas gestões quanto pelas empresas de fomento que financiam pesquisas e o funcionamento dos laboratórios.

O que nos chama atenção é que mesmo com sintomas de estresse e descontentamento, alguns professores se auto responsabilizam pelo estado da sua saúde. Segundo estudo da publicação nº08, os docentes até conseguem pensar sobre as pressões sofridas, que é necessário cuidar de si, percebem que trabalham excessivamente, são assediados constantemente, mas é como se não tivessem forças para contornar a situação, se acostumam e naturalizam essa maneira de trabalhar e sem querer perpetuam o fenômeno no ambiente universitário. A publicação nº09 identificou uma situação com características semelhantes em uma universidade em Minas Gerais, professores com grande sobrecarga de atividades apresentando sintomas de sensação de cansaço, problemas de saúde física e psicológica além de suas rotinas estarem afetadas dentro e fora do trabalho. Em pesquisas publicadas sobre trabalho realizado na Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM) da Universidade Federal do Amazonas, Souza (2022) e Pontes (2022) também descreveram sintomas de ordem física e psicológica sofridos pelas servidoras atendidas. Ou seja, sem considerar as demais funções dos trabalhadores da universidade, nos parece que esses sintomas são mais frequentes na função específica da carreira de docente de nível superior em

instituição pública, com predominância do Assédio Moral organizacional, aquele que ocorre a partir da própria lógica de funcionamento da instituição sobre alguns setores de forma abusiva.

Um dado relevante na pesquisa nº09 é que a maior de todas as consequências psíquicas dos servidores entrevistados foi o estresse. Santos e Santos (2005) afirmam que o excesso de estresse pode causar desde dores no corpo e queda de cabelo até sintomas sérios como hipertensão e problemas no coração. Para Hirigoyen (2015), o estresse e o assédio se diferenciam, mas o assédio tem como uma de suas partes fundamentais o estresse que, conseqüentemente, leva ao esgotamento e a depressão porque o indivíduo não reage ao estresse. As situações de Assédio manifestam-se invisivelmente aos olhos das outras pessoas e acaba sendo internalizado pela vítima que sofre solitariamente. Com o passar do tempo, o quadro sintomático evolui para outros níveis mais graves de adoecimento.

A desmotivação que para a publicação nº01 é a segunda maior consequência do Assédio Moral, também foi evidenciada na publicação estudada de nº05, na qual foi relatado que as docentes da área de enfermagem sofrem com o descontentamento e frustração com a situação do trabalho, além de prejuízos no clima organizacional onde atuam. A área da enfermagem já traz em si um problema de natureza regulamentar da profissão, na qual os próprios enfermeiros conseguem trabalhar em vários locais se submetendo a diversos tipos de gestões. Essa volatilidade propicia ambientes laborais mais hostis, produzindo nos profissionais maior irritação e menor tolerância e climas interpessoais de discórdias. Como consequência disso se evidenciam reações psicossomáticas diversas como: hipertensão, cefaleia, queda de cabelo, distúrbios digestivos etc.

Já na publicação nº06, identificou-se que a frustração, a desvalorização e a humilhação eram sentimentos que permeavam as vítimas de Assédio Moral no setor de manutenção de uma universidade. Na publicação nº04 foi observado que alguns entrevistados cobraram medidas, pois sentiram que era preciso que se divulgassem mais informações, que se desenvolvessem mais políticas de prevenção e punições aos agressores. Interessante notar que apesar de se tratar do mesmo fenômeno, as duas publicações demonstraram que os trabalhadores se comportaram diferentemente diante da problemática, de um lado a passividade e de outro revolta. Diante do exposto, podemos indagar: por que em profissões de nível mais baixo, fundamental e médio (no caso abordado, manutenção) os trabalhadores são mais passíveis à problemática do Assédio Moral do que profissionais com nível acadêmico mais alto (docentes e gestores)?

Outro ponto relevante citado pela publicação nº01 é que as mulheres são as maiores vítimas de Assédio Moral na universidade. O que indica uma possibilidade de investigação da relação entre Assédio Moral e gênero. Hirigoyen (2015) até concorda e confirma que a prevalência dos assediados ocorrem no público feminino, mas ressalta e problematiza ao indagar “será que o Assédio Moral tem relação com o gênero?” O fato é que muito recentemente as mulheres conquistaram mais visibilidade no mercado de trabalho, pois até meados do século XX, havia uma hegemonia dos principais cargos nos mais diversos setores serem ocupados pelo público masculino. As hierarquias nas organizações ainda carregam traços das culturas seculares anteriores e isso ainda reflete na dinâmica do trabalho. Como resultado, a maioria dos assédios são verticais e somado ao fato de que a maioria dos chefes são homens, o número de assediados prevalentes seriam, nessa lógica, do gênero feminino.

Andrade e Assis (2018) indicam nessa discussão de gênero, que as mulheres vítimas de assédio tendem mais a buscar ajuda psicológica do que os homens, isso porque os homens ao se reconhecerem como assediados, encontram dificuldades com a autoidentidade masculina, porque o que, ainda, se valoriza em muitos lugares, inclusive no ambiente de trabalho, é a virilidade. Por isso, na prática se percebe tanto quanto no registro das entrevistas da publicação nº01.

Resumidamente, no geral, as pesquisas aqui estudadas apontam os mesmos conjunto de sintomas nas vítimas de Assédio Moral que perpassam dores físicas e psicológicas. O adoecimento começa no ambiente de trabalho e se estende para as relações familiares e demais relações. Estresse, desmotivação e depressão são as consequências mais prevalentes.

### **5.3 Eixo de Análise 3 - Intervenções ou Programas Utilizados na Tratativa do Assédio Moral**

Foram encontradas muitas situações de denúncia das universidades, pois a grande maioria não cumpre na prática o que se defende nos discursos, como por exemplo, no artigo nº7. Já no artigo nº3, 80% dos entrevistados afirmaram que não há políticas de prevenção e combate ao Assédio Moral na universidade. Porém no artigo nº4, a intervenção focada na prevenção foi bem detalhada em quatro ações: 1- Criação da cartilha sobre Assédio Moral; 2-Realização de seminário (497 inscritos); 3- Criação de grupo de atendimento às vítimas de Assédio Moral (5 meses, 6 sessões em grupo e feedback no final); e 4 -Criação de site informativo. Já no artigo nº2, as intervenções se deram em 3 passos: cartilha, seminário e atendimento às vítimas de assédio baseado na técnica do psicodrama.

Os estudos aqui realizados nos mostraram que a prevenção pode ser o melhor caminho para a tratativa interventiva do problema. Porque quando se fala de

universidade pública federal, entendemos que se trata de um ambiente abrangente com muitos setores interconectados que formam suas próprias hierarquias locais. Portanto é muito mais complexo tratar do tema se não for começando pela informação. Ou seja produzir meios acessíveis para os servidores terem conhecimento do tema.

A publicação nº03 desenvolveu como forma preventiva seminários, treinamentos e palestras, que segundo os autores da pesquisa estudada, essas ações promovem o conhecimento da causa, passo importante para a identificação do problema.

Podemos acrescentar a essa discussão a prática desenvolvida na Universidade Federal do Amazonas, por meio da Comissão de Combate ao Assédio Moral (CECAM), as atividades preventivas realizadas incluem palestras e treinamentos não só com os servidores da instituição, mas também com outros órgãos do Estado do Amazonas, como por exemplo, o treinamento dado ao corpo jurídico de um Tribunal sobre o Assédio Moral. Campanhas também já foram realizadas e continuam ocorrendo na Ufam. Além disso, a divulgação em sites e redes sociais tem facilitado o tramite de informações e ampliado o raio de alcance das propostas da comissão.

Baseadas na técnica do psicodrama, as publicações de nº2 e nº4 demonstraram que a essa técnica pode ser uma grande aliada para o diálogo com os trabalhadores que já vivenciaram o Assédio Moral. Isso porque o psicodrama desenvolve a ação, promove atitude e reavaliação dos comportamentos dos trabalhadores, resgatam a dignidade e os preparam para contornar a situação. Além de ser grupal, esse tipo de intervenção pode alcançar um maior número de envolvidos.

Podemos afirmar que o acolhimento é o ponto essencial em todas essas intervenções identificadas nessa pesquisa, pois o fato da vítima ser ouvida, permite um retorno à sua dignidade, colabora para a melhoria pessoal, familiar e da saúde como um

todo, além de contribuir para que os ambientes organizacionais proporcionem melhores condições de trabalho. Favorecendo a produtividade tanto do trabalhador quanto a melhoria nos resultados esperados pela organização.

### **6 Considerações Finais**

É evidente que nas publicações estudadas, mesmo se tratando de um número pouco expressivo de artigos podemos perceber que nessa última década as pesquisas sobre o Assédio Moral nas universidades federais encontram-se em fase embrionária, apesar dos autores das literaturas analisadas dominarem as categorias em questão. Há uma movimentação maior na parte sul do país e isso nos mostra que também é preciso que essas discussões cheguem às demais universidades do país, que mais pesquisadores se interessem e publiquem mais artigos sobre a temática aqui apresentada a fim de que se chame atenção das gestões das universidades para que se previna e combata o Assédio Moral com maior seriedade, afinal os trabalhadores e as organizações precisam estar saudáveis para melhor desempenharem suas funções. As universidades federais de Santa Catarina, de Goiás, de Minas Gerais e do Amazonas nos mostram que é possível discutir, prevenir e intervir no fenômeno do Assédio Moral, através da conscientização e do acolhimento é possível produzir espaços mais saudáveis para trabalhar e cuidar melhor das pessoas humanas que exercem atividades importantes dentro das universidades.

### **7 Referências**

Andrade, C. & Assis, S. (2018). Assédio Moral no trabalho, gênero, raça e poder:

revisão de literatura. *Revista Brasileira Saude Ocupacional*, 43, 1-13.

Barreto, M. (2005). *Assédio Moral: uma violência sutil-Análise Epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. [Tese Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo] Repositório PUCSP.

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>

Barreto, M. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.*, (123), 544-561.

Brito, J. (2009). *Trabalho prescrito* [Web Page].

<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapre.html>

Brito, J. (2009). *Trabalho real* [Web Page].

<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trarea.html>

Chauí M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*. (24), 5-15.

Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. FGV.

Dejours, C. (2022). *Trabalho vivo I: Sexualidade e trabalho*. Blucher.

Foucault, M. (2010). *Governo de si e dos outros: curso no Collège de France*. Martins Fontes.

Freitas, J. & Navarro, V. (2019). Intensificação do trabalho docente e saúde: estudo com docentes da Universidade Federal de Goiás vinculados a programas de pós-graduação. *Revista Eletrônica de Educação*, 13 (3), 1032-1057.

Gil, A. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas.

Gomes, L. & Lima, M. (2019). O Assédio Moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22 (1), 1-14.



Hirigoyen, M-F. (2008). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.

——— (2015). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral*. Bertrand Brasil.

Lakatos, E. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. Atlas.

Martins, F. Caldas, D. Cugnier, J. Goulart & L. Tolfo, S. (2012). Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 20 (2), 97-113.

Monteiro, J. (Orgs.). (2019). *Trabalho que adoecer: resistências teóricas e práticas*. Editora Fi.

Nunes, T. & Tolfo, S. (2012). Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. *Revista GUAL*, 5 (3), 264-286.

Nunes, T. & Tolfo S. (2014). O Assédio Moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17 (41), 21-36.

Nunes, T. Cugnier J. & Tolfo, S. (2014). Assédio Moral no trabalho: práticas extensionistas de prevenção e intervenção. *Extensio: Revista eletrônica de extensão*, 11 (18), 4-14.

Nunes, T. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do Assédio Moral na Universidade Federal de Santa Catarina*. [Tese doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Biblioteca de teses e dissertações UFSC.

- Nunes, T. Tolfo & S. Espinosa, L. (2017, de 04 a 06 de setembro). A prática e o discurso institucional sobre o Assédio Moral no trabalho: a percepção de servidores universitários. *Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público*. Florianópolis, Brasil.
- Nunes, T. Tolfo & S. Espinosa, L. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o Assédio Moral no trabalho. *Organizações em contexto*, 15 (29), 191-222.
- Oliveira, F. Sato, L. Queiroz, C. Sakô, D. Oliveira, F. Bastos, J. Andrada & C. Mortada, S. (2018). Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, 1-9.
- Pontes, A. (2022). *Invisibilidade do Assédio Moral e organizacional no trabalho, na perspectiva psicossocial: Casos de servidores públicos*. [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal do Amazonas]. Repositório Institucional da UFAM.
- Siqueira, E., Binotto, E. Silva, F. & Hoff, D. (2012). Seleção de Docentes em Universidades Federais: uma análise dos regulamentos. *Ensaio: Avaliação e Políticas públicas em Educação*, 20 (77), 725-748.
- Soboll, L. & Gosdal, T. (2009). (Orgs). *Assédio Moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. LTR.
- Santos J. & Santos M. (2005). Descrevendo o estresse. *Principia*, 12, 51-57.

Souza K., Mendonça A., Rodrigues A., Félix E., Teixeira L., Santos M. & Moura M.

(2017). A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. *Ciência & Saúde coletiva*, 22, 3667-3676.

Souza, M. (2022). *O Assédio Moral no contexto universitário: uma análise à luz da perspectiva psicossocial*. [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal do Amazonas]. Repositório institucional da UFAM.

Souza, T. (2013). A gênese do assédio: uma análise histórico-social. *Em Pauta*, 11 (32), 151-172.

Valente, G. & Sequeira, C. (2015). A organização do trabalho docente e ocorrência de Assédio Moral no ensino público superior de enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 2, 123-128.

Zgiet, J. (2021). *Saúde mental e moral capitalista do trabalho: a dialética das alienações*. Appris.