



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**APORTES TEÓRICOS PARA A COMPREENSÃO DA OCORRÊNCIA DO
ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

GUILHERME SOARES BERGANHOLI

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
JOÃO MONLEVADE
Julho, 2016**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Guilherme Soares Berganholi

Trabalho de Conclusão do Curso de Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Ouro Preto campus, João Monlevade.

Orientação: Prof^ª Ma. Eva Bessa Soares

JOÃO MONLEVADE

Julho, 2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do trabalho de conclusão de curso intitulado "APORTES TEÓRICOS PARA A COMPREENSÃO DA OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR FEDERAL" é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

João Monlevade, 26 de Julho de 2016

GUILHERME SOARES BERGANHOLI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto –UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



ATA DE DEFESA

Aos vinte e seis dias do mês de julho de dois mil e dezesseis, às quatorze horas, na sala H203 deste instituto, foi realizada a defesa do Trabalho de Conclusão de Curso pelo aluno Guilherme Soares Berganholi, sendo a comissão examinadora constituída pelos professores: Eva Bessa Soares (orientadora), Gilbert Cardoso Bouyer (professor convidado) e Jean Carlos Machado Alves (professor convidado). O aluno apresentou o trabalho intitulado: APORTES TEÓRICOS PARA A COMPREENSÃO DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. A comissão examinadora deliberou, pela:

Aprovação

() Aprovação com Ressalva - Prazo concedido para as correções: _____

() Reprovação com Ressalva - Prazo para marcação da nova banca: _____

() Reprovação

do aluno, com a nota 9,6. Na forma regulamentar e seguindo as determinações da resolução COEP12/2015 foi lavrada a presente ata que é assinada pelos membros da comissão examinadora e pelo aluno.

João Monievade, 26 de julho de 2016.

Professora Ma. Eva Bessa Soares (Orientadora)

Professor Dr. Gilbert Cardoso Bouyer (Convidado)

Professor Me. Jean Carlos Machado Alves (Convidado)

Guilherme Soares Berganholi (Aluno)

Agradecimento

Primeiramente agradeço aos meus pais por todo o suporte, carinho e dedicação durante a minha vida.

À Eva pelo apoio durante o desenvolvimento desse trabalho, estando sempre presente e dando contribuições para melhoria do mesmo.

A todos os meus amigos que fiz em João Monlevade, sem vocês não teria chegado até aqui.

A todos que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho o meu muito obrigado!

Resumo

As transformações culturais, econômicas, sociais e tecnológicas que ocorreram na sociedade nas últimas décadas, mudaram a forma de agir das organizações, que agora presam muito por competitividade e trabalhadores cada vez mais flexíveis. Nesse novo cenário começa a acentuar o abuso de poder em detrimento dos objetivos organizacionais e /ou de um pequeno grupo. Esse tipo de comportamento, quando ocorre constantemente pode ser caracterizado como assédio moral. Seguindo essa linha de pensamento, o presente trabalho tem como objetivo saber qual a percepção dos docentes de uma Instituição de Ensino Superior (IES) a respeito da ocorrência desse fato. Para o levantamento de dados, foi aplicado um questionário via *e-mail* com os docentes sobre a percepção deles no que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho. Foi visto que não existe políticas claras dentro da IES estudada de prevenção e combate ao assédio moral. Por fim, é preciso que haja conscientização de todos sobre essa temática, que a cada dia está sendo tido como “normal” dentro das organizações.

Palavras – chave: assédio moral no trabalho, trabalho de docentes

Abstract

The transformation in cultural, economic, social and technological areas which have occurred in society in recent decades, have changed the way organizations act nowadays, due to the valorisation of competitiveness and flexible workers. This new scenario begins to accentuate the abuse of power at the expense of organizational goals and / or a small group. This kind of behaviour, when it occurs constantly, can be characterized as moral bullying. Following this line of thought, this study aims to know the perception of teachers of a Higher Education Institution (HEI) of the occurrence of this fact. For data collection, a questionnaire via e-mail has been applied with teachers about their perception in relation to moral bullying in the workplace. It has been seen that there is no clear policy within the HEI studied of preventing and combating moral seige. Finally, there must be awareness of everybody on this theme, which every day is being considered "normal" within organizations.

Key - words: moral bullying at work, teaching work

Lista de Siglas

ABEPRO	Associação Brasileira de Engenharia de Produção
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
IES	Instituição de Ensino Superior

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Sexo dos docentes entrevistados	29
Gráfico 2: Práticas de assédio moral	29
Gráfico 3: Sexo dos possíveis agressores	30

Lista de Quadros

Quadro 1: Características do assediador.....	20
Quadro 2: Características das vítimas	21
Quadro 3: Conflitos saudáveis x Assédio moral	23
Quadro 4: Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral.....	25

Sumário

1. Introdução	12
1.1. Justificativa e Contextualização do Problema	12
1.2. Pergunta de Pesquisa.....	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. <i>Objetivo Geral</i>	14
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	14
1.4. Estrutura do Trabalho.....	15
2. Metodologia	15
3. O assédio moral no contexto laboral	16
3.1. Contexto Histórico	16
3.2. Conceituando assédio moral.....	17
3.3. Formas de assédio moral	18
3.4. O assediador e a vítima	19
3.5. Conflitos de trabalho	22
3.6. Assédio nas instituições de ensino	23
3.7. Consequências do assédio moral.....	24
3.8. Legislação Brasileira.....	26
3.9. Prevenção ao assédio moral	27
4. Análise de resultados.....	28
5. Conclusão.....	31
6. Referências Bibliográficas	34
Apêndice I: Questionário aplicado aos docentes.....	38

1. Introdução

1.1. Justificativa e Contextualização do Problema

Com o advento da globalização, grandes transformações ocorreram na sociedade nas mais diversas áreas, redefinindo a divisão do trabalho. Necessitando assim, de um novo trabalhador, capaz de exercer múltiplas tarefas.

Fabício (2012) fala que nesse novo modelo econômico, caracterizado por avanços tecnológicos, alterou-se a organização do trabalho. Novos conceitos surgem e se incorporam nas políticas das organizações, o que acaba alterando conceitos e valores tidos até então como indispensáveis. Nesse novo contexto, o trabalhador se vê na obrigação de se adaptar a esse novo modelo que exige mais que ele vá além do seu cargo.

Freire (2008) afirma que, com as grandes transformações socioeconômicas e culturais que ocorreram com a Revolução Industrial, o ambiente de trabalho se tornou marcado por pressões de desempenho quantitativo, no qual o trabalhador é tratado como objeto de produção. Nesse tipo de ambiente é propício a ocorrência do assédio moral, nada mais é, que um processo de violência psicológica contra o trabalhador, podendo gerar danos à sua saúde.

A partir desse contexto, o tema assédio moral toma notoriedade e começa a ser estudado por pesquisadores no mundo. Essa prática pode ser entendida como: “ações repetidas de acoso psicológico que têm como objetivo ou por efeito, a degradação das condições de trabalho, capaz de causar danos aos direitos e a dignidade, alterar a saúde física ou psíquica ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador” (CASSITTO et.al, 2004, p. 14).

Essa nova forma de agir exige cada vez mais trabalhadores multifuncionais, o que causou acúmulo de atividades em um número cada vez menor de trabalhadores, gerando a precariedade dos vínculos de trabalho e o anonimato em direção aos objetivos organizacionais.

Não muito diferente do ambiente industrial, o meio acadêmico também sofreu transformações que podem acabar culminando em práticas de assédio moral. Mancebo (2006), explicita três aspectos que influenciam esse tipo de prática no ambiente acadêmico: a precarização do trabalho em que ocorre a subcontratações temporárias de docentes e os baixos recursos financeiros. O segundo aspecto levantado foi a flexibilização das tarefas, ou seja, surgimento

de novas tarefas, como por exemplo, trabalhos burocráticos. Por último, o novo cotidiano em que, o docente prologa o tempo que o dispende com as suas atividades acadêmicas, podendo dar continuidade fora do ambiente de trabalho. Tudo isso ocorre devido as facilidades fornecidas pelos avanços tecnológicos.

Todas essas mudanças fizeram com que o assédio moral tornar-se objeto de estudo, pois foi apontado na literatura que essa prática estava sendo recorrente dentro das instituições, impactando o ambiente de trabalho, gerando danos à saúde do trabalhador. Até mesmo as instituições de ensino foram impactadas com essas transformações. Exigindo dos docentes uma maior produção científicas e trabalhos burocráticos, extrapolando os limites do ambiente de trabalho, “levando o trabalho para casa. ” (FREITAS, HELOANIO, BARRETO, 2008; RUFINO, 2007; FABRÍCIO, 2012; RODRIGUES, 2013).

Conforme ABEPRO (2006), com o advento dessas transformações, surge a necessidade de não mais de um profissional com apenas conhecimento científico e tecnológico, mas que ele seja capaz de integrar também fatores ambientais, humanos, eficiência, custo, dentre outros. Neste novo cenário surge a Engenharia de Produção, que tem a capacidade de integrar e aprofundar essas atividades.

Segundo ABEPRO (2005), o curso de Engenharia de Produção surge devido aos marcos tecnológicos que ocorreram a partir de meados do século XX (automação e a informatização). Com a mudança de economia industrial (fabricação) para a economia de informação (conhecimento).

Espera-se que o estudante quando sai do curso de Engenharia de Produção tenha o seguinte perfil:

“O perfil desejado para o egresso do curso é o de uma Sólida formação científica e profissional geral que capacite o engenheiro de produção a identificar, formular e solucionar problemas ligados às atividades de projeto, operação e gerenciamento do trabalho e de sistemas de produção de bens e/ou serviços, considerando seus aspectos humanos, econômicos, sociais e ambientais, com visão ética e humanística, em atendimento às demandas da sociedade” (ABEPRO, 2009).

Ainda segundo a ABEPRO, o engenheiro de produção é um profissional capaz de enxergar os problemas de forma geral (global). Dentre as áreas desse curso, a Engenharia do Trabalho busca o aperfeiçoamento, a avaliação das tarefas, do sistema de trabalho para fazê-las

compatíveis com as habilidades e capacidades das pessoas, visando a melhor qualidade e produtividade do trabalhador, preservando a sua saúde e integridade física.

Com todas as transformações que a sociedade sofreu nas últimas décadas, surge a necessidade de se estudar as novas formas de trabalho e as suas possíveis consequências para o trabalhador. Nesse contexto de transformações, surge o Engenheiro de Produção que, que busca enxergar os problemas de uma forma global, com o intuito de atender os interesses estratégicos das organizações sem infringir os direitos básicos do trabalhador, garantindo-o a sua dignidade.

Desta forma, o presente trabalho de monografia aborda a temática do assédio moral no ambiente acadêmico em que, busca identificar a ocorrência ou não desse tipo de assédio com os docentes de uma instituição de ensino superior federal. Compreender qual o tipo de relação que o agressor tem com a vítima. Apontar as causas dessa prática a partir da percepção dos docentes e se a universidade estudada possui algum mecanismo de prevenção e combate ao assédio moral.

1.2. Pergunta de Pesquisa

Qual a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior federal no que diz respeito ao assédio moral no ambiente de trabalho?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral, identificar a percepção dos docentes em relação à ocorrência do assédio moral em uma instituição de ensino superior federal.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Descrever o assédio moral no ambiente de trabalho;
- Aplicar um questionário de pesquisa;
- Mostrar o conhecimento dos participantes sobre o assédio moral no ambiente de trabalho;
- Apontar as causas do assédio moral no local pesquisado a partir do ponto de vista dos docentes de uma IES;

- Apresentar as políticas preventivas ao assédio moral na instituição.

1.4. Estrutura do Trabalho

- Capítulo 2 Metodologia: é apresentado a metodologia empregada no trabalho.
- Capítulo 3 Revisão Bibliográfica: são apresentados os conceitos fundamentais utilizados para a compreensão do problema estudado.
- Capítulo 4 Discursão dos resultados: são apresentados os resultados da pesquisa.
- Capítulo 5 Conclusão: são apresentadas as principais discussões pertinentes ao trabalho, assim como orientação para estudos futuros.

2. Metodologia

A metodologia deste trabalho foi dividida em algumas etapas, com o intuito de atender aos objetivos traçados. Inicialmente foi realizado uma revisão de literatura nacional acerca do assédio moral no trabalho, servindo de base para a construção do referencial teórico e objetivando embasar a busca por respostas às perguntas da pesquisa.

Como o problema de pesquisa deste estudo é a percepção do assédio moral em uma instituição de ensino superior, a abordagem que se mostrou mais apropriada para o desenvolvimento do estudo foi a pesquisa qualitativa. Esse tipo de abordagem para Gerhardt e Silveira (2009), se preocupa com a compreensão de um grupo social e não com a representatividade numérica.

Minayo (2001) cita que, a abordagem qualitativa envolve os significados das ações humanas, um lado que não pode ser captado, percebido através de equações e estatísticas. Ela tem como objetivo responder questões particulares, com um nível de realidade que não pode ser quantificado.

Quando se realiza a coleta de dados “o pesquisador procura obter informações da realidade recorrendo a instrumentos de pesquisa. Os instrumentos de pesquisa devem ser selecionados levando em consideração o que se pretende coletar e verificar” (FONSECA, 2002, p.57).

Para a coleta de dados, foi feito uso do *google docs* para aplicação do questionário semiestruturado com os docentes da universidade estudada. Tal questionário pode ser

visualizado no Apêndice do trabalho. O questionário para Fonseca (2002) tem como objetivo o levantamento de dados através de uma série de perguntas organizadas, sem a assistência direta do investigado e deve garantir o sigilo das respostas, orientar o preenchimento e realizar um pré-teste de forma a corrigir qualquer erro de formulação.

Ribeiro (2008) ressalta algumas vantagens e desvantagens da aplicação de um questionário como forma de levantamento de dados. O questionário garante o anonimato, as questões objetivas são de fáceis pontuação, deixa em aberto o tempo para as pessoas pensarem sobre as respostas. Em contrapartida, quando enviados via correio ou *e-mail*, possui baixa taxa de respostas, inviabilidade de comprovar respostas ou esclarecê-las e dá margem a respostas influenciadas.

Foi elaborado um questionário via *google doc*. semiestruturado com doze questões, sendo que nove eram questões fechadas e três eram abertas. Na primeira seção do questionário teve como objetivo caracterizar os entrevistados. Na segunda seção, foi feita perguntas sobre o conhecimento dos entrevistados acerca da temática pesquisada. Na última seção, somente os entrevistados que acreditavam que estiveram expostos em situações que fossem caracterizadas como assédio moral, responderam as questões, vide Anexo I.

Foi enviado via *e-mail* para todos os professores do *campus*, um total de 87 professores sendo que dezessete responderam à pesquisa. As respostas foram sintetizadas em gráficos e analisadas através de texto e estão detalhadas na seção 4.

3. O assédio moral no contexto laboral

3.1. Contexto Histórico

Freitas, Heloani, Barreto (2008) as grandes transformações culturais, políticas, sociais, tecnológicas e econômicas, tem causado sérios problemas na sociedade atual, que são incapazes de propor ideais coletivos, reduzindo os valores sociais apenas ao valor que é dado pelo mercado.

Nessa nova fase econômica, o assédio moral é tido como novo, devido a sua intensidade e amplitude que afetam o trabalhador. Freitas (2001) A partir da década de 90, o assédio moral

foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, por causa dos danos que geram a saúde do trabalhador.

"Em meio a esse sistema econômico extremamente competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar tal competição recusando-se a levar em conta as pessoas que trabalham na organização e chefiando por meio da mentira e do medo." (MARTININGO FILHO & SIQUEIRA, 2008, p.13).

Pode-se presumir que a globalização trouxe mudanças nos sistemas econômicos agora cada vez mais competitivos, exigindo das organizações a partir desse momento de maior flexibilização, redução de custos de trabalho, terceirização da produção e/ou serviços, dentre outras mudanças. Acumulando novas tarefas a um único trabalhador, de que se espera multifuncionalidade e dinamicidade, alterando assim as relações de trabalho.

As principais causas do assédio moral estão relacionadas com diversos fatores, dentre eles: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão baseada em objetivos, a pressão competitiva, a precariedade dos vínculos de trabalho, o distanciamento e o anonimato do trabalhador em direção da empresa. (MORI, 2013).

As práticas de assédio moral, por mais que existam desde os primórdios do trabalho, vêm ganhando destaque, atualmente, devido ao aumento da identificação de ocorrência dessa natureza e da busca pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas. (JACOBY, 2009).

3.2. Conceituando assédio moral

Para Rufino (2007), o assédio moral pode ser caracterizado como um comportamento que desestabiliza a vítima, acarretando problemas a sua saúde psíquica e até mesmo física.

Conseqüentemente inicia-se um processo de queda de produção, isolamento, perda do emprego, gerando problemas familiares e sociais. São condutas que acontecem de forma corriqueira que passam por despercebidas, porém a omissão por parte da vítima pode levar a continuidade dessas práticas de forma progressiva, causando conseqüências à saúde e nas relações interpessoais da vítima.

"O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em sua integridade pessoal e profissional" (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p. 37).

Leymann (1990) introduz o conceito de *mobbing*, que significa atacar, maltratar, ou seja, é uma comunicação inadequada, hostil dirigida a um indivíduo, o colocando em posição de fragilidade. São ações frequentes e que ocorrem durante um longo período.

O assédio moral é caracterizado por ser intencional, constante e a deliberada desqualificação da vítima, levando-a a sua fragilização. Esse enfraquecimento psíquico e até mesmo físico, pode levar a vítima a uma gradativa despersonalização (BRASIL, 2015).

Para Martins (2012), o assédio moral é uma conduta ilícita, que ocorre de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade, à integridade, humilha e constrange o trabalhador., esse é perseguido por alguém.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008) existem diversas maneiras as quais os assediadores podem utilizar para atingir o trabalhador, forçando-o a se demitir ao atingir a sua dignidade e a sua honra. Obrigando-o a fazer expedientes bastante eficiente, desempenhar funções diferentes das quais ele foi contratado, o rebaixando das suas funções dentro da organização.

3.3. Formas de assédio moral

O assédio moral pode se manifestar nas mais diversas formas, não se limitando somente aos abusos provenientes das chefias com os seus subordinados. Na literatura os autores mostram que o assédio moral pode ser praticado em todas as direções:

Vertical descendente (o subordinado é agredido pelo chefe): Rufino (2007), se caracteriza por relações autoritárias, predominando os desmandos, a utilização do poder para fins abusivos. A imposição de metas inalcançáveis, o que acaba levando ao desgaste psíquico e físico do trabalhador. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2011, p. 28), "trata do caso mais comum de expressão de abuso de poder e tirania de chefes que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada".

Vertical ascendente (superior ser agredido por um subordinado): Silvia, Oliveira, Zambroni de Souza (2011, p. 58) "mesmo sendo menos frequente, esse tipo de assédio pode ser comumente encontrado em empresas públicas onde a estabilidade no trabalho e a rotatividade da gestão estão sempre em andamento."

Horizontal (entre colegas): são indivíduos no mesmo nível hierárquico dentro de uma organização e podem ocorrer pelos mais diversos motivos: Freitas, Heloani e Barreto (2011), a chegada indivíduos de outra cultura, níveis diferentes de escolaridade, de homossexuais, deficientes físicos, diferenças políticas e religiosas, colegas com diferentes experiências. Rufino (2007, p.82), "a competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro."

Misto: é a combinação do assédio vertical descendente e horizontal, ou seja, é aquele praticando tanto pelo chefe, como pelos colegas de trabalho.

Considerando tais pressupostos dos referidos autores, podemos compreender que o assédio moral em uma instituição de ensino pode ocorrer da chefia para como os docentes ou vice-versa, do docente para com os alunos e vice-versa e também entre os docentes.

3.4. O assediador e a vítima

Para Schmid (2013) o indivíduo que comete os ataques normalmente não consegue se colocar no lugar do outro, ou seja, é incapaz de sentir empatia pelo próximo. Perante todos ele parece estar satisfeito com suas funções dentro da organização. Acredita que o seu modo de agir é o correto, mostrando-se incapaz de aceitar novas formas de agir. Mas, o que o agressor mais teme é que seus erros, falhas sejam expostos ou que ele tenha que prestar conta de seu comportamento. Normalmente uma pessoa assedia a outra é porque quer mascarar a suas falhas.

Nessa perspectiva, "algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam as outras. Essa dose de perversão moral pode levar com facilidade ao assédio moral quando aliada às questões de hiper competitividade" (FABRICIO, 2012, pag.14).

Coerente com essa posição, Schimd (2013, p. 93) lembra que há "estudos que comprovam que os agressores foram crianças que não aprenderam bem a lição das consequências, porque pensam que podem evitá-las através principalmente da negação da falta ou da assunção de uma posição de vítima da situação".

O Quadro 1 abaixo faz uma síntese bibliográfica de alguns autores sobre as características, comportamentos básicos da pessoa que assedia moralmente um outro indivíduo.

Quadro 1: Características do assediador

Autores	Características do assediador
LUNA (2003)	O assediador costuma ser frio, perverso, fazendo pequenos atos com o intuito de desestabilizar a vítima.
GLENDINING (2011)	A força por trás do comportamento do agressor é o desejo por poder e o método de sua loucura é enfraquecer os outros para que possam se sentir engrandecidos.
SALIN (2003)	Já este autor afirma que o estresse, ataques à dignidade individual e autoestima podem levar pessoas a “descontar” em empregados mais fracos ou com menos capacidade de se defender.
HORNSTEIN (2004)	Classifica os assediadores em 6 tipos: 1) o “conquistador”: que intimida suas vítimas pelas palavras e espera submissão; 2) o “racionalizador”: que justifica o seu comportamento porque é para um “bem maior”; 3) o “desumanizador”: pra ele, as pessoas são simples números ou então robôs fáceis de usar; 4) o “manipulador”: que recebe crédito pelo trabalho feito pelos outros, rouba as ideias; 5) os “performáticos”: destroem qualquer um que eles considerem que sejam competidores; 6) os “culpadores”: para eles, a vítima sempre merece o que lhe aconteceu por razões sempre inventadas por eles.

Fonte: Adaptado de Bradaschia, 2007.

Para Freitas, Heloani, Barreto (2008), o assédio moral pode surgir da inveja do poder ou da perversidade. O poder pode existir ou não, mas incomoda o agressor, minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta. Esse tipo de assédio atinge principalmente as pessoas que estão trabalhando isoladas, ficando desprotegida em relação a essa ameaça. Freitas (2001), o assédio só acontece porque ocorre a desqualificação do trabalhador, que aceita em silêncio ou é endossada pelo grupo.

Bradaschia (2007) fala que, os primeiros estudos sobre o assédio moral se deram por psicólogos, por isso não é de se estranhar que eles buscaram traçar um perfil para as vítimas. Esse tipo de perfil ajuda a entender como as vítimas reagem aos ataques e os seus sentimentos perante o ocorrido. Entretanto, Hirigoyen (2002), tem outro ponto de vista. Em seu estudo, aponta que, mesmo que não exista hoje um perfil padrão das vítimas, os ataques normalmente

envolvem pessoas que se destacam no grupo, isso inclui: o assédio em função de deficiência física ou doença, orientação sexual, assédio discriminatório de representantes sindicais, profissionais competentes ou aqueles que trabalham isolados.

O Quadro 2, mostra sob a perspectiva de vários autores, quais são as características e comportamentos dos indivíduos, vítimas do assédio moral.

Quadro 2: Características das vítimas

Autores	Características das vítimas
HIRIGOYEN (2001)	O assédio se inicia quando a vítima reage ao autoritarismo.
HELOANI (2003b)	As vítimas tomam posições de enfrentamento, algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas e com isto tornam-se alvos de agressões.
BRODSKY (1976)	A vítima é frequentemente um funcionário acima da média, que tem uma visão não-realista de si-mesmo e da situação.
GONZALEZ DE RIVEIRA e LOPEZ GARCIA (2003)	Pode-se classificar os indivíduos com maior risco de sofrerem de assédio em três grupos: a) os invejáveis - aquelas pessoas brilhantes e atrativas, que são consideradas perigosas ou competitivas pelos líderes implícitos do grupo; b) os vulneráveis - indivíduos com alguma peculiaridade ou defeito, ou simplesmente aqueles mais necessitados de afeto e aprovação, que dão a impressão de serem inofensivos e indefesos; c) os “ameaçadores”, trabalhadores ativos, eficazes e que pretendem fazer melhorias ou implantar uma nova cultura.

Fonte: Adaptado de BRADASCHIA, 2007

Como foi visto, vários autores mostram que as vítimas não são pessoas vulneráveis, isoladas, mas indivíduos brilhantes, que se destacam no grupo que atuam ou reagem algum tipo de autoritarismo. Esses tipos de comportamento levam pessoas que se sintam ameaçadas ou com inveja a iniciarem os ataques.

A maioria das pesquisas mostram que as mulheres são as vítimas mais frequentes do assédio moral, porém não se pode afirmar que esses estudos refletem a realidade. Deve-se ter em

mente que os homens normalmente não assumem serem frágeis, especialmente quando se trata do ambiente de trabalho (BRADASCHIA, 2007).

3.5. Conflitos de trabalho

Os conflitos em locais de trabalho são inevitáveis, no entanto, nem sempre algumas situações são caracterizadas como assédio moral: "é importante observar que toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. Assim, fazem parte do processo de trabalho avaliações, cobranças de prazos e qualidade e críticas construtivas" (BRASIL, 2015). Só se caracteriza assédio moral quando essas exigências são realizadas para desqualificar o trabalhador.

Para Vercesi (2009, p. 73) "a repetitividade e a intencionalidade são alguns dos elementos que caracterizam a ocorrência do assédio moral e, assim, o diferenciam das agressões psicológicas pontuais e dos conflitos nas relações interpessoais".

Segundo FREITAS, HELOANI, BARRETO (2008), não se deve confundir os atritos do dia a dia, em que todos estão sujeitos no cotidiano doméstico ou no trabalho, com a violência destrutiva que se repete e que visa destruir psicologicamente o outro. A principal característica do assédio moral é a repetição, só com o tempo que a vítima percebe os ataques, sentindo-se humilhada, usada, o que acaba contribuindo para o seu isolamento.

Algumas atitudes podem ser tidas como "normais" dentro das organizações, mas na realidade podem ser caracterizadas como práticas de assédio moral, se ocorrem com frequência. O quadro a seguir mostra as diferenças entre os conflitos que ocorrem dentro das organizações e as práticas que acarretam o assédio moral.

Quadro 3: Conflitos saudáveis x Assédio moral

Conflitos saudáveis	Assédio Moral
Regras e tarefas claras	Regras ambíguas
Relações em que há colaboração	Comportamento sem colaboração/boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de previsão
Organização saudável	Relações interpessoais ambíguas
Conflitos e confrontos ocasionais	Ações sem ética e de longa duração
Estratégias abertas e francas	Estratégias equivocadas
Conflitos e discussões abertas	Ações encobertas e negação de conflitos
Comunicação sincera e honesta	Comunicação indireta e evasiva

Fonte: CASSITTO et al. (2012, p. 15)

Nem todo conflito pode ser considerado como um assédio, visto que, são importantes e inerentes para o desenvolvimento profissional e não precisam ser encarados de forma negativa. Em ambientes baseado na participação de todos, divergência entre os integrantes são habituais, porém devem ser feitos com respeito e ética (BRASIL, 2015).

3.6. Assédio nas instituições de ensino

Mancebo (2007), observa que, com as diversas transformações que ocorreram ao longo do tempo na sociedade, levou a reestruturação dos postos trabalhos. Não diferente que os outros empregos, os professores se viram nesta nova estrutura, que exige cada vez vai deles produção científica, trabalhos burocráticos, dentre outros. Quando os professores têm aumento de produtividade, normalmente os resultados são baixos quando se trata de desenvolvimento acadêmico e ações inovadoras.

As estruturas das universidades hoje, exigem cada vez mais um docente capaz de exercer várias atividades, sendo capaz de atender diferentes demandas acadêmicas. Isso acaba afetando diretamente a qualidade de vida. Muitas dessas atividades são desenvolvidas fora do ambiente acadêmico e isso se dá principalmente pelas ferramentas tecnológicas que permite ao docente de dá continuidade do seu trabalho em casa. Com isso o trabalho do docente extrapola os limites de espaço e tempo do trabalho e isso pode prejudicar a sua vida social, visto que, poderia despender esse tempo com atividades de lazer, familiares e amigos.

“O trabalho docente flexível e multifacetado, atravessado por atividades e exigências diversas que não cessam, nem em época de greve, tampouco nas férias, gera, ao mesmo tempo, mudança na jornada de trabalho de ordem intensiva (aceleração na produção num mesmo intervalo de tempo) e extensiva (maior tempo dedicado ao trabalho), particularmente facilitada pela introdução das novas tecnologias. Períodos de interrupção do ano letivo são aproveitados para "botar as coisas em dia": adiantar o preenchimento de formulários, preparar projetos, escrever artigos, "pegar" os livros que ainda não foram lidos. E-mails a serem respondidos, celulares que tocam em casa e computadores portáteis garantem que o trabalho acompanhe o professor para além dos muros da universidade, nos momentos institucionalmente dedicados ao descanso e lazer. O professor vai fisicamente para casa, mas o dia de trabalho não termina, pois as inovações tecnológicas possibilitam a derrubada das barreiras entre o mundo pessoal e o mundo profissional” (MANCEBO, 2007, p. 77).

O que acontece normalmente no contexto atual das Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras, é uma supervalorização da produtividade dos docentes, enquanto à qualidade do que é gerado deixa a desejar. Nesta corrida pela quantidade e não pela qualidade podem surgir práticas ilegais do ponto de vista ético (RODRIGUES, 2013).

Hirigoyen (2002), diz que o meio educativo é o mais afetado pelas práticas de assédio moral. Afirma também, que alguns docentes podem adotar práticas ilícitas para buscar reconhecimento, notoriedade. Pode ocorrer também de chefe de departamentos ficarem inseguros com o destaque de algum docente, aplicando diversos ataques perversos para impedi-lo. Ressalta que alunos podem sofrer assédio moral proveniente dos professores, porém esse tipo de ataque é pouco frequente.

Sobral e Ramos (2010) reforçam que, esse problema encontrado nas instituições de ensino, é devido as inúmeras exigências por publicações como forma de manter o emprego, progressão na carreira ou até mesmo por questões de vaidade e poder. Com isso alguns indivíduos podem tomar atitudes tidas como imorais, devido ao alto nível de competitividade que existe nessas organizações.

3.7. Consequências do assédio moral

As consequências da prática do assédio moral, podem trazer danos ao trabalhador nas suas mais diversas esferas de relacionamento, não se limitando apenas ao ambiente de trabalho, mas também as suas relações pessoais com a família e a sociedade. Para (MARTININGO FILHO, SIQUEIRA, 2008), ao considerar o impacto do assédio moral também é importante notar que os seres humanos têm múltiplos papéis dentro da sociedade: funcionário, cliente, contribuinte e cidadão. Assim, o assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho pode ocasionar múltiplos custos para a sociedade como um todo.

Segundo Rufino (2007), a saúde de um indivíduo depende do equilíbrio no bem-estar biológico, psicológico e social, razão pela qual, na ocorrência de um desequilíbrio propiciado pelos citados estímulos, certamente, afetará o bem-estar da pessoa humana. Quando o ambiente de trabalho é desarmonioso e degradante diversas consequências de mal-estar atinge o empregado, acarretando a perda de auto-estima e alterações comportamentais, levando-o ao isolamento, à falta de motivação e à desconfiança com o meio que está inserido. O quadro 4 explicita os possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral no trabalho.

Quadro 4: Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral

Possíveis efeitos produzidos pelo Assédio Moral
Sintomas físicos
Fadiga que evolui gradativamente
Transtornos alimentares e gastrointestinais
Taquicardia
Disfunções sexuais / redução do nível de atividade sexual
Hipertensão arterial
Sintomas psíquicos
Dificuldade de concentração
Mudança de humor, impaciência
Sentimento de solidão
Ansiedade
Tristeza imotivada e prolongada, evoluindo ou não para um estado depressivo.
Sintomas comportamentais
Alheamento ou isolamento social
Perda de identidade e interesse pelo trabalho
Consumo ou utilização exagerada de substâncias, lícitas ou ilícitas (a exemplo do álcool, cigarro, medicamentos etc.)
Ímpetos de fuga da realidade
Ruptura de laços afetivos

Fonte: Adaptado de Vasconcelos, 2015.

Enquanto Oliveira, Carvalho (2012) afirmam que, o assédio moral é uma conduta que destrói a moral do indivíduo, deixando-o menosprezado, desacreditado, ridicularizado, inferiorizado perante as situações do seu dia-a-dia.”

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista francesa, é referência quando se aborda temas relacionados a saúde do indivíduo no ambiente de trabalho. A autora caracteriza o assédio moral como uma conduta abusiva, sistematizada contra os aspectos físicos e psíquicos do trabalhador, ameaçando o seu emprego e destruindo o clima no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2008).

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), os assediados não conseguem superar o acontecido e quando ocorre novamente a violência constitui um novo golpe para ser enfrentado. Inicia a desestabilização afetiva, na qual a vivência do sofrimento caracteriza um estado de latência da doença.

Oliveira, Carvalho (2012) dizem, que o assédio moral mina a esperança do assediado, prejudica o seu vínculo social, destrói a confiança e provoca males imensuráveis no psíquico da vítima. É dispendioso para as organizações devido a perda de produtividade, absenteísmo e a degradação do ambiente de trabalho. Já a sociedade arca com gastos visto que, a pessoa fica doente e impossibilitada de trabalhar.

Os prejuízos do assédio moral, podem causar problemas não só ao indivíduo que sofre o assédio, mas todos que estão ao seu redor e até mesmo a sociedade. Dentre os prejuízos causados ao indivíduo pode-se citar alguns : irritabilidade, crise de choros, distúrbios digestivos, abandono das relações pessoais, depressão, estresse. Para a organização que o indivíduo está inserido: redução da produtividade, erros e acidentes mais frequentes, licenças médicas, demissões. Enquanto a sociedade pode acabar arcando com despesas de benefícios sociais, de processos jurídicos e tratamento médico.

3.8. Legislação Brasileira

O maior problema encontrado para a penalização do assédio moral é o seu alto grau de subjetividade. É difícil comprovar que existiu o assédio e que as consequências geradas à vítima realmente são por causa do assédio que ela sofreu. Toda essa invisibilidade se dá, por que tais atos ilícitos são feitos de formas sutis, sem deixar muitas evidências. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

No Brasil não existe uma legislação específica no nível federal, do tipo penal para o assédio moral. Porém na Lei nº 10.406 de Janeiro de 2002, no artigo 186 prevê que: “considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause danos a outrem, ainda que exclusivamente moral.”

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nos artigos 23 e 24, diz que é discriminação, quando um indivíduo é tratado de forma menos favorável que uma outra. Até mesmo quando esse indivíduo é tratado de forma aparentemente neutra em uma situação, posição de desvantagem em relação aos outros trabalhadores. Diz ainda que todo trabalhador tem direito a igualdade de ascensão na carreira e condições de trabalho, não podendo ser prejudicado ou privado de qualquer direito em razão de identidade de gênero, sexo, idade, origem, condição social, orientação sexual, dentre outros.

Rufino (2007) diz que, o empregador tem responsabilidades sobre o assediador, quando ele é o seu funcionário. Os danos que são causados pelo assédio, mesmo que ele não tenha culpa pelos atos causados por seus funcionários. Porém cabe a ele criar meios de evitar este tipo de violência e tomando medidas preventivas.

Como o assédio moral atinge de várias formas a vida do trabalhador, causando problemas a sua saúde física e mental. A vítima pode recorrer à justiça na busca por indenização por danos morais (BRASIL, 2015).

3.9. Prevenção ao assédio moral

Freitas, Heloani, Barreto (2008) falam que é necessária uma política de prevenção e combate, de caráter administrativo, informativo e psicológico. As organizações quando são coniventes ou negligenciam essas situações, não são isentam de suas responsabilidades. Com isso é fundamental o papel do gestor, pois são capazes de intervir na organização do trabalho, modificando e tornando-a mais geradora de processos colaborativos e menos indutora de violência. Escutar a vítima de assédio moral é necessário, pois dá voz ao silêncio, o humaniza.

É necessário que nas organizações existam pessoas em que os trabalhadores possam recorrer, que possam avaliar se o que ocorreu foi realmente um caso de assédio moral.

"Promover saúde nos locais de trabalho é aprimorar a capacidade de compreender e analisar o trabalho de forma a fazer circular a palavra, criando espaços para debates coletivos. A gestão coletiva das situações de trabalho é critério fundamental para a promoção de saúde e a prevenção de adoecimento. Trata-se de compreender as

situações nas quais os sujeitos trabalhadores afirmam a sua capacidade de criação e de avaliação das regras de funcionamento coletivo instituídas nas organizações de saúde" (BRASIL, 2011, p. 33).

É necessária a prática de condutas preventivas, através de realização de campanhas de esclarecimento e conscientização. A organização tem que assegurar a proteção e a valorização do trabalho de seu empregado, fornecendo um ambiente harmonioso e saudável. Além de possuir mecanismos realmente efetivos para que a vítima possa se queixar, averiguar a situação e punir o ofensor (RUFINO, 2007).

De acordo com Rodrigues (2013), quando a prevenção é feita de forma eficaz, a organização só tem a ganhar, pois quando se constrói um ambiente de trabalho de respeito, melhora o desempenho dos trabalhadores e os tornam fiéis. Influencia também na boa imagem, evitando repercussões negativas na sociedade.

Vercesi (2009), o assédio moral ocorre interações sociais complexas, o fim desse tipo de violência depende de vigilância constante das condições de ambiente, da educação, comunicação e até mesmo o envolvimento dos sindicatos. Tudo isso deve-se dar através de um conjunto de ações entre as pessoas, organizações e políticas públicas.

4. Análise de resultados

Para o levantamento de dados sobre o assédio moral em uma IES, foi elaborado um questionário (*google docs*) e aplicado aos docentes dela via *e-mail*. Durante a análise dos dados foi constatado que dentre os 87 entrevistados, dezessete responderam ao questionário eletrônico (sendo treze do sexo masculino e quatro do sexo feminino). Os dados foram estão explicitados no Gráfico I.

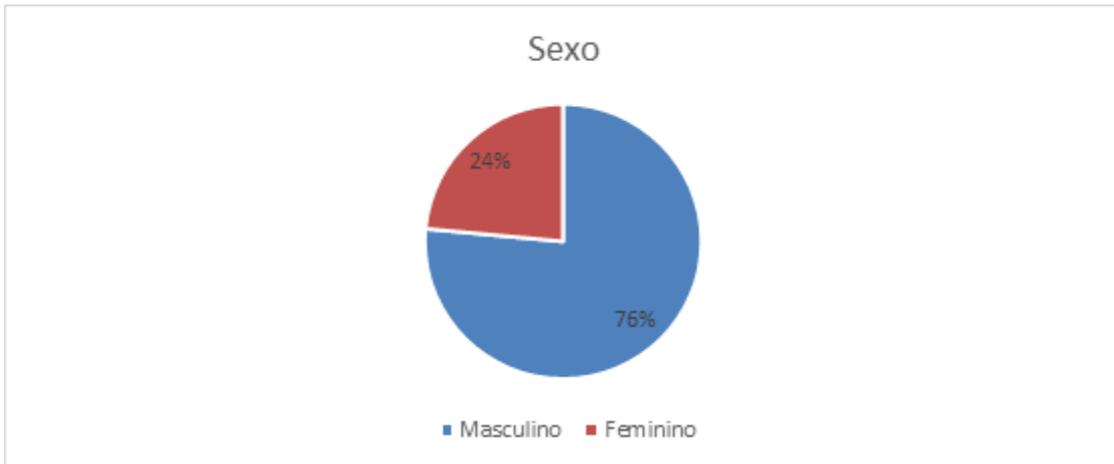


Gráfico I: Sexo dos docentes entrevistados

A média de idade dos entrevistados foi de 32 anos e tempo médio deles na instituição foi de 4 anos e 10 meses. Todos afirmaram que já tinham ouvido falar sobre a temática de assédio moral no ambiente de trabalho. Foi feita uma pergunta com múltiplas respostas, sobre o que os entrevistados acreditavam que seriam práticas que poderiam caracterizar assédio moral, foram seis itens listados: humilhação/constrangimento, discussões abertas, violência física, exigência por dedicação e zelo e exigência que cada um se comporte de acordo com as normas e leis. O gráfico II explicita as respostas dadas pelos entrevistados.

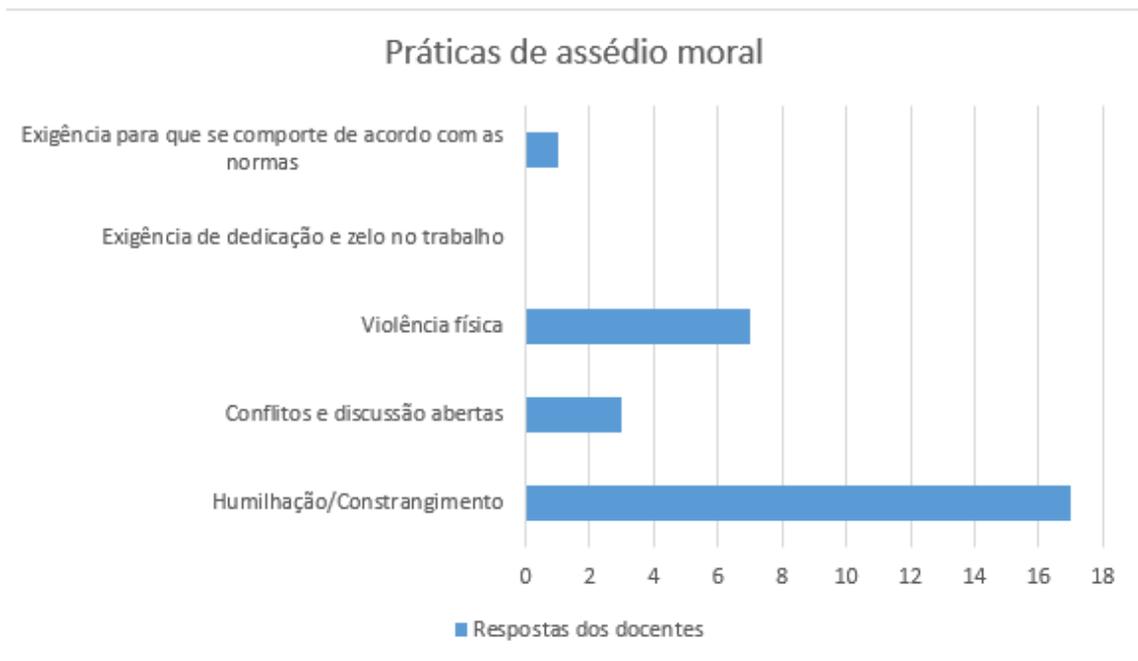


Gráfico II: Práticas de assédio moral

Quando questionados se alguma vez esteve em situação de humilhação, constrangimento, xingamento por parte de algum funcionário da IES em que trabalham e que fosse caracterizado como assédio moral, sete responderam que em algum momento estiveram nesse tipo de situação. Desses entrevistados seis são do sexo masculino e uma do sexo feminino, todos com idade superior a trinta anos e com mais de três anos de trabalho dentro dessa IES. A minoria que respondeu que já esteve em situações que pudesse ser caracterizado como assédio moral ser do sexo feminino se dar porque nessa IES pesquisada a maioria dos docentes são do sexo masculino.

Com base nesses sete entrevistados, a análise de dados das próximas perguntas começa a focar nos possíveis casos de assédio moral dentro da IES de estudo. Com a pesquisa foi identificado que, a maioria dos casos os possíveis agressores foi/foram pessoa (s) do sexo masculino e que todos eles possuíam/possuem um nível ocupacional superior dentro da IES com relação as vítimas. O gráfico III mostra os dados esses dados coletados:



Gráfico III: Sexo dos possíveis agressores

Dentre as pessoas que responderam que estiveram em situações que fossem caracterizadas como assédio moral, apenas uma pessoa procurou algum mecanismo de defesa dentro da instituição de ensino contra as possíveis agressões, porém não obteve sucesso. Provavelmente poucas pessoas buscam mecanismos de defesa devido ao alto grau de subjetividade das práticas de assédio moral. É difícil também colher provas desses ataques e o indivíduo tem receio de levar adiante, com o receio dos ataques intensificarem. Apenas uma pessoa acredita que a IES em que trabalham, possui alguma política de combate e prevenção ao assédio moral, no entanto, não a citou.

Por último foi dado um espaço para que os entrevistados, caso achassem necessário, expressarem algo a mais sobre a temática da pesquisa. Dentre algumas respostas foram selecionados trechos das observações feitas por um entrevistado:

“Infelizmente, o assédio moral ocorre principalmente por parte dos chefes de departamento, diretores e alguns colegas. Já presenciei alguns casos de ataques contra: mulheres, homossexuais e por capacidade intelectual. Há muita manipulação, mudanças de regras de acordo com interesses em votações de projetos, pressões para votar de acordo com o interesse desses agentes públicos, além de desvio de função. Precisamos de um ambiente mais acolhedor e menos agressivo. Muitos colegas percebem esses atos frequentes, mas não se posicionam por medo de serem colocados no alvo” (Entrevistado A).

Dentre as repostas analisadas nesse tópico, foi identificado que, segundo os entrevistados as possíveis causas da prática de assédio moral nessa IES estão ligadas principalmente: a orientação sexual do docente, a capacidade intelectual, julgamento por conta da filosofia de vida que a pessoa leva e o fato da pessoa ser sexo feminino. De forma geral, percebe-se que os agressores são incapazes de lidar com as diferenças, as particularidades de cada indivíduo.

Foi identificado também que, nesta instituição de ensino, não existem políticas claras sobre prevenção e combate no que tange o assédio moral. Existe uma coordenadoria de gestão de pessoas, em que docentes, discentes e técnicos-administrativos podem recorrer, caso se sintam desrespeitados, ou percebam as condições de trabalho como degradantes, gerando prejuízo a vida e saúde do indivíduo. No código de ética dessa IES, explicita apenas que: é dever do trabalhador resistir a pressões de superiores hierárquicos, que vissem ações imorais, aéticas e denunciá-las. Devem respeitar as limitações individuais, sem qualquer tipo de preconceito em relação ao sexo, nacionalidade, religião, posição social, raça. Dentro da IES ocorre algumas palestras informativas, de conscientização que dizem respeito ao assédio moral.

5. Conclusão

A pesquisa em questão teve como objetivo descrever a percepção dos docentes de uma IES sobre a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Tal pesquisa possibilitou identificar que nessa IES existem problemas nos quais, alguns docentes ficam expostas a situações tidas como não éticas, por pressões dos superiores para atender vontades e desejos de uma minoria. Sob a percepção dos docentes foi visto que o mau uso de pequenos poderes

que acabam impactando outros docentes, podendo causar grandes danos profissionais e até pessoais.

Dentro dessa IES não existe políticas de combate e prevenção ao assédio moral. Há apenas algumas informações no código de ética gerais e vagas que dizem respeito como deve ser a postura do docente, que devem respeitar todos os tipos de diferenças e que atitudes tidas como imorais devem ser denunciadas.

Assim, foi visto que é necessário que exista políticas claras que zelem por um ambiente de trabalho harmonioso. Criar meios de contato que facilitem as denúncias das práticas abusivas tanto por superiores, subordinados, colegas e até alunos. Além de instituir punições às pessoas que abusam do poder.

Dentro da Engenharia de Produção, existe uma subárea denominada Engenharia do Trabalho, que aborda a interface máquina – ambiente – homem – organização, ou seja, implementa, avalia tarefas e ambientes fazendo-as compatíveis com as necessidades e capacidades dos trabalhadores visando a qualidade e produtividade, garantindo a integridade física e preservando a saúde. Nessa perspectiva o assédio moral no trabalho interessa ao engenheiro de produção, por se tratar de uma componente que engloba as interações interpessoais e ser um assunto recorrente em diversas organizações.

Tomando como base a Engenharia do Trabalho, essa pesquisa surgiu devido ao interesse de se avaliar o ambiente de trabalho de uma IES, visando obter dados sobre a percepção dos docentes sobre as práticas de assédio moral; conduta essa que interfere na qualidade das atividades desempenhadas, causando prejuízos tanto aos docentes como para a organização.

Percebe-se algumas limitações dessa pesquisa dentro quais pode-se citar que: pretendeu-se entrevistar docentes de uma outra IES, porém não possível, principalmente pela falta de tempo e requerer pedidos para se aplicar a pesquisa na instituição.

Um outro fato foi de não ter conseguido entrevistar todos os respondentes. Durante a coleta de dados, a maioria dos 87 docentes não responderam ao questionário, sendo apenas 17 respondentes. Alguns motivos podem ser inferidos por não terem respondido. Primeiramente, pesquisas realizadas via *e-mail* não tem uma grande taxa de respostas, os entrevistados não leem, não querem responder ou apenas esquecem. Um outro motivo, seria pela temática abordada na pesquisa, algumas pessoas podem ter receio de se expor, mesmo que a pesquisa

tenha caráter anônimo, ou seja, os entrevistados não podem ser identificados. Outra limitação encontrada, foi o desejo de realizar um comparativo.

Por fim, percebeu-se que os docentes entrevistados têm conhecimento sobre a temática abordada. Viu-se também que alguns docentes se sentem expostos em algumas situações que possam ser caracterizadas como assédio moral.

Esta pesquisa pode servir como base para novas pesquisas e aprofundamentos acerca da temática. Pode ser feito comparativo com outras IES federais e/ou até mesmo com as IES particulares. Poder ser abordado também o assédio sexual no contexto de trabalho dos docentes.

6. Referências Bibliográficas

BRADASCHIA, Clarissa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: A Sistematização dos Estudos Sobre um Campo em Construção**. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado) - Administração de Empresas, EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar / Ministério da Saúde**, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015. 28 p. il. ISBN 978-85-334-2277-3.

CASSITTO MG, FATTORINI E, GILIOLI R, RENGO C. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Milan: OMS; 2004.

FABRICIO, Elisângela. **Revisão bibliográfica sobre assédio moral no trabalho**: O estado da arte da pesquisa brasileira. 2012. 45f. Monografia (Bacharelado em Psicologia).- Faculdade de Ciências da Educação e Saúde do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2012.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FONTELLES, Renata Garcia Simões. **Metodologia de pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Rev. para. Med; 23, jul-set. 2009.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Outubro. 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, Junho 2001.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning. 2008. 124p.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a exploração da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**. Editora: Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2008.

LEYMAN, H. **Mobbing and psychological terror at workplaces**. *Violence and Victims*, 5, 119-126. 1990.

JACOBY, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 619-645, jun. 2009.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORI, Amaury Haruo. O assédio Moral e os direitos de personalidade do trabalhador. **Rev. Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v.2, n.16, p. 42-71, 2013.

NAVES, Maria Margareth Veloso. Introdução à pesquisa e informação científica aplicada à nutrição. **Rev. Nutr.**, Campinas, v. 11, n. 1, p. 15-36, Junho 1998.

OLIVEIRA, Anderson Aparecido de; CARVALHO, Gisele Mendes de. **Assédio Moral: Violência perversa no ambiente de trabalho, doméstico e escolar**. In: VII Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar - EPCC, 7, 2011, Maringá, PR. Anais (on-line). Paraná: EPCC, 2012.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini. de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. Campinas: Papirus, 2004.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo/RS: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Elisa. **A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa**. In: Evidência, olhares e pesquisas em saberes educacionais. Número 4, maio de 2008. Araxá. Centro Universitário do Planalto de Araxá. 2008.

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no Ensino Superior Privado na perspectiva de professores dos cursos de Administração de Empresas na cidade de São Paulo**. Tese (doutorado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2013.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SCHMID, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. **Rev. Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v.2, n.16, p. 89-127, 2013.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 36, n. 123, p. 56-70, Junho 2011.

SILVA, T.C. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: PinheiroNeto Advogados [2013]. 21 slides, color.

SOBRAL, E.; RAMOS, S. R. A “noite da desatenção” na cidade do conhecimento: os significados ético-políticos do produtivismo no cotidiano acadêmico. *Revista Universidade e Sociedade*, Brasília, n. 45, p. 113-115, jan. 2010

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos**. **Cad. EBAPE**, vol.13, n.4, 2015.

VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 68-85, jun. 2009.

www.abepro.com.br /Acesso em: 24/05/2016

Apêndice I: Questionário aplicado aos docentes.

PESQUISA DE TCC CUJA A TEMÁTICA É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Seção 1:

- 1) Sexo:
 - A) Feminino
 - B) Masculino
- 2) Idade:
- 3) Tempo de trabalho (em anos) na atual instituição de ensino superior:

Seção 2:

Assédio Moral em uma instituição de ensino superior:

“O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente 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.”(FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 37).

- 4) Alguma vez você já tinha ouvido falar sobre o tema Assédio Moral?
 - A) Sim
 - B) Não
- 5) De acordo com a explicação do texto acima sobre o assédio moral e os seus conhecimentos acerca dessa temática, qual(is) do(s) item(ns) abaixo você considera como um tipo de assédio moral?
 - A) Humilhação/ constrangimento;
 - B) Conflitos e discussões abertas;
 - C) Violência física;
 - D) Exigência de dedicação e zelo;
 - E) Exigência de que cada um se comporte de acordo com as normas legais e regimentais.
- 6) No seu trabalho dentro desta instituição de ensino, alguma vez você sofreu algum tipo de situação de humilhação, constrangimento, xingamentos, por parte de funcionários dessa instituição que possa ser caracterizado como Assédio Moral?
 - A) Sim

B) Não

Seção 3:

Se sua resposta na questão anterior for sim, continue respondendo as questões seguintes

- 7) Essa(s) pessoa(s) que praticou(ram) esse tipo de assédio é(são) de qual sexo?
- A) Feminino;
 - B) Masculino;
 - C) Ambos os sexos
- 8) Qual é o nível hierárquico dentro da instituição dessa(s) pessoa(s) perante a você, quando ocorreu esses episódios?
- A) Mesmo nível (ex: colegas);
 - B) Superior;
 - C) Inferior;
 - D) Outros.
- 9) Caso você tenha sofrido assédio moral, em algum momento você procurou alguma forma de defesa, como por exemplo buscar apoio através da instituição?
- A) Sim
 - B) Não
- 10) Se sim, obteve sucesso?
- A) Sim
 - B) Não
 - C) Em andamento
- 11) Na instituição de ensino na qual você trabalha, existe alguma política de combate e prevenção ao assédio moral?
- A) Sim
 - B) Não
- 12) Caso algumas das perguntas acima não foram suficientes para você se expressar sobre o tema Assédio Moral dentro do seu ambiente de trabalho atual, utilize o espaço a baixo para expor a sua opinião.