



O ASSÉDIO MORAL NO ENSINO SUPERIOR

Francieli Puntel Raminelli*

Resumo: O assédio moral é um fenômeno que pode ser observado em diferentes ambientes, entre eles o universitário. Sendo assim, de que forma o assédio moral se apresenta no ensino superior e quais são os pontos que o identificam? Objetivou-se conceituar o assédio moral laboral e identificar a sua existência dentro do contexto universitário. Utilizou-se dos métodos de abordagem dedutivo, de procedimento monográfico e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. Concluiu-se que o assédio moral é uma realidade no ensino superior e que são necessárias medidas no intuito de interromper estas agressões dentro de um ambiente que jamais deveria comportá-las.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio moral no trabalho; Violência moral; Ensino Superior; Universidade;

MORAL HARASSMENT IN HIGHER EDUCATION

Abstract: Moral harassment is a phenomenon that can be observed in different environments, including the university environment. Thus, in what way does moral harassment present itself in higher education and what are the points that identify it? The objective was to conceptualize mobbing and to identify its existence in the university context. The deductive approach, monographic procedure, and bibliographic and documental research techniques were used. It was concluded that moral harassment is a reality in higher education and that measures are necessary in order to stop these aggressions in an environment that should never have them.

Key-words: Moral harassment; Mobbing; Moral violence; Higher Education; University;

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tipo de agressão existente em todos os ambientes de convívio humano e consiste, em poucas palavras, na prática de uma violência sutil e na maioria das vezes disfarçada que, apesar de não deixar marcas físicas, pode deixar danos permanentes em termos psicológicos, mentais e emocionais. Ele pode ser encontrado em relações familiares, escolares e nos demais grupos de convívio dos quais uma pessoa pode fazer parte, mas é no ambiente laboral que a maioria dos estudos sobre o tema se concentram.

Os perpetradores desta agressão podem ser superiores, subordinados ou do mesmo nível hierárquico que o agredido e, muitas vezes, apesar do assédio existir, nem mesmo as vítimas conseguem reconhecer a violência, uma vez que, por ser um fenômeno ainda pouco conhecido, muitos sequer entendem como ele se caracteriza. De fato, a depender do local e dos seus costumes, determinados comportamentos podem ser normais e aceitáveis ou não – e é por isso que o assédio se torna, em muitos casos, difícil de ser identificado.

* Doutora em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e pela Universidade de Sevilla (Espanha).
Mestra em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: francieli.raminelli@gmail.com.



Estudar o assédio moral no trabalho é essencial para se entender melhor o fenômeno de uma forma ampla e, com isso, analisar como ele pode ser visualizado em outros ambientes em que ocorre, como é o caso do ambiente universitário. Estudos já comprovaram que as instituições de ensino superior são meios propícios para a propagação do assédio moral e que grande parte dos participantes deste ambiente sabem disso.

As motivações para a ocorrência do assédio moral nas universidades, no entanto, são diferentes daquelas existentes em outros contextos, como no laboral, e, por isso, é importante que sejam realizados estudos específicos e que levem em conta as peculiaridades deste cenário. Não obstante, hoje, ainda são poucos os estudos que abordem esta importante perspectiva.

Sendo assim, esta pesquisa busca responder a seguinte questão: de que forma o assédio moral se apresenta no ensino superior e quais são os pontos que o identificam? Objetiva-se, primeiramente, conceituar o assédio moral laboral, e, posteriormente, após serem entendidas as características desta agressão, identificar a sua existência dentro do contexto universitário.

Para alcançar estes objetivos, utilizou-se do método de abordagem dedutivo, que parte de um tema geral até um específico, do método de procedimento monográfico e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

Dividiu-se o trabalho em duas partes: a primeira, em que serão abordados os conceitos e pontos relevantes acerca do assédio moral laboral; e a segunda, na qual será estudada, especificamente, a existência e os principais pontos de destaque acerca do assédio moral dentro da universidade. Sendo assim, no próximo item será abordado o assédio moral no trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um fenômeno comportamental estudado há muitas décadas por médicos, psicólogos, juristas, administradores e demais profissionais de distintas áreas do conhecimento. Embora no Brasil os estudos tenham ganhado força a partir do ano 2000, após a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psicanalista francesa, desde a década de 1970 já existiam pesquisas a respeito do tema (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 183).

De fato, as origens destes estudos iniciaram-se com o sueco Peter Paul Heinemann, interessado no comportamento infantil fora de sala de aula, que “toma de empréstimo da etologia o termo *mobbing* para descrever um comportamento altamente destrutivo de pequenos grupos de crianças, dirigido (na maioria dos casos) contra uma única criança” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

Quando no contexto etológico, o *mobbing* é entendido “como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184). Comportamentos assim eram vistos e estudados na natureza, entre aves, esquilos e alguns primatas e ao estender isso para relacionamos humanos e infantis Heinemann marcou uma evolução destes estudos. Neste sentido, “vislumbra-se que o assédio moral pode ocorrer nas diversas situações em que o homem convive: na família, na escola, na política, em corporações militares, e também no trabalho” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 24).

Os estudos acerca do assédio moral no trabalho foram apresentados inicialmente com a publicação de Carroll Brodsky, em 1976, com seu livro “*The Harassed Worker*”, que ganhou destaque alguns anos depois, após o interesse pelo tema crescer (BESWICK; GORE;

PALFERMAN, 2006, p. 3). No entanto, foi alguns anos depois que “o conceito de mobbing foi popularizado pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão, radicado na Suécia, considerado o “pai do mobbing” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184-185), que estudou especificamente situações de abuso moral no ambiente de trabalho, perspectiva que até hoje segue sendo a mais estudada.

É importante ressaltar que o estudo do fenômeno, especificamente no ambiente laboral, recebeu diferentes denominações em diferentes países, que se propagaram com o desenvolvimento dos estudos e das descrições que buscam conceituar o abuso moral (SOARES, 2012, p. 285). Por este motivo, em língua inglesa se encontra a denominação “bullying”, “mobbing”, “harassment”, em francês “harcèlement moral”, em espanhol “acoso moral”, “acoso psicológico” ou “psicoterrorismo”, em italiano “molestie psicologiche” e em português “coação moral” em Portugal e no Brasil “assédio psicológico” ou “assédio moral” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184) - como será chamado neste estudo.

Apontar as diferentes denominações para o mesmo fenômeno é relevante uma vez que cada termo “obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184). Sendo assim, tanto a terminologia como a caracterização do fenômeno podem variar a depender da país em que acontece e da cultura de cada povo.

Em alguns lugares, por exemplo, são comuns (ou seja, estão dentro do “padrão”) comportamentos que, em outros lugares, poderiam ser considerados agressivos. De todas as formas, todos os termos citados “têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

Heinz Leymann preferiu utilizar o termo “mobbing” em vez de “bullying”, na língua inglesa, uma vez que “esse último, originalmente, referia-se a uma situação de ameaça e de agressão física comum nas escolas, e esse tipo de violência é raro nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho” (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 18).

Leymann (1990, p. 119, livre tradução) indica que o fenômeno se por meio de situações nas quais “a vítima é submetida a uma estigmatização sistemática por meio, entre outras coisas, de injustiças (violação dos direitos de uma pessoa), o que depois de alguns anos pode significar que a pessoa em questão não consegue encontrar emprego na sua profissão específica”, sendo que os perpetradores deste comportamento podem ser colegas de trabalho, superiores e até mesmo, embora raro, pessoas de hierarquia inferior.

No ambiente profissional, o abuso moral “significa comunicação hostil e antiética que é dirigida de forma sistemática por uma ou várias pessoas principalmente para uma individual”, (LEYMANN, 1990, p. 120, livre tradução) mas que também pode partir de um assédio mútuo até que um participante se torne o único a sofrer os abusos. Leymann defende que estas ações acontecem com uma frequência alta, ou seja, praticamente todos os dias e por um período longo de tempo (pelo menos seis meses), o que resulta “em considerável miséria psíquica, psicossomática e social” (LEYMANN, 1990, p. 120, livre tradução).

Comparando estes conceitos do “pai do mobbing” com outros pesquisadores reconhecidos na área, encontram-se “alguns pontos de consenso e outros de divergência acerca dos aspectos definidores do assédio moral” (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 25).

Soares e Duarte (2014, p. 28) indicam que “o assédio moral pode se dar de diversas maneiras, sempre de forma a ferir a dignidade e a autoestima do trabalhador”. As formas utilizadas para a “prática” do assédio variam a depender do contexto sociocultural e profissional, sendo que em níveis de cargos hierarquicamente superiores elas são tão sutis e

sofisticadas que se tornam difíceis de serem identificadas. Em outros setores, como os de produção, no entanto, “a violência toma contornos mais definidos, sendo mais direta, verbal ou até mesmo física” (SOARES E DUARTE, 2014, p. 28).

Partindo da contribuição de diferentes pesquisadores sobre o tema, Soboll e Gosdal (2009, p. 17) entendem que o assédio moral pode ser compreendido “como um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação”. O resultado deste processo comumente gera prejuízos ao sujeito agredido, seja em razão da criação de um ambiente hostil ou mesmo de um desconforto físico e emocional, que pode ser consequência ainda mais graves como o adoecimento e a exclusão do grupo (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 17).

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17) define como assédio moral no trabalho “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Hirigoyen (2002) separa as atitudes hostis de chefe(s) ou colega(s) de trabalho em quatro: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física ou sexual.

Soares e Duarte (2014, p. 28) indicam que “uma das formas mais comuns utilizadas pelos agressores é deixar a vítima sem nenhuma atribuição, negar-lhe trabalho, fazendo-a passar o tempo todo no trabalho sem nada para fazer, e ainda utilizar esse fato contra o agredido, alegando que é inútil e improdutivo”. Também é possível que o agressor atribua tarefas aquém de sua capacidade e atribuições do cargo e o contrário, que atribua atividades “além de sua capacidade, ou metas impossíveis de serem cumpridas, para fazê-la sentir incompetente, e acabar com seu amor-próprio, e com sua imagem diante de seus colegas de trabalho” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 28).

É importante ressaltar que, por não existir um dispositivo específico de lei no Brasil sobre este tema, em nível nacional e na esfera privada, existe muita confusão a respeito da correta aplicação do conceito de assédio moral. Guimarães e Rimoli (2006, p. 186), por exemplo, indicam que algumas situações devem ser excluídas do diagnóstico de assédio moral nas relações de trabalho. Entre elas estão o estresse decorrente da urgência de alguma tarefa, a competitividade naturalmente existente em ambientes empresariais, um dia ruim, conflito com algum colega e eventuais chefes exigentes ou perfeccionistas. Eventos como atritos, tensões e incidentes isolados também não se caracterizam como assédio, uma vez “que são próprios das organizações modernas nas quais o incremento do grau de interdependência entre os atores leva a numerosas situações de desencontro. Este tipo de desencontro não constitui mobbing ou psicoterrorismo” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 186).

Por este motivo a definição legal é relevante, já que estabelece parâmetros para a utilização destes conceitos e traz uma segurança para o indivíduo; por outro lado, Soboll e Gosdal (2009, p. 14) apontam que “o estabelecimento de um conceito legal pode ser restritivo da caracterização do assédio moral, excludente de situações não previstas”.

No Brasil (e no mundo) os estudos sobre assédio moral no trabalho, especificamente no viés jurídico, são considerados “novos” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 24), ou seja, ainda existe um caminho de aprofundamento e compreensão a ser percorrido. De fato, mesmo na área médica ainda se considera que o tema está em um estágio inicial de estudos, sendo que “Marie-France Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga francesa, foi uma das pioneiras a tratar do assunto, trazendo uma visão geral do fenômeno, por meio de estudos de casos reais” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 24).



Sendo assim, a legislação brasileira a respeito do assédio moral ainda é muito escassa. Como referido, não existem normas unificadas no intuito de combater este tipo de agressão em empresas privadas, sendo possível apenas “encontrar leis estaduais e municipais esparsas, e ainda assim abrangendo somente o funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 44).

Das leis que existem em âmbito estadual e municipal, a primeira editada foi no município de Iracemápolis, no estado de São Paulo, no ano 2000 (IRACEMÁPOLIS, 2000). A Lei nº 1.163 de 24 de abril de 2000 traz o seguinte:

Art. 1º Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência;

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III - Demissão

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (IRACEMÁPOLIS, 2000).

Esta definição do parágrafo único apresenta exemplos concretos do que pode ser considerado abuso moral no ambiente laboral e, após essa lei, muitas outras foram aprovadas, sendo que entre elas não há diferenças significativas. “Em regra, as leis aprovadas preveem, como punição, advertência escrita, suspensão, multa (revertida em favor de programas de aperfeiçoamento profissional) e demissão” (SOARES; DUARTE, 2014, p. 38). Ademais, existe a previsão de cursos de aprimoramento profissional e a forma como será apurada a prática do assédio (por iniciativa da vítima, por queixa ou representação de superior que tenha ciência da prática) (SOARES; DUARTE, 2014, p. 38).

As consequências do assédio moral no trabalho são inúmeras. Leymann (1990, p. 122-123) indica que existe uma gama de possíveis efeitos: no âmbito social (como, por exemplo, o isolamento, o desemprego voluntário, o desajuste social, a estigmatização, entre outros); no sociopsicológico (como, por exemplo, a perda de recursos de enfrentamento); no psicológico (sentimento de desespero, raiva, ansiedade, etc.); no psicossomático e psiquiátrico (depressão, compulsão, hiperatividade, suicídios, entre outros); e, por fim a possibilidade de que esta agressão tenha “efeito sobre o sistema imunológico (um médico da empresa observou alguns casos ‘misteriosos’ de câncer)” (LEYMANN, 1990, p. 123).

No mesmo sentido, Guimarães e Rimoli (2009, p. 189) indicam que o assédio moral no trabalho é uma “síndrome psicossocial multidimensional”. É uma síndrome em razão dos já citados “sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2009, p. 189); é psicossocial porque afeta o agredido, o grupo de trabalho em que se insere e a organização, ou

seja, atinge níveis individuais e coletivos; e é multidimensional porque “se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas” (GUIMARÃES; RIMOLI, 2009, p. 189).

Soares (2012, p. 285) ressalta que sendo um processo complexo, existem diferentes abordagens e análises, sendo algumas mais voltadas para o indivíduo agredido (psicológica), outras para o contexto (sociológica), outras para ambos, etc. Nem sempre estas abordagens são claras e facilmente perceptíveis, ou seja, a distinção pode ser difícil. Ademais, existe um “buraco negro” nas pesquisas sobre assédio moral: “muito se fala acerca dos assediadores sem nenhum fundamento científico, pois nenhuma pesquisa foi realizada com eles. Assim, todo o saber que temos sobre esse ator importante na dinâmica do assédio moral foi construído através do olhar da vítima” (SOARES, 2012, p. 286).

Importante classificação também deve ser ressaltada: o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional. Ambos são formas de assédio que acontecem no ambiente de trabalho, sendo que o primeiro “é mais frequente a intenção deliberada de humilhar, isolar, causar dano ou destruir uma ou algumas pessoas específicas”; já o segundo se caracteriza por situações em que “a hostilidade ou a pressão são encarados como meios para se atingir um objetivo ou meta da organização” (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 30). Ou seja, enquanto o primeiro tipo se direciona a prejudicar ou eliminar um indivíduo em especial, o segundo atinge a um grupo sem especificidade, que podem ser todos os trabalhadores, com vistas a melhorar a produtividade e até mesmo o controle sobre os mesmos.

Por fim, um ponto importante deve ser abordado: tratando-se de um fenômeno que pode e deve ser estudado por diversas áreas do conhecimento, uma vez que este fenômeno traz consequências dos mais variados tipos, algumas características serão mais ou menos relevantes. Sendo assim, quando se analisa o assédio moral da perspectiva do direito do trabalho, é irrelevante a existência ou não de intenção de prejudicar ou trazer qualquer dano ao assediado, uma vez que o empregador possui responsabilidade de manter um ambiente saudável para seus subordinados. Ou seja, a existência ou não de dolo não fará diferença, a não ser no pertinente a fixação de eventuais valores de indenização, que podem ser mais altos se existir comprovação de intenção (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 31).

Uma abordagem pela perspectiva da área da saúde, por sua vez, o foco de atenção é direcionado ao dano causado e também à perspectiva do agredido acerca da intencionalidade do agressor. Ou seja, não se avalia efetivamente se houve a intenção, mas se trabalha a perspectiva da vítima, até porque isso pode gerar dano psíquico (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 31).

Por fim, em áreas com foco na gestão organizacional, “a detecção de intencionalidade nas práticas de assédio moral é relevante, pois delinea a forma e o foco de atuação” (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 31). Se o assédio é no sentido interpessoal, ou seja, voltado para uma pessoa em específico, o foco será na resolução desta situação; já se o assédio for organizacional, a intervenção deverá se voltar para questões de organização do trabalho e políticas de gestão. Neste caso, a intencionalidade tem relevância.

O assédio moral, em termos de pesquisa jurídica, ainda que seja um tema relativamente “novo”, possui muitos estudos no ramo do direito do trabalho e dos direitos dos trabalhadores que são violados em razão de um ambiente não saudável que esta agressão costuma gerar. Muito se discute nessa importante perspectiva, sendo que a maioria dos estudos se volta para o assédio moral no trabalho, como apresentado até aqui. No entanto, o assédio moral acontece em outros ambientes que, por sua vez, estão carentes de atenção.



Um destes ambientes é o ambiente universitário. Muito se estuda o chamado bullying, normalmente associado ao assédio moral dentro de escolas nas relações entre professores e alunos e alunos entre si. No entanto, em nível superior de ensino, muito pouco é abordado sobre o tema, embora “empiricamente” os atores deste meio (alunos, professores, servidores) tenham ciência da existência de muitos problemas neste sentido.

Sendo assim, no próximo item será abordada a questão do assédio moral no ensino superior e a propagação desta violência em um ambiente que deveria ser seguro e inibidor deste tipo de comportamento.

3. ASSÉDIO MORAL NO ENSINO SUPERIOR

As pesquisas realizadas acerca do assédio moral são consideradas relativamente novas, uma vez que os primeiros estudos a esse respeito começaram na década de 1970 e, apesar de terem evoluído, ainda possuem focos de atenção bastante específicos. Sendo assim, a maioria das pesquisas realizadas se voltam para a área jurídica relativa ao direito dos trabalhadores, para a área da saúde (especificamente os danos psicológicos e até mesmo físicos sofridos pelo agredido) e para a área organizacional, ou seja, para ações que podem ser tomadas de forma coletiva por empresas e instituições principalmente para prevenir e lidar com estas situações.

Ocorre que o assédio moral é passível de se acontecer nos mais variados ambientes em que o ser humano está inserido. A título de exemplo, Marie-France Hirigoyen, que escreveu o livro “marco” no Brasil acerca do tema no ano 2000, aponta o assédio moral existente entre membros de uma família e especificamente entre casais, a qual denomina “violência perversa” e que muitas vezes passa despercebida em pequenos atos ou atitudes cotidianas (HIRIGOYEN, 2019).

Neste sentido, é perceptível que esta violência pode ser reproduzida, de diferentes formas e com diferente requinte, nos mais diversos ambientes. No entanto, muitos deles ainda estão marginalizados, ou seja, não recebem a atenção necessária para seu devido tratamento e, especialmente, prevenção. Um destes ambientes é o universitário, especificamente nas relações existentes dentro de instituições de ensino superior entre alunos, alunos e professores, alunos e servidores, professores e professores, professores e servidores e servidores entre si.

Hirigoyen (2006) chega a afirmar que o meio acadêmico é um dos espaços onde a ocorrência de assédio moral é mais intensificada e Nunes (2011) aponta que ainda são escassos os estudos sobre a existência do fenômeno nos campos do ensino e da educação. Ressalta, ademais, que “embora as IES sejam consideradas centros de ensino, de pesquisa e de extensão, estas também tendem a ser ambientes nos quais há situações perversas que podem ser caracterizadas como assédio moral” (NUNES, 2011).

No mesmo sentido, ainda que a forma como a violência se perpetua possa variar a depender da área e dos atores envolvidos, a prática do assédio moral está presente nas universidades. Sendo assim, “apesar de as instituições de ensino terem como pilares o ensino, a pesquisa e a extensão, existe a prática de situações perversas entre os indivíduos e grupos, características de assédio moral, motivadas principalmente pelo abuso de poder ou medo de perdê-lo e a inveja” (NUNES; TOLFO, 2015, p. 25).

Abordar situações de violência dentro de ambientes em que se espera a formação de bons profissionais é bastante difícil e gera desconforto para muitos, uma vez que é das universidades que saem grande parte dos estudos sobre esse e tantos outros fenômenos relevantes para a sociedade.



De fato, para aqueles que não são do meio acadêmico, isso pode ser impactante; afinal, nestes ambientes em que se espera que reinem princípios de ética e profissionalismo “a ocorrência dessa violência promovida pelos próprios profissionais, aqueles que deveriam se comportar como “exemplos”, é algo no mínimo antagônico” (NUNES; TOLFO; SOARES, 2013, p. 28).

No sentido contrário, em pesquisa realizada com servidores de uma universidade pública brasileira, evidenciou-se que 47% (quarenta e sete por cento) dos pesquisados, inseridos no ambiente universitário, afirmaram que o assédio é prática comum neste meio (NUNES; TOLFO, 2015, p. 31).

É importante ressaltar, entretanto, que o assédio moral que acontece dentro das universidades costuma ter um “motivo” diverso daquele comumente encontrado dentro de empresas e demais instituições; enquanto no assédio moral em relações trabalhistas na maioria das vezes se tem como catalizador a necessidade de aumento de produtividade, nas universidades, organizações em que a burocracia é característica marcante, o assédio de relaciona a disputas de poder. Sendo assim, estimulam-se competições que impossibilitam o desenvolvimento de relações solidárias (NUNES; TOLFO; SOARES, 2013, p. 33).

Romero Palencia e Plata Santander (2015, p. 271) explicam que “agressão que aparece nas salas de aula universitárias está voltada para a competição e a necessidade de supremacia em relação à aprendizagem e ao conhecimento” e podem ser visualizadas em dois principais planos. O primeiro, entre os pares, acontece em razão de questões pessoais como vingança ou ataque para obter algo; já o segundo, cada vez mais frequente, acontece na relação entre professores e alunos, “o que está associado à incapacidade e ao descontrole do ensino em grupo, o que gera em na maioria das vezes um sentimento de hostilidade para um ou vários alunos pelo professor” (ROMERO PALENCIA; PLATA SANTANDER, 2015, p. 271).

Ademais, dentro do contexto universitário, em que existem diferentes relacionamentos e procedimentos, muitos dos quais não são de domínio público e nos quais existem posições hierárquicas assimétricas (MARQUES *et al*, 2012, p. 402), o assédio possui um ambiente que, se não favorece, possibilita que sua ocorrência seja “discreta” e, muitas vezes, de difícil percepção.

De fato, sobre o assédio sofrido por estudantes, “apesar de haver alunos que afirmam explicitamente ter sido vítimas de bullying direto e apontam os locais e horários em que ocorre, parece haver alunos que não percebem seu papel de vítimas apesar de apresentarem evidências confirmatórias” (RAMON; ESTEBAN; MATEO, 2019, p. 155).

O mesmo acontece com servidores universitários, uma vez que na pesquisa realizada por Nunes e Tolfo verificou-se que menos de 30% (trinta por cento) dos entrevistados acreditavam ser vítima de assédio, o que, nas palavras dos pesquisadores, “pode não corresponder à realidade, uma vez que por falta de conhecimento do tema e pela sutileza dos comportamentos e ações hostis, o alvo pode considerar tais situações como ‘normais’ dentro do ambiente de trabalho” (NUNES; TOLFO, 2015, p. 29).

As agressões, sejam no contexto organizacional ou acadêmico, podem ter diferentes origens: “vertical descendente (superior hierárquico), vertical ascendente (subordinado ao superior), horizontal (colegas) e misto” (NUNES; TOLFO, 2015, p. 25). Neste sentido, as práticas de assédio podem começar de uma forma (por exemplo, por parte dos colegas) e posteriormente serem incorporadas por superiores, ou vice-versa, o que torna o assédio misto, ou seja, oriundo de diferentes “posições”.

Importa esclarecer, ademais, que dentro do contexto universitário, diferentes são os atores que podem “protagonizar” o assédio. Especificamente na área da medicina, Marques *et*



al (2012, p. 402) apontam que existe documentação da preponderância da intimidação e assédio no meio universitário e que estudos indicam que até 98,9% (noventa e oito vírgula nove por cento) “dos acadêmicos, residentes, enfermeiras e estafes já sofreram ao menos um episódio de assédio, abuso ou intimidação”.

Ou seja, o assédio moral pode ser perpetrado por e em desfavor de professores, servidores e estudantes, o que torna a compreensão do fenômeno ainda mais complexa. São diferentes relações a serem estudadas e analisadas e também diferentes medidas a serem tomadas, uma vez que, por exemplo, o assédio ocorrido entre colegas professores é diverso daquele que ocorre entre professores e alunos.

Enquanto no assédio moral no trabalho as atitudes mais frequentes de assédio correspondem a sobrecarregar ou subestimar a vítima em suas atribuições, na universidade tem-se um assédio mais encoberto que, embora também use do isolamento e da subestimação do assediado, tem diferentes contornos, sendo possível de verificação, quando se relaciona a estudantes, em atividades “que envolvem fazer trabalho, comentar ou estudar casos, acessar materiais, fazer trabalhos em grupo, entre outras atividades” (RAMON; ESTEBAN; MATEO, 2019, p. 151).

Em pesquisa realizada em uma escola secundária de Angola, Ernesto Barros André identificou especificamente o assédio moral realizado por professores e relatado por seus alunos. Embora não seja um ambiente universitário, a pesquisa entrevistou alunos de faixa etária muito semelhantes à dos universitários no Brasil (entre 16 e 22 anos) e, ademais, trouxe exemplos de assédios que podem ser verificados na realidade universitária brasileira. Esses dados demonstram o sentimento dos estudantes e seus pontos de vista, que serão brevemente apresentados a seguir.

Os alunos entrevistados apontam que o conflito existente entre alunos e professores sempre é algo ruim, sendo que muitas vezes possui um surgimento inexplicável e, em outras, origina-se em razão de desacordos ou não aceitação da opinião alheia (ANDRÉ, 2021, p. 6). Das falas analisadas, ainda, André identificou quatro grupos de “agressões”, ou seja, quatro tipos de abuso moral.

O primeiro diz respeito ao “abuso da autoridade professoral”, como acontece, por exemplo, com a desconsideração do trabalho do aluno, com o comportamento de superioridade por parte do professor, com o desrespeito aos horários escolares, entre outros. Já o segundo grupo se refere ao desrespeito de normas de convivência social e também legais, como, por exemplo, a falta de aplicação de medidas previstas, desrespeito aos alunos, falta de sigilo profissional, prática de injustiças em sala de aula, corrupção, tratamento diferenciado entre alunos, entre outros (ANDRÉ, 2021, p. 8).

No terceiro grupo abordam-se medidas disciplinares excessivas, que ultrapassam limites e provocam até danos psicológicos em alguns alunos. É o caso, por exemplo, de punições que atingem toda a turma quando na verdade um ou alguns indivíduos eram os responsáveis. Por fim, no quarto grupo entram comportamentos e atitudes tanto dos professores como dos alunos, que têm inveja entre si, má-educação, mau comportamento, fofocas, intrigas, etc. (ANDRÉ, 2021, p. 8).

Como dito anteriormente, estes comportamentos também existem em ambientes universitários, podendo variar de um caso para outro. No contexto do ensino superior, o assédio é mais “encoberto”, ou seja, mais difícil de se identificar, sendo que, de todas as formas, a vítima costuma passar por “múltiplas situações humilhantes, como agressões verbais e físicas, ameaças e exclusão social” (RAMON; ESTEBAN; MATEO, 2019, p. 151).



Este fenômeno, além de complexo por si só, também gera consequências diversas, difíceis de serem mapeadas em sua totalidade. No contexto universitário nem sempre o estudante começa sendo a vítima; de fato, “no início da fase universitária, o papel mais comum descrito é o de observador de assédio” sendo que, com o passar do tempo e do seu desenvolvimento na vida adulta, este indivíduo pode se perceber vítima até que, uma vez no mercado de trabalho, novamente assume o papel de observador (HOYOS; LLANOS; VALEGA, 2012, p. 798-799).

Apresentado este contexto e sendo de conhecimento de muitos a existência deste tipo de “fenômeno agressivo” no ambiente universitário, muitas instituições de ensino superior têm iniciativas no intuito de prevenir e solucionar o problema, criando comissões para prevenção e combate ao assédio moral, como é o caso da USP (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2019), divulgando cartilhas e organizando grupos de apoio para possíveis vítimas de assédio.

Ocorre que, da forma como a maioria das universidades estrutura suas comissões e demais serviços no intuito de prevenir e tratar o assédio moral, muitas vezes se percebe uma insuficiência. É o que evidenciou Nunes e Tolfo (2013, p. 150) ao entrevistarem vítimas de assédio que buscaram apoio institucional. Relata-se “falta de estrutura e preparo dos gestores e da organização ao recebimento das queixas” além de “forte sentimento de coleguismo”, com a proteção de alguns indivíduos independentemente dos atos que cometeram.

De fato, por ser uma agressão muitas vezes sutil, difícil de ser comprovada e que nem sempre é reconhecida pelos demais, muitas das vítimas temem denunciar e sofrer represálias posteriores, como a demissão ou o rebaixamento do cargo, no caso de servidores/professores em podem legalmente sofrer este tipo de “punição” (instituições privadas, por exemplo). Ademais, denunciar torna pública a humilhação passada, o que constrange muitas vítimas que optam pelo silêncio. Neste sentido, “o medo (de caráter mais objetivo) e a vergonha (mais subjetiva, mas com consequências devastadoras) se unem, acobertando a covardia dos ataques” (HELOANI, 2004, p. 6).

Quando vencem o medo e a vergonha, ademais, muitas vezes as vítimas não recebem o apoio necessário da instituição e seguem sofrendo violências em seus ambientes laborais. É por isso que “não basta apenas a criação de medidas e meios contra o assédio moral, é necessário principalmente mudar os indivíduos desta organização, ou desenvolver um mecanismo independente e com poder para julgar os casos e penalizar os agressores (NUNES; TOLFO, 2013, p. 150).

Quando abordada a perspectiva dos estudantes que sofrem assédio, a dificuldade é ainda maior. Se entre professores e servidores existem dificuldades, quando o assédio acontece entre algum deles e um estudante, já não se fala em assédio moral laboral, mas “civil”, ou seja, é um tipo de abuso moral que não se enquadra no formato mais comum e conhecido. O papel de vulnerabilidade neste caso é muito intensificado, uma vez que o estudante depende totalmente da proteção institucional, se esta existir. Caso não exista, resta ao estudante busca respaldo no Poder Judiciário, normalmente em sede de indenização, o que não costuma resolver o problema de forma satisfatória.

Foi o que aconteceu com uma aluna da Universidade Federal de Pelotas, em 2015, que ao ser agredida verbalmente por um professor em sala de aula, que a chamou de “chata, baixinha, pobre e feia” por não querer trocar de lugar em sala de aula, durante uma avaliação, acabou por trancar a matrícula e buscar tratamento psicológico. Além da “brincadeira” do professor, a aluna sofreu com a repreensão dos colegas, que se afastaram dela após o episódio. Em primeiro grau decidiu-se que o professor apenas fez o comentário em tom jocoso, afastando-se o dever de indenizar; em segunda instância, no entanto, restou comprovado o “assédio moral



misto entre vertical descendente e horizontal” (BRASIL, 2015).

De todas as formas, o que se evidencia é que o assédio moral é uma realidade dentro das universidades e que, ainda hoje, não é abordado da forma como deveria no intuito de reduzir os danos que causa, seja em alunos, professores ou servidores. Neste sentido apontam Nunes, Tolfo e Soares (2013, p. 34), quando dizem que a realidade identificada dentro das instituições de ensino superior “não é condizente com a proposta do papel da universidade, perpetrado pela ganância e sede de poder de indivíduos ou grupos, que confundem o bem público com o bem privado”.

O assédio moral dentro das universidades é uma dura realidade que, no entanto, se não for tratada com seriedade e trazida para a luz do sol, seguirá acontecendo por baixo dos panos e dos narizes de pesquisadores, mestres e doutores que deveriam ser justamente aqueles que, por seus conhecimentos científicos, deveriam enfrentar este sério problema social – e não compactuar com ele.

4. CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno comportamental estudado há algumas décadas, mas ainda considerado relativamente “novo”, uma vez que muitos de seus aspectos, consequências e formas de prevenção e tratamento não são tão claros - tanto para os pesquisadores quando para a população em geral. De fato, muitas pessoas podem sofrer assédio moral e sequer entender que foram vítimas, uma vez que sendo atitudes muitas vezes sutis e disfarçadas, que podem passar despercebidas – diferentemente do que acontece com agressões físicas, por exemplo.

A maior parte dos estudos sobre este fenômeno se voltam para o assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, para situações que ocorrem entre trabalhadores e seus superiores hierárquicos. Embora seja mais comum o assédio partir de cima, ou seja, acontecer de forma descendente, em que os superiores assediam seus subordinados, também pode acontecer de baixo para cima (forma ascendente), quando superiores sofrem o assédio – fenômeno raro, mas possível. Além disso, o assédio também pode ser horizontal e partir de seus pares (entre colegas, por exemplo) ou misto (partir de superiores/subordinados e dos colegas).

Entender o assédio moral no ambiente laboral é o passo inicial para se entender como o assédio acontece em outros espaços. Isso porque ele acontece em todos os ambientes em que o ser humano se insere, já que se trata de uma agressão coletiva comumente direcionada a um indivíduo – bastando, portanto, um contexto social para que aconteça. O assédio moral pode acontecer em qualquer situação em que existam seres humanos se relacionando (e, inclusive, isso acontece até mesmo no mundo animal, como é o caso de algumas espécies de aves), ou seja, no trabalho, na família, na escola e, por certo, no ambiente universitário.

Objetivou-se, neste trabalho, abordar o assédio moral que acontece dentro das instituições de ensino superior. De fato, estudos comprovam que os sujeitos inseridos nas universidades, de forma geral, têm consciência da existência deste tipo de agressão, que pode acontecer entre servidores, entre professores, entre alunos e na combinação destes grupos entre si. Quando o assédio envolve professores e servidores, entre si ou entre seus pares, pode-se entender que acontece o assédio moral laboral, uma vez que é no exercício da profissão que as agressões acontecem.

Já quando o assédio envolve alunos, tem-se uma perspectiva diferente, já que ele pode acontecer entre alunos (aproximando-se de um tipo de assédio chamado de bullying) ou entre alunos e professores ou servidores, que tornam a situação complexa já que normalmente o

estudante, quando vítima, é ainda mais vulnerável em razão da sua posição natural e hierarquicamente inferior em relação ao professor/servidor.

Dos estudos acerca do assédio moral laboral, percebe-se que existem diversas formas da agressão ser perpetrada. Muitas são sutis e de difícil detecção e, na análise do assédio nas universidades, percebe-se que, apesar de diferentes ambientes, o mesmo acontece. No exemplo da aluna que processou a universidade em razão do assédio moral realizado por um professor, a defesa alegou que os comentários tinham tom jocoso, ou seja, que o professor estaria “brincando” e sem intenção de agredir ou ofender quando a chamou de “chata, baixinha, pobre e feia”. Certamente muitos elementos devem ser analisados em cada caso concreto, no entanto, observa-se o uso da “brincadeira” para agredir outras pessoas e, com isso, camuflar uma atitude repreensível.

O assédio moral é uma realidade em diversos ambientes, mas os estudos específicos acerca de sua perpetração nas universidades ainda são insípidos e carentes de aprofundamento. Isso pode acontecer por ainda existir um desconhecimento e baixa propagação do problema - já que muitas vezes nem as vítimas se percebem assim - ou também pela falta de interesse daqueles que, sendo os agressores, não desejam que este ciclo de agressões seja interrompido.

Como analisado, o assédio moral nas universidades possui uma motivação diferente: disputas de poder. Sendo assim, para vencer estas “batalhas” muitos estão dispostos a fazer sacrifícios, ainda que isso acarrete em sérios danos para aqueles que sofrem com as “balas cruzadas”. Todo este contexto é incompatível com os objetivos do ensino superior e já está na hora do Direito voltar sua atenção para esta situação, no intuito de garantir que os princípios democráticos e de defesa dos cidadãos sejam respeitados em todos os ambientes, especialmente no universitário.

REFERÊNCIAS

BESWICK, Johanna.; GORE, Joanne; PALFERMAN, David. **Bullying at work: a review of the literature**. Derbyshire, UK: Health and Safety Laboratory. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação Cível Nº 5002944-28.2012.404.7110/RS**. Relatora: Des. Federal Vivian Josete Pantaleão Caminha. Publicado em: 08 maio 2015. Disponível em: eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=41431116206727311010000000019&evento=490&key=f16363deccea76bc2eb399cbd810db1afd6c8660421291d0749de68e69e9db1f&hash=069ce8505754ba65e32eb2dac7ec4575. Acesso em: 19 abr. 2022.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 22, n. 2, pp. 183-192, maio/ago. 2006.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da Dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.

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





HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOYOS DE LOS RÍOS, Olga Lucía; LLANOS MARTÍNEZ, Marina; VALEGA MACKENZIE, Sandra Johana. El maltrato entre iguales por abuso de poder en el contexto universitario: incidencia, manifestaciones y estrategias de solución. **Universitas Psychologica**, v. 11, n. 3, pp. 793-802, jul/set. 2012.

IRACEMÁPOLIS. **Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: <https://www.legislacaodigital.com.br/Iracemapolis-SP/LeisOrdinarias/1163>. Acesso em: 18 abr. 2022.

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

LÓPEZ PÉREZ, Mistli Guillermina. Influencia del clima escolar y familiar en el acoso escolar y cibernético de universitarios. **Rev Mex Invest Psic.**, v. 9, n. 1, pp.31-44, 2017.

MARQUES, Rodrigo Coelho; MARTINS FILHO, Euclides Dias; PAULA, Guilherme Santos de; SANTOS, Rondinelli Roberto dos. Assédio Moral nas Residências Médica e Não Médica de um Hospital de Ensino. **Revista Brasileira De Educação Médica**, 36 (3), pp. 401-406, 2012.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio Moral no Trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 281s. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil, 2011.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; SOARES, Letícia Nunes. Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em Contexto**, vol. 9, n. 18, pp. 25-61, jul/dez. 2013.

RAMÓN, Juan Pedro Martínez; ESTEBAN, Cecilia Ruíz; MATEO, Inmaculada Méndez. Víctimas universitarias de acoso: Un estudio sobre factores temporales y situacionales. **European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education**, v. 9, n. 3, pp. 149-157, 2019.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de Saúde ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, pp. 284-286, jul/dez. 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, pp. 21-47, mar/abr. 2014.



SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Portaria Gr nº 7335, de 18 de janeiro de 2019.**

Dispõe sobre a criação da Comissão para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e

Desenvolvimento das Relações de Trabalho na USP. Disponível em:

<http://leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-no-7335-de-18-de-janeiro-de-2019>. Acesso em 20 abr. 2022.

