

ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES

LIMA, Thais da Silva¹
RODRIGUES, Maria Ester²

RESUMO

O objetivo deste ensaio é apresentar uma revisão narrativa com as principais definições de assédio moral no trabalho, especialmente em universidades públicas, suas características, consequências para o indivíduo e organizações, bem como sugestões de manejo da questão. As categorias de análise se concentram em Assédio Moral no serviço público e nas universidades públicas, haja vista que essas instituições são ambientes propícios para o Assédio Moral devido à rivalidade e à competição por prestígio e por reconhecimento pessoal e acadêmico. A avaliação desse fenômeno ainda carece de instrumentos especializados e a sintomatologia é variada, sugerindo-se avaliações sanitárias, jurídicas e educacionais. As universidades públicas devem procurar soluções ao problema, por serem instituições muito relevantes para toda a comunidade, não somente no campo do conhecimento científico, mas também no da promoção da ética e da justiça. Situações de violência não podem ser banalizadas e naturalizadas nesse ou em qualquer outro ambiente, o que requer que o fenômeno seja tratado com seriedade pelo Estado.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; universidades; trabalho.

MORAL HARASSMENT AT UNIVERSITIES

ABSTRACT

The purpose of this academic essay is to present a narrative review of the main definitions of moral harassment at work, especially in public universities, its characteristics, consequences for the individual and organizations, and suggestions for managing the issue. The categories of analysis focus on bullying in the public service and in public universities since these institutions are propitious environments for moral harassment due to rivalry and competition for prestige and for personal and academic recognition. The evaluation of this phenomenon still lacks specialized instruments, and the symptoms are varied, suggesting health, legal, and educational evaluations. Public universities must seek solutions to the problem, for they are very relevant institutions to the whole community, not only in the field of scientific knowledge, but also in the promotion of ethics and justice. Situations of violence cannot be trivialized and naturalized in this or any other environment, which requires that the phenomenon be treated seriously by the State.

KEYWORDS: moral harassment; universities; word.

1. INTRODUÇÃO

Este ensaio trata-se de uma revisão narrativa de literatura que, segundo Rother (2007), é uma revisão que produz uma visão ampla e contextual sobre um determinado assunto, constituindo-se basicamente em análise de literatura com interpretação e análise crítica do(s) autor(es).

Segundo Leite (2019), o ser humano é dotado de autonomia, por isso, ele necessita ser visto como um fim em si mesmo, não como meio do desejo do outro. Nesse sentido, o indivíduo é merecedor de respeito, por ser portador de dignidade, pelo estado e comunidade. Isso leva a um conjunto complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa estar a salvo de atos degradantes e desumanos como os que “[...] venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas

¹ Pedagoga pela UNIOESTE Campus Cascavel. E-mail: thais.1108@hotmail.com

² Professora Associada da UNIOESTE Campus Cascavel, Dra. e Mestre em Psicologia da Educação pela PUC SP, Especialista em Psicologia Clínica e Psicóloga pela UFPR. E-mail: mariaester.rodrigues@gmail.com

para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida, em comunhão com os demais seres humanos.” (LEITE, 2019, p. 13).

O primeiro artigo da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) menciona a dignidade da pessoa humana, destacando-a como um dos seus fundamentos, ressoando no quinto artigo como fundamental e inviolável o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Muitos outros direitos fundamentais são relacionados a este princípio, sobretudo, os direitos individuais e os direitos sociais semelhantes aos do quinto artigo, como se observa a seguir:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(Vide Lei nº 13.874, de 2019)

V - o pluralismo político.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] (BRASIL, 1988, [sp]).

De acordo com Leite (2019), o canadense Brodsky (1976) foi o primeiro a definir assédio como *harassment*, retirando o termo sexual da conduta, como uma tentativa repetida de atormentar, frustrar, pressionar, amedrontar, intimidar e incomodar outra pessoa. A literatura define assédio moral (AM) ou *mobbing* (usados como sinônimos neste artigo e na própria literatura) como um fenômeno intencional em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica contínua, sistemática, intencional e por tempo prolongado, no local de trabalho da vítima, perturbando a execução do seu trabalho e visando a destruir as redes de comunicação da vítima, sua dignidade e reputação profissional com vistas à remoção da vítima de seu ambiente de trabalho (ou por satisfação de tendências psicopáticas).

Guimarães e Rimoli (2006) citam Leymann, que descreve o *mobbing* como “[...] um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável.” (LEYMANN, 1996, p. 172 *apud* GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184). Além disso, as pesquisadoras pontuam que

[...] essa ação pode ser analisada através de três grupos de comportamentos: 1) um grupo de ações se desenvolve quanto a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a interrupção da comunicação; 2) outro grupo de comportamentos se assenta sobre tentativas de denegrir a reputação da pessoa atacada; 3) as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa agredida. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

As pesquisadoras destacam a definição de Leymann para o *mobbing*:

[...] fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121 *apud* GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

É importante notar que não se trata apenas de um conflito no ambiente de trabalho ou de uma dificuldade comunicacional ou de interação social da vítima, muito embora tais dificuldades possam estar presentes, a depender de caso. É necessário distinguir os conflitos comuns de um ambiente de trabalho do Assédio Moral (AM). Fleck e Sturza (2012) diferenciam conflito de AM, mencionando que no conflito a fala é aberta e cada indivíduo defende sua posição, havendo igualdade entre os protagonistas da rixa. Já no AM existe o conteúdo não falado, escondido e a relação entre os protagonistas não é simétrica, mas de dominador/dominado. Durante o conflito, todas as repreensões são ditas abertamente entre as partes envolvidas, assim cada um pode se posicionar e se defender, se necessário, de forma igualitária. O conflito é muito distinto do AM, pois um ou mais dos envolvidos assume(m) o papel de dominador e o outro de dominado, tendo assim atitudes que humilham e desvalorizam imensamente o dominado, a ponto de perder a própria identidade. Leymann (1990) comenta que os conflitos são inevitáveis, mas o AM/*mobbing* podem e devem ser evitados, pelos efeitos deletérios que produzem em médio e longo prazo, ainda que episódios isolados possam parecer inofensivos. Para o autor,

[...] os conflitos são inevitáveis [...] não estamos falando aqui, do conflito. Nos referimos a um tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos. O *mobbing* é um processo de destruição; compõe-se de uma série de atuações hostis que, se vistas de forma isolada, poderiam parecer anódinas, mas cuja repetição constante tem efeitos perniciosos. (LEYMANN, 1990, p. 8 *apud* GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 186, grifos do autor).

Quando isso ocorre na relação chefe/subordinado, caracteriza-se em abuso de poder e assédio vertical, muito embora exista também o assédio horizontal entre colegas. O assédio, seja vertical ou horizontal, é sempre um abuso, não podendo ser confundido com decisões quanto à organização do trabalho, com críticas ou avaliações de desempenho. Essas não podem ter como objetivo a humilhação e represália, por exemplo (CIGOLINI, 2004).

Segundo Hubert e Veldhoven (2001), a educação, ramo laboral de interesse deste trabalho, é, junto com a indústria e os campos ligados a atividades recreativas, culturais ou ambientais de atuação, um dos três setores (dentre 12 investigados) com maior tendência a exibir os comportamentos

característicos de AM/*mobbing*. Nunes (2011) também menciona o setor do ensino/educação como mais propenso a esse fenômeno, por características da organização, bem como o da medicina e os terciários. O serviço público, em especial, tende a ser um ambiente mais propenso ao AM, portanto, pressupõe-se que as universidades públicas seriam locais em que o AM/*mobbing* ocorreria com mais frequência (HIRIGOYEN, 2006; NUNES, 2017).

As consequências do AM/*mobbing* são extremamente deletérias para a vítima, para a sociedade (sistema previdenciário) e para as organizações. No Brasil, existe um Projeto de Lei de 2001 que aprovado na Câmara de Deputados em 12 de março de 2019, propondo tornar crime o AM no trabalho. Esse projeto ainda não tramitou no Senado e seu texto define AM como “[...] ofensa reiterada à dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico e mental no exercício de emprego, cargo ou função.” (BRASIL, 2001). Está em acordo com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, direito à saúde e honra, dos artigos 1º, inciso III; artigo 5º, inciso X e artigo 6º (BRASIL, 1988).

Dada a relevância social do tema, o objetivo deste trabalho é apresentar uma ensaio com as principais definições sobre AM no trabalho, especialmente em universidades públicas, suas características, consequências para o indivíduo e organizações, bem como sugestões de manejo da questão.

O ensaio foi escrito tendo com base teórica artigos coletados em bancos de dados, os quais foram selecionados a partir dos descritores “Assédio Moral” AND Mobbing AND “Universidades Públicas” (unidos pelo operador booleano AND e com expressões unidas pelo operador de proximidades aspas). Segundo Severino (2017), os ensaios são um tipo de trabalho acadêmico com maior liberdade por parte do autor para defender uma posição sem se apoiar em dados de pesquisa que ele mesmo tenha produzido. Isso não significa que não sejam trabalhos formais, discursivos e concludentes, baseada em argumentos rigorosos, porém, com maior nível interpretativo e julgamento pessoal. Em resumo, a “liberdade” de posicionamento pessoal do autor no ensaio está aliada ao rigor, ao nível de maturidade do autor, a alto nível de informação cultural e científica.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 ASSÉDIO MORAL/MOBBING, SERVIÇO PÚBLICO E UNIVERSIDADES

Para Nunes (2017), o serviço público costuma ser um ambiente de grande fertilidade para o AM, entre outras razões, pelo clima de estresse e sobrecarga, seja por falta de funcionários ou de trabalho, seja por excesso de funcionários ou de trabalho. Um fator que pode agravar a perversidade

do assédio no funcionalismo público seria o fato de haver “estabilidade”, ou seja, não há o padrão com possibilidade de demitir o subordinado. Sendo assim, o superior hierárquico (ou colegas) facilmente assume o papel assediador causando, em muitos casos, sérios danos à vítima. Na visão de Nunes e Tolfo (2013),

[...] o funcionalismo público apresenta uma peculiaridade que possibilita um agravamento quanto à perversidade do assédio, em razão de não ter o “superior” a opção de demitir discricionariamente o “subordinado”. Em razão disso, o chefe imediato passa à atitude de assédio moral através de isolamento, sobrecarga, críticas infundadas constantes ou outra forma, atentando quanto à dignidade do trabalhador. No caso do setor público esse tipo de assédio tende à maior duração e danos mais graves à vítima. (NUNES; TOLFO, 2013, p. 3).

Especificamente nas universidades, existem inúmeros fatores que concorrem para a ocorrência de AM, por rivalidades entre pessoas e grupos de pesquisa, competição entre indicadores superiores a colegas, competição por prestígio e reconhecimento pessoal e acadêmico. Conforme pontuam Caran *et al.* (2010), “[...] competitividade por prestígio e reconhecimento acadêmico, cargos, publicações e pesquisas financiadas, o que torna instância propícia à existência de situações relativas ao AM [...]” (CARAN *et al.*, 2010, p.743). Portanto, escolas e universidades tendem a ser locais em que há relações perversas entre pessoas. Caran *et al.* (2010) encontraram numa Instituição de Ensino Superior pública federal dados que afirmam que a maioria dos participantes do estudo acredita ser um problema comum na universidade, principalmente o assédio horizontal (entre colegas) e o vertical/descendente (superior em relação ao subordinado), coincidindo com a literatura acerca do tema.

2.2 FASES DO ASSÉDIO MORAL/MOBBING

Segundo Guimarães e Rimoli (2006), as fases do AM/*mobbing* são quatro:

- a) “Fase do conflito”: na qual ocorrem atritos e choques entre pessoas com interesses e objetivos distintos. Não havendo resolução positiva via diálogo, os conflitos passam a gerar uma série de enfrentamentos;
- b) “Fase de estigmatização”: É a fase mais longa, na qual o(s) assediador (es) executa(m) estratégias perversas com objetivo de ridicularizar e isolar socialmente a vítima. Aqui inicia-se o *mobbing*; o tempo de estigmatização dura de 1 a 3 anos, ou muito mais quando o dano é proporcional à duração do período. A própria vítima pode negar as evidências, bem como o resto do grupo, que colabora passivamente para a consecução da perversidade;
- c) “Não soluciona ou soluciona negativamente o conflito”, encarando a vítima como problema a ser combatido, sem conhecer exaustivamente o caso, destacando características individuais

distorcidas (pré-existentes ou provocadas pelo assédio moral), ou, até mesmo, sem aventar a possibilidade de que a origem do problema esteja em outro(s) fator(es). No segundo caso, a direção da organização passa a se tornar assediadora ativa da vítima;

d) A quarta fase é a de “marginalização ou exclusão da vida laboral”, e se encerra com a vítima abandonando seu emprego ou sendo demitida, após ter passado por muitas licenças e, no caso de servidores públicos, após inúmeros processos internos, que se constituem em parte do processo de assédio. Pedidos de mudança de setor raramente se concretizam, e a vítima que decide permanecer em seu posto por subsistência ou ausência de opção em sua área específica de atuação, passando por um calvário com consequências deletérias para sua saúde. O problema se agrava na instituição e atinge outros setores da vida do assediado.

Inicialmente, tende a haver negação do processo de assédio pelo próprio assediado e esperança de que não se generalize institucionalmente, ou que não seja acatado pela direção. Mas a escalada tende a ocorrer, inevitavelmente, nas quatro fases já mencionadas por Guimarães e Rimolli (2006), dadas as circunstâncias caracterizadoras de assédio moral e típicas de um entorno tóxico e adoecedor: humilhação, discriminação, perseguição, subvalorização, descrédito e isolamento social em ambiente de trabalho.

Pinuel y Zabala e Cantero (2003) incluíram uma fase a mais, que estaria entre a terceira e a quarta de Guimarães e Rimoli, que denominaram de “Fase de solicitação de ajuda especializada externa e diagnóstico incorreto”, o que nos remete à ausência de especialistas ou de profissionais que se proponham a abordar um problema cuja origem não está primariamente na vítima. Na ausência de ajuda externa ou de posse de diagnósticos ainda mais excludentes, em casos extremos, trabalhadores vítimas de assédio moral chegam ao suicídio (PINUEL y ZABALA; CANTERO, 2003). O paciente que procura ajuda psicológica nesses casos, geralmente já está bastante afetado, ou está num processo de adoecimento. O processo de adoecimento pode ser mais lento ou mais rápido, a depender de fatores de proteção existentes, como a relação com amigos, reconhecimento obtido em outras esferas profissionais (no caso de ser uma segunda renda), relacionamento com alunos (no caso de ser um professor) etc.

2.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Para Guimarães e Vasconcelos (2012), as consequências físicas e psicológicas à saúde do indivíduo provocadas por assédio moral são graves, podendo ser irreversíveis. A Organização Mundial da Saúde - OMS (2004) se refere ao AM como produtor de sérias consequências negativas

sobre a saúde do trabalhador, trazendo repercussões nas áreas psicopatológicas, psicossomáticas e do comportamento, afetando a qualidade de vida. Em alguns casos, a vítima comete suicídio.

Não existe uma única forma de classificar os efeitos do assédio moral sobre a saúde, sendo os diagnósticos acoplados mais comuns o Transtorno do Ajustamento (TA) e o Transtorno do Estresse Pós-Traumático (TEPT), por representarem resposta a eventos externos. Segundo Groeblinghoff e Becker (1996), Leymann e Gustafsson (1996) e Einarsen e Zapf (2005), os sintomas apresentados são muito semelhantes ao TEPT, muito embora haja o questionamento de alguns profissionais por não implicar na presença de um único evento altamente traumático e agudo. Porém, a somatória de vários episódios de caráter aversivo, coercitivo e estressante por tempo prolongado, pode trazer as mesmas consequências deletérias.

Aqui se configura, portanto, um fato que merece destaque no Assédio Moral/*mobbing*, que parece estar na duração e na gravidade dos efeitos. O potencial de dano profissional, psicológico e a saúde física e mental provocados por *mobbing*. Casos de AM comprovados, nos quais a instituição não toma nenhuma providência para evitar a escalada de prejuízos, pode trazer comprometimentos bastante importantes, não somente à saúde laboral da vítima, mas também à dos colegas de trabalho, atingindo outras esferas de sua vida e à de outras pessoas de seu entorno laboral e familiar. Fenômenos que inicialmente eram circunscritos apenas ao ambiente de trabalho transpõem-se a outros âmbitos da vida do sujeito, como a vida pessoal, familiar, laboral e quiçá, social, correlacionando-se com adoecimento psíquico e psicossocial. Ou seja, não se trata apenas de prejuízo laboral ou de dano moral. Trata-se de um dano maior.

O advento da pandemia da covid-19 e o *home office* retiraram as paredes institucionais, mas o assédio moral pode ter continuado a ocorrer de outras formas, além dos estressores não habituais como os oferecidos pelo próprio evento pandêmico, que pode restringir ainda mais o contato social já escasso de vítimas de assédio moral, em ambiente laboral restrito.

Consequências para a organização também existem, como os que envolvem os custos e a produtividade, além da exposição deletéria à violência com consequências antipedagógicas para alunos, no caso de uma organização com fins educativos, além dos prejuízos à saúde de mental de todos os envolvidos, especialmente as vítimas. Leite (2019) menciona esses aspectos:

[...] absentéismo, aposentadoria prematura, aumento dos custos devido ao absentéismo, enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, eventual redução do valor da marca, exposição negativa no nome da organização, redução da produtividade e do desempenho, rotatividade de pessoal (Hoel et al, 2001, Nunes; Tolfo, 2012). O ambiente universitário não está isento do assédio moral, podendo ser afetado por situações de violência psicológica cotidianamente, nas quais professores, funcionários e alunos podem vir a sofrer humilhações e constrangimentos. Na verdade, a violência manifestada influencia de forma negativa o desenvolvimento dos processos educacionais, comprometendo profundamente a troca de

conhecimento necessária para manutenção de um ambiente saudável de aprendizado. Os processos de desenvolvimento educacional são negativamente influenciados e, uma vez abalada a boa relação entre os indivíduos, a saúde psíquica de alunos e dos agentes envolvidos fica severamente comprometida. (LEITE, 2019, p. 12).

2.4 AVALIAÇÃO E SINTOMATOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Instrumentos psicológicos destinados especificamente à identificação de assédio moral são escassos e pouco traduzidos em versões adaptadas e inseridas no SATEPSI³. Todavia, podem ser utilizadas medidas psicológicas de depressão, de ansiedade e de estresse, que indicam a existência de sintomatologia depressiva, ansiedade e estresse crônico, muito embora o modo como os sintomas se expressam em cada caso possam variar bastante, o que pode ser explorado por entrevistas semiestruturadas guiadas pelas informações oferecidas pela literatura. O LIPT (LEYMANN; GUSTAFSSON, 1996), por exemplo, é um inventário não traduzido e adaptado no Brasil, específico para a identificação de assédio moral. Esse instrumento identifica várias formas de comportamento característicos de assédio moral, tendo sido desenvolvido e validado pelo autor em 1990. Exceto violência física, agressões verbais e ataques à vida privada explícitos, há indícios de ataques à vítima pelo relato de medidas organizacionais injustificadas tomadas em relação à mesma; ataques às relações sociais da vítima, com promoção de isolamento social; ataques às atitudes da vítima e rumores sobre a reputação da pessoa. Leite (2019) também relata poucas iniciativas no Brasil de desenvolver testes que meçam essas informações. As expressões do assédio moral e do *mobbing* são as mais variadas.

Quanto às consequências do assédio moral, já vimos que os prejuízos podem ser de inúmeras naturezas. Segundo Guimarães e Vasconcelos (2012) e Leite (2019), os sintomas de assédio moral apresentam multidiversidade e as vítimas de assédio moral um conjunto de possíveis danos ou consequências, atingindo uma esfera extensa de sua saúde física e mental. Há o relato, portanto, de uma série de sintomas encontrados na literatura como pertencentes ao conjunto de sintomas relatados por vítimas de assédio moral, em três categorias sintomáticas: psicossomáticos, comportamentais e psicopatológicos.

Exemplos de prejuízos psicossomáticos podem ser: crises de hipertensão/palpitações/taquicardia; dermatites e queda de cabelo; dores musculares frequentes; enxaquecas; dores de estômago/gastrites recorrentes etc.

³ Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/testesFavoraveis.cfm>

Exemplos de prejuízos psicopatológicos podem ser: reações de ansiedade e de medo; insegurança, insônia constante; irritação; reações depressivas/apáticas e humor depressivo acentuado; melancolia; reações de evitação (fuga/esquiva de situações aversivas); pensamento intrusivo etc.

Na esfera comportamental, podem surgir: transtornos alimentares; abuso de álcool e drogas, isolamento social etc.

Guimarães e Rimoli (2006) completam a lista mencionando conflitos familiares, divórcios e suicídio. O processo de assédio moral resulta, segundo Di Martino (2002), em aumento de estresse e tensão, aliado à diminuição do bem-estar psicológico, com potencial de causar vários prejuízos psicológicos como: ansiedade, depressão, agressividade, isolamento, entre outros danos. Guimarães e Rimoli (2006) relatam diversos estudo importantes:

Segundo O'Moore, Seigne, Mcguire e Smith (1998), 40% das vítimas pesquisadas informaram que o mobbing afetou sua saúde física e 43% sua saúde mental e, como consequência destes, 26% e 92%, respectivamente, tinham procurado tratamento médico, psiquiátrico ou outra ajuda profissional. Os autores acrescentam que uma entre cinco pessoas relatou estar em uso de medicamentos como consequência da experiência. [...] Em um estudo realizado com trabalhadores de um hospital austríaco, Niedl (1996) afirma que indivíduos que referiam estar sob o processo de mobbing, evidenciaram maiores índices de depressão, queixas psicossomáticas, ansiedade e irritabilidade em um nível estatisticamente significativo, do que aqueles que não estavam sob o processo. Dados semelhantes foram achados em vários outros estudos, e.g., na Alemanha (von de Mackensen Astfeld, 2000) e na Dinamarca (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Baseado em um estudo sueco, em nível nacional, Leymann (1992) concluiu que alguns sintomas psicoemocionais, (como irritabilidade, agressividade, prejuízos relativos a memória e a concentração) e outros de origem psicossomática (como desconforto gástrico, perda de apetite e náusea) diferenciaram marcadamente trabalhadores com mobbing e sem mobbing. Autores como Cervera e colaboradores (2001) e Perez de Heredia, Gonzalez, Ramirez, Imaz e Ruiz (2001) corroboram os dados de Leymann (1992) sobre as repercussões do mobbing na saúde física e mental dos trabalhadores alertando para a possibilidade da ocorrência de condutas anti-sociais com tendência à adição a drogas, ou consumo de tabaco e abuso de álcool. Bobes, Gonzalez e Sainz, (1998) e Leymann (1997) também referem risco de exposição a condutas auto lesivas, como conflitos familiares, divórcios e inclusive suicídios, até alterações de ordem fisiológica como a hipertensão. Bruziches e Rinaldi (2000) relatam a ocorrência de problemas dermatológicos, enquanto D'Elia (1997) e Leymann (1997) falam em alterações digestivas. Já Mahler, Schmidt, Fartasch, Loew e Diepgen (1998) observam uma certa tendência para a exposição do trabalhador submetido a mobbing ao risco de "Mobbing" no Ambiente de Trabalho acidentados vasculares e coronarianos. (GUIMARÃES; RIMOLI; 2006, p. 188).

Soma-se a essa extensa lista de prejuízos e desfechos possíveis, a procura constante de ajuda médica, psiquiátrica e de outros profissionais, despesas adicionais para o tratamento de sintomática de natureza física, mental e comportamental e a possível demissão do trabalho.

2.5 AVALIAÇÃO E SINTOMATOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Einarsen e Matthiesen (2010) apresentam uma análise comportamental envolvendo ações, antecedentes e consequentes, aliada ao modelo de análise comportamental do assédio moral em ambiente de trabalho, também envolvendo definição, prevalência, antecedentes e consequências (EINARSEN; MATTHIESEN, 2010; entre outros), demonstrando o adoecimento progressivo com prejuízos severos na esfera comportamental com possíveis repercussões nas esferas psicossomática e psicopatológica. Além do tratamento de saúde, sugerem-se esforços, conforme orientam Blanco e Lopez (2002) e Velasquez (2001), que combinem esforços no campo da saúde, no campo jurídico e, acrescentaríamos, na educação, para fazer frente aos complexos pormenores da empreitada. A saúde do trabalhador é vista comumente como área de competência da medicina e enfermagem do trabalho, serviço muitas vezes não existente nas instituições.

Administradores de RH tendem a “solucionar” o assédio e conflitos de modo geral de modo negativo, aliando-se a assediadores e procurando eliminar assediados, o que perpetua e consolida a prática nas instituições. Na maior parte dos casos, o assediado adocece e necessita de tratamento de urgência. Para tanto, sugere-se intervenção profissional coordenada e multidisciplinar, para potencial contribuição na resolução do problema. Além disso, a educação ou reeducação de um ambiente adoecido, no sentido de combater práticas tão perniciosas, nos parece fundamental. Sem tais esforços a prática se fortalece e se repete. Face à impossibilidade da intervenção direta ou eliminação do fenômeno assédio moral, a concomitância das intervenções em saúde, jurídica e educacional visa evitar ou reduzir o avanço do dano, possibilitando o fortalecimento da identidade, da autoestima e do sentido do trabalho de profissionais de qualificação superior e altíssima qualificação, alguns dos quais com pensamento autônomo e inovador em suas respectivas áreas, com alto potencial produtivo, o que são características favorecedoras de ataques do tipo assédio moral/*mobbing*. A intervenção em saúde visa recuperar emoções positivas e senso de autoeficácia na perspectiva da saúde geral do trabalhador (CISNEROS *et al*, 2000), bem como estratégias de enfrentamento pessoal, resiliência e aprimoramento de habilidades sociais.

Sem intervenção, com diagnósticos deslocados da causa original ou sem menção aos determinantes, o prognóstico de evolução segue sendo o mesmo, o de progressiva piora nos sintomas de natureza psicopatológica, psicossomática e comportamental das vítimas, com desdobramentos não previsíveis, e repetição dos ataques para novos integrantes das equipes, com características semelhantes às vítimas anteriores.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As universidades públicas devem procurar soluções, tanto com vista à saúde dos trabalhadores, como com vista ao desempenho das IEs em sua finalidade última, a educativa. Trata-se de instituições muito relevantes para toda a comunidade, e não só no âmbito do conhecimento científico, mas também, na promoção da ética e da justiça. Segundo Caran *et al.* (2010), é possível conciliar competição com cooperação, guardando limites éticos e promovendo o diálogo. Ideais como a promoção do conhecimento e da justiça devem imperar. Situações de violência não podem ser banalizadas e naturalizadas.

Possíveis soluções, segundo Nunes e Tolfo (2013) seriam os Recursos Humanos das universidades criarem ouvidorias ou sistemas de denúncias anônimas, para evitar influência de colegas ou grupos dominantes e “[...] não se tornar mera política e para evitar o agravamento do assédio (punição pela denúncia).” (NUNES; TOLFO, 2013, p. 152). A violência necessita ser barrada também para não provocar danos à saúde dos trabalhadores e à produtividade da organização ou aos cofres da previdência social. No entanto, os autores deixam evidente que os gestores e as organizações, de modo geral, não têm preparo algum para receber queixas por AM dentro da organização, privilegiando o coleguismo.

Para Leite (2019), “[...] estimular, consentir, negligenciar ou combater [...]” (LEITE, 2019, p. 8) são as quatro posturas possíveis para quem convive com a violência. Mas o combate é a única postura com probabilidade de erradicar ou minimizar a violência, o que depende da eficiência da gestão. A primeira lei mundial contra o Assédio Moral foi criada na Suécia em 1993, seguida da França em 2002. Nesse sentido,

Ao Estado cabe demandar políticas que assegurem a respeitabilidade de todos os direitos. Assim não o sendo, “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002), devendo, portanto, o assediador ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral, cabendo à vítima ser indenizada nos casos em que a violência tenha causado prejuízos financeiros e morais, bem como quando houver danos psicológicos ou à sua imagem. (LEITE, 2019, p. 14).

A lei de 2001, mas aprovada pela Câmara Federal em março de 2019,

[...] caracteriza ofensa reiterada à dignidade de outro indivíduo, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de cargo, emprego ou função, punível com detenção de um a dois anos e multa, aumentada em um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver. (BRASIL, 2001).

Tal lei aguarda a aprovação do Senado Federal e a sanção presidencial. Qualquer que seja a mudança ocorrida na legislação, ou política criada no âmbito das instituições, não será o suficiente para dizimar as práticas de abuso de poder em relações sociais que estejam delimitadas em hierarquia (CAPELARI, 2009 *apud* LEITE, 2019). No Brasil, já existem várias leis de proteção contra Assédio Moral, geralmente municipais, em São Paulo, Rio de Janeiro, RN, MT, MS, DF, Paraná, incluindo Cascavel-PR (Lei 3.243, de 15 maio de 2001).

No âmbito das universidades, é *sine qua non* a importância de um combate junto à comunidade acadêmica, com ações de prevenção e enfrentamento às violações de direitos humanos nas quais os direitos e garantias sejam respeitados de modo que garanta a todos um ambiente salutar ao desenvolvimento do saber. Leite (2019) continua:

Para os autores Nunes, Tolfo e Espinosa (2016), existem elementos que devem estar presentes nos métodos de prevenção à violência no ambiente universitário: a criação de um clima social com atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, onde a existência de frustração e atrito é aceita, mas também propriamente administrada; garantia de que os estilos de liderança e práticas administrativas na organização são aplicados a todos de forma igualitária, garantindo tratamento justo e respeitoso; e que a sensibilidade para necessidades pessoais e vulnerabilidades sejam levadas em consideração, além da garantia de que os gestores tenham treinamento e capacidade para administrar conflitos e de que a instituição tenha metas, regras e responsabilidades claras, bem como ética de trabalho; criação e manutenção de uma cultura organizacional em que o assédio moral e os maus tratos não sejam tolerados. (LEITE, 2019, p. 18).

Atuar na prevenção de práticas preconceituosas e discriminatórias é uma luta que não pode parar e é, através da criação de políticas públicas, que o Direito brasileiro demonstra o interesse em mitigar práticas abusivas nas relações sociais. É de suma importância que o fenômeno seja tratado com seriedade pelo Estado. Para os agressores, são necessárias leis mais severas a fim de coibir suas práticas que, apesar de muito graves, não denotam o compromisso do Estado a fim de extirpá-las. A universidade, muito mais do que a casa do saber, deve ser um abrigo seguro e saudável para todos os indivíduos, no qual se construa a cidadania e o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana. O AM existe neste locus e é dever do Estado e das próprias instituições criarem mecanismos que o combatam efetivamente e o erradiquem.

REFERÊNCIAS

BLANCO, M. J.; LOPEZ, F. J. La vía penal integrada en el Tratamiento de Urgencia contra el acoso moral en el trabajo. **Prevention Word**. 2002. Disponível em: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos-tecnicos/via-penal-y-civil-integrada-tratamiento-urgencia-vi-acoso-moral-laboral-mobbing-teoria/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei N° 4.742, de 23 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> Acesso em: 15 jun. 2022.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti. et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010.

CASCADEL. Câmara Municipal. Lei 3243/01 | Lei n° 3243 de 15 de maio de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança. Cascavel: Câmara Municipal, 2001. Disponível em: <https://cm-cascavel.jusbrasil.com.br/legislacao/317687/lei-3243-01>. Acesso em: 22 jul. 2021.

CIGOLINI, Giovana. Assédio moral: um novo (velho) mal-estar no trabalho. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2004.

CISNEROS, Inmaculada et al. Consecuencias emocionales de la autoeficacia en situaciones de negociacion. **Apuntes de Psicología**, v. 18, n. 1-3, p. 97-121, 2012. Disponível em: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/415>. Acesso em: 22 jul. 2021.

DI MARTINO, Vittorio. Workplace violence in the health sector: country case studies. Geneva: World Health Organisation & Public Services Internationale Joint Programme, 2002.

EINARSEN, Stale Valvatne.; MATTHIESEN, Stig Berge. Stig Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, v. 13, n. 2, p. 202-248, 2010.

EINARSEN, Stale Valvatne; ZAPF, Dieter. Mobbing at work: escalated conflicts in organizations. In: FOX, S.; SPECTOR, P. E. (orgs). **Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets**. Washington: American Psychological Association, 2005. p. 237-270.

FLECK, E.R.; STURZA, J.M. A Ocorrência Do Assédio Moral Nas Relações De Trabalho: Uma Releitura A Partir Do Princípio Da Dignidade Humana. Instituto Alfa, 2012. Disponível em: https://institutoalfa.com.br/wp-content/uploads/sites/36/2017/11/Eduardo_Rafael_Fleck_Artigo_2012_1.pdf. Acesso em: 15 nov. 2022.

GROEBLINGHOFF, Dieter; BECKER, Michael. A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 277-294, 1996.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriaana Odalia . "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online], v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães.; VASCONCELOS, Eveli Freire. Mobbing (Assédio Psicológico-Moral) no Ambiente de Trabalho: uma Visão Crítica Contemporânea. **Revista Psicologia e Saúde**, [s.l.], v. 4, n. 1, p. 85-93, jan./jun. 2012.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOEL, Helge; SPARKS, Kate; COOPER, Cary L. **The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment**. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2001.

HUBERT, Adrienne B.; VELDHOVEN, Marc van. Risk sectors for undesirable behavior and mobbing. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 10, n. 4, p. 415-424, 2001.

LEITE, Kiara Maria Aparecida Veras. Assédio moral no ambiente universitário: definições e políticas de combate. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Gestão Pública) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, 119-126, 1990.

LEYMANN, Heinz; GUSTAFSSON, Annelie. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. **European Journal of Work & Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 251-275, 1996.

NUNES, Luciane Alves. O Assédio Moral no Serviço Público. **Jornal do Sitraemg**, v. 111, ano VI, p. 4-5, abr. 2016.

NUNES, Tiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 148-155, 2013.

NUNES, Tiago Soares. Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

OMS. Organização Mundial da Saúde. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Genébra: OMS, 2004.

PINUEL Y ZABALA, Iñaki; CANTERO, Araceli Oñate. La incidencia del mobbing o acoso psicologico en el trabajo en Espana. Lan Harremanak. **Revista de Relaciones Laborales**, v. 7, n. 2, p. 35-62, 2003.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática x revisão narrativa. **Acta Paulista de enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 1-2, abr. 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora: São Paulo, 2017.

VELASQUEZ, Manuel. La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o Mobbing. **Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, n. 17, p. 27-38, 2001.