



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA (PROFIAP)**

NATALIA MELO DA SILVA

**O ASSÉDIO MORAL NO MEIO ACADÊMICO SOB A ÓTICA DOS
DISCENTES: a percepção dos estudantes da Univasf.**

JUAZEIRO – BA

2022

NATALIA MELO DA SILVA

**O ASSÉDIO MORAL NO MEIO ACADÊMICO SOB A ÓTICA DOS
DISCENTES: a percepção dos estudantes da Univasf.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Ricardo Duarte
(Univasf)

JUAZEIRO – BA

2022

S586a Silva, Natalia Melo da
O assédio moral no meio acadêmico sob a ótica dos discentes: a percepção dos
estudantes da Univasf / Natalia Melo da Silva. - Juazeiro, 2022.
xiii, 157 f.: il.; 29 cm.

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal do
Vale do São Francisco, Campus Juazeiro, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Ricardo Duarte.

1. Assédio Moral. 2. Ensino Superior. I. Título. II. Duarte, Francisco Ricardo. III.
Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 158.7

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

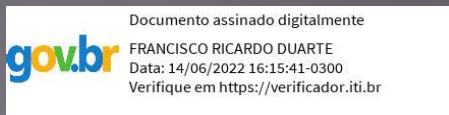
NATALIA MELO DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL NO MEIO ACADÊMICO SOB A ÓTICA DOS DISCENTES: a percepção dos estudantes da Univasf.

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal do Vale do São Francisco.

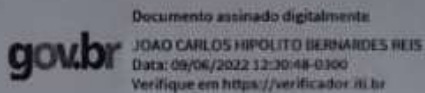
Aprovada em 03 de junho de 2022.

Banca Examinadora



Prof. Dr. Francisco Ricardo Duarte, Univasf
(Orientador)

Prof. Dr. Luís Miguel Luzio dos Santos, UEL.
(Examinador externo)



Prof. Dr. João Carlos Hipólito Bernardes do Nascimento, UFPI.
(Examinador interno ao PROFIAP)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, com carinho...
Aos meus pais, Darilson e Betânia.
Às minhas irmãs, Gabriela e Maria Beatriz.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, sou grata a Deus por me permitir chegar até aqui! O mestrado foi uma experiência desafiadora. Desde quando comecei, até o último dia, pedi força e direcionamento a Ele para dar o meu melhor nesse desafio, e meu coração agora é só gratidão por essa conquista!

Agradeço também aos meus pais, minhas irmãs, minha família e meus amigos todo apoio, amor, torcida e força que me deram ao longo dessa caminhada.

Agradeço ao meu namorado Caio por estar ao meu lado incondicionalmente, por todos os dias escutar pacientemente minhas inseguranças, dúvidas, incertezas sobre esse trabalho, por me acalmar sempre, me fazendo acreditar no meu potencial. O seu apoio foi fundamental pra mim, nunca irei esquecer!

Agradeço a minha dupla, amiga e prima Andréa Leal, que me incentivou a fazer a seleção, e tivemos o privilégio de cursar o mestrado juntas. Ela esteve comigo em todos os momentos, fizemos tudo sempre uma apoiando a outra. Essa experiência não seria a mesma sem ela, não tenho palavras para expressar o quanto ela foi importante nesse processo! Serei eternamente grata!

Agradeço a toda equipe do PROFIAP, e, sobretudo ao meu orientador Prof. Ricardo Duarte a atenção dispensada a mim durante a construção desse trabalho, desde as primeiras aulas do Mestrado até a minha defesa.

Agradeço a toda equipe da Procuradoria Federal junto à Univasf a torcida e o apoio para a conclusão desse Mestrado. Tenho muita sorte de trabalhar com pessoas tão carinhosas, empáticas e especiais! Agradeço principalmente a minha amiga e colega de trabalho Ana Karolina, que além de torcer sinceramente por mim sempre fez o possível para facilitar a minha vida louca, que era dividida entre muito trabalho e muito estudo!

Agradeço aos meus colegas de Mestrado a amizade e o companheirismo ao longo desses quase quatro anos. Conheci pessoas incríveis e aprendi muito com todos eles. Dividimos nossas angústias e nossas conquistas. Vou lembrar-me de cada um com muito carinho!

Por fim, agradeço a todos que me auxiliaram na divulgação da minha pesquisa e aos alunos que participaram. A colaboração deles foi fundamental para a construção desse trabalho.

SILVA, Natalia Melo da. O Assédio Moral no meio acadêmico sob a ótica dos discentes: a percepção dos estudantes da Univasf. Dissertação de Mestrado realizado pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2022.

RESUMO

O Assédio Moral é uma conduta abusiva que se manifesta de forma frequente por meio de comportamentos, palavras, atos, ou escritos, podendo causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Essa conduta é passível de existir nos mais diversos segmentos sociais nos quais as pessoas convivem, como na família, no trabalho, e nas instituições de ensino (HIRIGOYEN, 2019). Assim, essa pesquisa teve como objetivo geral identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico, propondo-se a discutir sobre o conhecimento dos alunos sobre o conceito de Assédio Moral, a analisar as ocorrências de Assédio Moral em face dos discentes na instituição, e a analisar a opinião desses alunos sobre a postura institucional diante da ocorrência dessas situações. A metodologia classifica-se como quali-quantitativa, sendo que os dados foram coletados através de um questionário eletrônico e de grupos focais. Na análise dos dados, foi utilizada a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo – DSC, a Análise de Conteúdo e uma análise descritiva dos dados numéricos. Em relação ao primeiro objetivo, foi verificado que pouco mais da metade dos alunos que participaram da pesquisa (59,62%) compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes em face de alguém, sendo que apenas uma pequena parcela dos pesquisados (9,51%) sabe que para que essas condutas sejam enquadradas como Assédio Moral é essencial que sejam realizadas pelo agressor de forma frequente e repetitiva. Sobre as ocorrências de Assédio Moral, o levantamento constatou que dos 484 alunos respondentes, 65,08% não se sentiram vítimas, nem testemunharam a ocorrência dessa situação com outros alunos; 33,88% afirmaram ter sofrido ou testemunhado Assédio Moral na universidade; e 1,03% ressaltaram que não se sentiram vítimas de assédio, nem presenciaram nenhuma situação, mas ouviram falar de histórias que ocorreram com outros alunos. Os relatos que apresentaram situações que são características de Assédio Moral foram categorizados, considerando o comportamento predominante descrito, utilizando-se como referência a classificação de Assédio Moral proposta por Hirigoyen (2019). Constatou-se uma predominância de situações nas quais os alunos tiveram sua capacidade intelectual diminuída, questionada e ridicularizada, sendo que na grande maioria dos acontecimentos os agressores foram os professores. Dentre os alunos que se sentiram vítimas de Assédio Moral na instituição, a grande maioria (88,72%) não realizaram denúncia. Em relação à opinião dos discentes sobre a postura da Univasf diante dos casos de Assédio Moral, 43,39% responderam que não sabiam opinar; 29,96% avaliaram que a instituição é omissa; 24,38% afirmaram que atuação da Univasf ainda é insuficiente e apenas 2,27% acreditam que é eficaz. Verificou-se nos relatos uma sensação geral de descrédito em relação aos órgãos institucionais, como a Ouvidoria e o Colegiado Acadêmico, bem como desesperança na capacidade da Univasf resolver esses problemas.

Palavras-chave: Assédio. Assédio Moral. Ensino Superior. Discentes.

SILVA, Natalia Melo da. Moral harassment in the academic environment from the perspective of students: the perception of Univasf students. Master's thesis conducted by the Post-Graduate Program in Public Administration (Profiap/Univasf). Juazeiro (BA), 2022.

ABSTRACT

Moral harassment is an abusive conduct that is frequently manifested through behaviors, words, acts, or writings, and can cause damage to the personality, dignity or physical or psychological integrity of a person. It is a form of violence that can exist in the most diverse social segments in which people live, such as in the family, at work, and in educational institutions (HIRIGOYEN, 2019). Thus, this research had as general objective to identify the perception of Univasf students about moral harassment in the academic environment, proposing to discuss about students' knowledge about the concept of moral harassment, to analyze the occurrences of moral harassment in the face of students in the institution, and to analyze the opinion of these students about the institutional posture in the face of the occurrence of these situations. The methodology is classified as quali-quantitative, and data were collected through an electronic questionnaire and focus groups. In the data analysis, the Collective Subject Discourse technique - CSD, the Content Analysis and a descriptive analysis of the numerical data were used. Regarding the first objective, it was found that just over half of the students who participated in the research (59.62%) understand moral harassment as abusive and humiliating conduct in the face of someone, and only a small portion of the respondents (9, 51%) know that for these behaviors to be classified as moral harassment, it is essential that they are carried out by the aggressor on a frequent and repetitive basis. Regarding the occurrences of moral harassment, the survey found that of the 484 responding students, 65.08% did not feel victims, nor did they witness the occurrence of this situation with other students; 33.88% said they had suffered or witnessed bullying at the university; and 1.03% highlighted that they did not feel they were victims of harassment, nor did they witness any situation, but they heard about stories that happened to other students. The reports that presented situations that are characteristic of moral harassment were categorized, considering the predominant behavior described, using the classification of moral harassment proposed by Hirigoyen (2019) as a reference. There was a predominance of situations in which students had their intellectual capacity diminished, questioned and ridiculed, and in the vast majority of events the aggressors were the teachers. Among the students who felt they were victims of moral harassment at the institution, the vast majority (88.72%) did not report it. In relation to the students' opinion about Univasf's attitude towards cases of moral harassment, 43.39% answered that they did not know how to give an opinion; 29.96% evaluated that the institution is silent; 24.38% stated that Univasf's performance is still insufficient and only 2.27% believe it is effective. There was a general feeling of discredit in the reports in relation to institutional bodies, such as the Ombudsman and the Academic Board, as well as hopelessness in the ability of Univasf to solve these problems.

Keywords: Harassment. Moral Harassment. University education. Students.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Frequência das ideias centrais	71
Gráfico 2. Representação das respostas à questão 8.....	73
Gráfico 3. Categorização das condutas descritas na questão 8.....	98
Gráfico 4. Representação das respostas à questão 10.....	103

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Lista de atitudes hostis, segundo Hirigoyen (2006)	29
Quadro 2. Consequências do Assédio Moral no organismo.....	36
Quadro 3. Dados sobre o perfil geral dos participantes.....	61
Quadro 4. Quantidade de participantes dos Campi Sede e Juazeiro, por curso.	63
Quadro 5. Quantidade de participantes dos Campi Ciência Agrárias, Senhor do Bonfim, Serra da Capivara, Paulo Afonso e Salgueiro, por curso	64
Quadro 6. Quantidade de participantes do Ensino a Distância, por curso.....	65
Quadro 7. Ideias centrais.....	66
Quadro 8. IC-1 e DSC-1	66
Quadro 9. IC-2 e DSC-2	68
Quadro 10. IC-3 e DSC-3	69
Quadro 11. IC-4 e DSC-4	70
Quadro 12. Cursos com mais relatos de situações de Assédio Moral.....	74
Quadro 13. Sugestões dadas pelos alunos na questão 12.	105

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APEC	Sociedade Potiguar de Educação e Cultura
BA	Bahia
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CEP/FIS	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Integração do Sertão
Conep	Comissão Nacional de Ética e Pesquisa
CONSUNI	Conselho Universitário
CONUNI	Conselho Universitário
Dr.	Doutor
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
EAD	Ensino a Distância
FONAPRACE	Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis
IC	Ideia Central
IES	Instituições de Ensino Superior
IFE	Instituição Federal de Ensino
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
LIPT	Leymann Inventor of Psychological Terrorization
MS	Mato Grosso do Sul
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PE	Pernambuco
PI	Piauí
PL	Projeto de Lei
PR	Paraná
PROEN	Pró-Reitoria de Ensino
Prof.	Professor
Profiap	Mestrado Profissional em Administração Pública
RN	Rio Grande do Norte
RS	Rio Grande do Sul
SP	São Paulo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TJ-RN	Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte
TRF-4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
UFAL	Universidade Federal do Alagoas
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMS	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
UFV	Universidade Federal de Viçosa
Univasf	Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo geral	15
1.2.2 Objetivos específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVA	15
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 CONHECENDO O ASSÉDIO MORAL	18
2.1.1 Nomenclaturas e definições de Assédio Moral	18
2.1.1.1 Aspectos caracterizadores	22
2.1.2 Atos caracterizadores de Assédio Moral	25
2.1.3 Classificações ou direções do Assédio Moral	31
2.1.3.1 Assédio Moral horizontal	32
2.1.3.2 Assédio Moral vertical descendente.....	32
2.1.3.3 Assédio Moral vertical ascendente.....	33
2.1.3.4 Assédio Moral misto	34
2.1.4 Consequências do Assédio Moral	34
2.1.5 Aspectos legais	38
2.2 ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	42
2.2.1 Assédio Moral em face dos discentes	43
2.2.2 Enfrentamento ao Assédio Moral nas IFES	49
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	52
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	52
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	53
3.3 COLETA DE DADOS	54
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	56
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	58
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	60
4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO	60
4.2 CONHECENDO OS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	61
4.3 O CONHECIMENTO DOS DISCENTES SOBRE O CONCEITO DE	

ASSÉDIO MORAL.....	65
4.4 ANALISANDO AS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE EM FACE DOS DISCENTES	72
4.4.1 Situações características de Assédio Moral	75
4.4.1.1 Desacreditar	75
4.4.1.2 Desqualificar.....	83
4.4.1.3 Recusar a comunicação direta	87
4.4.1.4 Assédio Sexual.....	88
4.4.1.5 Vexar	91
4.4.1.6 Perseguir	93
4.4.2 Agressões pontuais	94
4.4.3 Situações relacionadas a regras acadêmicas	96
4.5 A OPINIÃO DOS DISCENTES SOBRE A POSTURA INSTITUCIONAL DIANTE DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL.....	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS	112
APÊNDICES	121
APÊNDICE A - Questionário online.....	123
APÊNDICE B – Divulgação da pesquisa.....	131
APÊNDICE C – Roteiro dos grupos focais	134
APÊNDICE D – Parecer do CEP	136
APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	147
APÊNDICE F – Regras dos grupos focais.....	151
APÊNDICE G - Pedido de Informação NUP nº 23546.008399/2021-48.....	153

1 INTRODUÇÃO

A violência é um tema de interesse geral, porque existe em todos os locais onde as pessoas vivem em comunidade, e pode se manifestar tanto de forma explícita e física, como de forma psicológica e dissimulada. O Assédio Moral é um desses tipos de violência sutil e invisível. Segundo Hirigoyen (2019), pode ser definido como uma conduta abusiva e repetitiva, manifestada por meio de comportamentos, palavras ou gestos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade de uma pessoa. Normalmente nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente, de forma camuflada, cuja sutileza torna praticamente impossível a defesa do assediado. Diz-se que uma pessoa que sofre uma agressão como o Assédio Moral é realmente uma vítima, pois seu psiquismo é alterado de uma forma mais ou menos duradoura (HIRIGOYEN, 2019).

O abalo psicológico e o estresse gerados pelo Assédio Moral podem também desencadear consequências físicas, havendo relatos de sintomas como dores generalizadas no corpo, taquicardia, enxaquecas e distúrbios digestivos (CARAN et al., 2010). Portanto, Costa *et al.* (2015, p. 274) apontam o Assédio Moral como uma “síndrome psicossocial”, a qual apresenta vários sintomas físicos e psíquicos e produz disfunções em nível individual e coletivo, afetando não só o indivíduo assediado, mas também a organização em que ocorre.

Embora seja um fenômeno muito antigo, a discussão sobre a sua ocorrência é recente, tendo iniciado na década de 1980 e emergido pouco a pouco na mídia e nas instituições, por isso ainda existem muitas dúvidas na população em geral a respeito do que é Assédio Moral. Outro motivo que contribui para esse fato é que é um fenômeno interdisciplinar, objeto de interesse de várias áreas e especialistas, como médicos, sociólogos, administradores e juristas, o que de certa forma dificulta a sistematização de um conceito uno (HIRIGOYEN, 2006).

O Assédio Moral começou a ser investigado no ambiente de trabalho, relacionado ao abuso de poder que os chefes implementam sobre os empregados, e até hoje é nesse locus que se concentra a maior quantidade de pesquisas sobre o tema. Porém, também está presente nos mais diversos segmentos sociais, no meio público ou no meio privado, na família, nas instituições de ensino, sendo que pode existir independente de nível hierárquico entre agressor e vítima, o que reflete a importância de ser cada vez mais pesquisado e divulgado nas mais diversas

organizações (MUNIZ; MACHADO; VIERA, 2011; HIRIGOYEN, 2019; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

No que tange às instituições de ensino, sabe-se que o meio acadêmico pode ser um ambiente fértil para a ocorrência de Assédio Moral, em decorrência de fatores como: competitividade declarada por cargos, publicações e pesquisas financiadas; pressão por produtividade; recusa a diferenças e existência de grupos dominantes de poder (CARAN *et al.*, 2010, p. 739; NUNES, 2020, p. 233). Todavia, Almeida, Lagemann e Araújo (2007), Paixão, Santos e Martins Filho (2009), Costa *et al.* (2015) e Guimarães, Pavanati e Silva (2016) apontam que o tema ainda é pouco explorado nesse ambiente.

Ademais, as pesquisas realizadas sobre Assédio Moral nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) costumam se voltar aos docentes e aos servidores técnico-administrativos em educação, enfatizando a precarização do trabalho e os efeitos do Assédio Moral na saúde desses servidores, sendo pouco comum a realização de estudos direcionados às vivências dos discentes (NUNES, 2020, p. 214), o que não significa dizer que eles não sofrem esse tipo de abuso, já que segundo Coleta e Miranda (2003), o Assédio Moral em face de alunos no ensino superior existe e é um tema de grande relevância, porque tais situações constrangedoras e humilhantes constituem-se em eventos que causam grande impacto na vida dos estudantes.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), instituição de ensino superior multicampi com quase 18 (dezoito) anos de história, localizada nos estados de Pernambuco, Bahia e Piauí, atualmente dispõe de cerca de 7.675 (sete mil, seiscentos e setenta e cinco) alunos vinculados e distribuídos entre os 69 (sessenta e nove) cursos, de graduação e pós-graduação, presenciais e a distância.

A Univasf, assim como várias outras organizações, enfrenta problemas envolvendo Assédio Moral. Além de denúncias efetuadas e apuradas em âmbito interno, no ano de 2017, foi demandada judicialmente sob acusação de Assédio Moral e sexual, sendo condenada a pagar indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a uma discente a título de danos morais, fato que repercutiu negativamente para

a IFE na mídia local (DECISÃO, 2017).

Diante deste cenário no qual a Univasf está inserida, e considerando a relevância de se estudar e se refletir acerca da ocorrência de Assédio Moral, bem como a escassez de pesquisas na área especificamente direcionadas às vivências dos discentes, surge a necessidade e o interesse em realizar na IFE uma pesquisa acerca de Assédio Moral sob a ótica dos discentes, a partir da seguinte questão: **Qual a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

- Identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico.

1.2.2 Objetivos específicos

- Discutir sobre o conhecimento dos discentes da Univasf acerca do conceito de Assédio Moral;
- Analisar ocorrências de Assédio Moral na instituição em face dos discentes;
- Analisar a opinião dos discentes sobre a postura institucional diante de ocorrências de Assédio Moral.

1.3 JUSTIFICATIVA

Em primeiro lugar, a pesquisa se justifica em decorrência da relevância que o tema apresenta. O Assédio Moral pode acontecer nas mais diversas organizações, assim, todos que convivem em sociedade estão sujeitos a, em algum momento, estarem diante de situações de Assédio Moral, seja como vítima, como autor de atos caracterizadores de assédio, ou mesmo como testemunha. Esta última figura tem um papel relevante no combate ao Assédio Moral, pois segundo Hirigoyen (2019, p. 67), os que estão em torno, quando se omitem, indiretamente contribuem para que a situação abusiva se prolongue. Portanto, conhecer sobre Assédio Moral é

fundamental e é o primeiro passo tanto para intervir diante das situações flagrantes, como para prevenir sua ocorrência.

Ademais, a pesquisadora tem interesse pessoal sobre o assunto. É graduada em Direito, servidora Técnico-Administrativo em Educação da Univasf, e há cinco anos está lotada na Procuradoria Federal junto à Univasf, onde adquiriu conhecimentos sobre o tema, ao auxiliar na análise jurídica de Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e Sindicâncias que buscavam apurar condutas relacionadas a Assédio Moral e/ou sexual na instituição. Assim, ao iniciar os estudos no Mestrado Profissional em Administração Pública – Profiap, encontrou a oportunidade de desenvolver sua pesquisa acadêmica na área.

A opção por dar enfoque aos discentes neste estudo se deve ao fato de que a pesquisadora observou que estes são as principais vítimas das denúncias envolvendo Assédio Moral que chegam a ser apuradas na instituição por meio de PAD e Sindicância¹. Inclusive, alguns desses casos foram judicializados e a Univasf chegou a ser condenada a pagar indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a uma discente a título de danos morais (DECISÃO, 2017). Assim, observa-se que Assédio Moral em face de alunos, infelizmente, parece ser uma realidade que existe na Univasf, o que demanda uma atenção especial da instituição.

Soma-se a esses motivos o fato de que a maioria das pesquisas publicadas sobre Assédio Moral nas IFES costumam se voltar aos docentes e aos servidores técnico-administrativos em educação, sendo pouco comum a realização de estudos direcionados às vivências dos discentes (NUNES, 2020, p. 214). Com efeito, realizando uma busca no sítio eletrônico da Rede de Bibliotecas da Univasf, não foi localizado, até o momento, trabalho acadêmico (Tese, Dissertação e/ou Trabalho de Conclusão de Curso) realizado na instituição com o mesmo enfoque.

Diante do exposto, com essa pesquisa pretende-se dar voz aos alunos da Univasf, buscando entender, em primeiro lugar, se eles conhecem a figura do Assédio Moral (pois, como visto, o conhecimento é a chave para o combate e a prevenção);

¹ Segundo o Professor Matheus Carvalho (2016), Processo Administrativo Disciplinar é o procedimento por meio do qual são investigadas infrações praticadas por agentes na prestação do serviço público e aplicadas sanções administrativas, assegurados o contraditório e a ampla defesa. A Sindicância é um processo administrativo simplificado, suficiente e adequado para aplicação das penalidades de advertência e suspensão por até 30 dias, não sendo admitido esse procedimento para apurar infrações mais graves. Ambos estão regulamentados na Lei nº 8112/90.

sob quais condições ocorre Assédio Moral em face dos discentes; se eles se sentem acolhidos pela instituição diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais tomadas para coibir a prática.

Acredita-se que as informações a serem levantadas pelo estudo são de interesse não só dos discentes, mas também de toda a comunidade acadêmica, principalmente da Administração Superior da Univasf, que poderá, através delas, refletir acerca de medidas e políticas antiassédio que se amoldam a sua realidade.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos. No capítulo um, foi apresentada a introdução do trabalho, na qual foi feita a contextualização do tema e foram descritos o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa da pesquisa.

No capítulo dois consta o referencial teórico sobre o tema Assédio Moral, onde serão apresentados os principais delineamentos sobre o conceito, as características gerais e sobre o Assédio Moral no ambiente acadêmico.

O capítulo três é o responsável por abordar os procedimentos metodológicos da pesquisa, em especial sobre o delineamento, a população, a coleta de dados, a análise dos dados e os aspectos éticos. Já o capítulo quatro consta os resultados da pesquisa.

Por fim, são apresentadas as considerações finais, com as sugestões de pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CONHECENDO O ASSÉDIO MORAL

2.1.1. Nomenclaturas e Definições de Assédio Moral

O fenômeno do Assédio Moral tem origens muito antigas, porém, seu conceito só começou a ser descrito e apresentado na década de 1980, pelo pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann. Segundo Leymann (1996), Assédio Moral, ou, na exata nomenclatura utilizada por ele, *mobbing*, é a denominação dada a uma comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática para um indivíduo que, em decorrência da situação vivida, é empurrado para uma posição indefesa. Estas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) (LEYMANN, 1996).

A definição apresentada acima exclui conflitos temporários e se concentra em um ponto no tempo em que a situação começa a se repetir constantemente e a resultar em consequências nocivas para a vítima. Nesse sentido, para Leymann, a distinção entre conflito e *mobbing* não se concentra no que é feito ou como é feito, mas sim na frequência e duração do que é feito. O *mobbing* evolui de um conflito (LEYMANN, 1996).

Ele desenvolveu sua pesquisa estudando o Assédio Moral no ambiente de trabalho, analisando trabalhadores que passaram por situação de violência não-física no emprego e desenvolveram quadros de estresse pós-traumático. Leymann elaborou um instrumento para identificação do *mobbing*, denominado de LIPT – *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, a partir de 45 comportamentos identificados como os mais frequentes nesse fenômeno, instrumento ainda muito utilizado nas pesquisas atuais (BRADASCHIA, 2007, p. 49-50). Algumas das ações citadas por esse autor foram: atribuições críticas à vida privada da vítima; a vítima ter sua presença ignorada; ridicularização do indivíduo; ataque às crenças religiosas ou políticas da vítima; questionamento contínuo das decisões tomadas pela vítima; atribuição de tarefas inúteis; e atribuição incansável de novas tarefas (PAIXÃO; SANTOS; MARTINS FILHO, 2009, p. 5).

Na obra *The Content and Development of Mobbing at Work*, publicada em 1996 no *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Leymann explica que o

termo *mobbing* não era utilizado nesse mesmo contexto na língua inglesa. Ele foi usado inicialmente pelo etologista Konrad Lorenz para descrever o comportamento de um grupo de animais menores ao atacar um único animal maior. Um pouco mais tarde, seguindo a mesma lógica, o médico sueco Heinemann utilizou este mesmo termo para definir o comportamento destrutivo de um pequeno grupo de crianças contra uma outra única criança. Leymann, então, apropriou-se da expressão para definir o comportamento semelhante nos locais de trabalho (LEYMANN, 1996).

Ele explica que *mobbing* é um termo mais adequado para definir o fenômeno ora em estudo que *bullying*, palavra de origem inglesa bastante utilizada para definição de comportamento ofensivo, visto que este último tem uma conotação de agressão física e ameaça, condutas que são raramente encontradas no *mobbing* no trabalho, o qual é caracterizado por comportamentos muito mais sofisticados, como o isolamento da vítima. Leymann sugere manter a palavra *bullying* para definir atividades entre crianças e adolescentes na escola, reservando a expressão *mobbing* para o comportamento adulto (LEYMANN, 1996).

O debate sobre as questões referentes ao Assédio Moral ganhou mais evidência nas escolas, universidades, sindicatos e empresas após a publicação, em 1998, da obra *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (traduzida pela primeira vez para o português no ano 2000, com o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”), escrita pela médica, psiquiatra e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, considerada pela literatura como a maior referência quando se fala de Assédio Moral (RODRIGUES; FREITAS, 2014). Hirigoyen define o Assédio Moral em um local de trabalho como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2019, p. 65).

Assim como Leymann, Hirigoyen também acentua a repetição da conduta como uma característica indispensável para o enquadramento de um comportamento como Assédio Moral, senão vejamos:

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino

em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor (HIRIGOYEN, 2019, p. 66).

Ainda segundo a pesquisadora francesa, o Assédio Moral nasce como algo aparentemente inofensivo e propaga-se insidiosamente, de maneira que a vítima não se percebe nessa situação. Os ataques vão, então, se intensificando, e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, impedida de pensar e reagir. A utilização dos termos “agressor” e “agredido” para o Assédio Moral é legítima, tendo em vista que, no seu entender, trata-se de uma violência declarada, ainda quando ocorre de forma oculta (HIRIGOYEN, 2019).

Inobstante o enfoque do estudo de Hirigoyen e da maioria dos pesquisadores da área concentrarem-se nas relações de trabalho, ela deixa claro que os processos de Assédio Moral podem ser encontrados em todos os grupos nos quais os indivíduos podem entrar em rivalidade, “[...] é bastante evidente que esta lista não é limitativa e que esses fenômenos ultrapassam amplamente o mundo do casal, da família ou da empresa” (HIRIGOYEN, 2019, p. 217).

Em relação à nomenclatura utilizada por Hirigoyen (“Assédio Moral”), ela afirma que é mais adequada que *mobbing*, pois o termo *mobbing* faz referência a ataques de um grupo contra uma pessoa. Já “assédio” representa também os pequenos ataques, geralmente de soslaio, tanto de um grupo como de um indivíduo em face de uma só pessoa ou de um grupo (HELOANI; BARRETO, 2015, p. 146) (SOBOLL, 2008, p. 29). Apesar disso, Heloani e Barreto (2015, p. 146) defendem que Leymann conceituou *mobbing* com a mesma amplitude com que a pesquisadora francesa utiliza a denominação “Assédio Moral”.

Ainda em relação à nomenclatura, Bradaschia (2007, p. 52) justifica a existência de diversas terminologias no fato de o fenômeno ser multidisciplinar, estudado por pesquisadores do mundo todo e de distintas áreas, sendo que é possível encontrar nomenclaturas diferentes dentro de um mesmo país. Os termos mais comumente utilizados são: na França - *Harcèlement moral* (Assédio Moral) e manipulação perversa; na Inglaterra, Austrália e Irlanda - *bullying, harassment*; nos Estados Unidos - *moral harassment, emotional abuse, counter-productive work behavior, psychological harassment*; na Escandinávia e países da Europa Central – *mobbing*; no Japão – *ijime*; em Portugal - *coacção moral*; nos países latino-americanos

e Espanha - *acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento laboral*, psicoterror laboral ou psicoterrorismo. No entanto, Einarsen *et al.* (2003) defendem que todas essas expressões são sinônimas, pois descrevem o mesmo fenômeno: comportamentos hostis sistemáticos por parte de um subordinado, colega ou superior, contra um ou mais indivíduos, que podem causar graves problemas sociais, psicológicos e psicossomáticos na(s) vítima(s).

O Brasil seguiu o modelo francês de Hirigoyen, adotando a expressão “Assédio Moral” para definição do fenômeno tanto na área acadêmica como nos demais espaços de luta, sendo essa a nomenclatura utilizada neste trabalho (HELOANI; BARRETO, 2015, p. 146)

Uma das primeiras a desenvolver pesquisa sobre Assédio Moral no Brasil foi Barreto (2005), nome de grande destaque no cenário nacional, sobretudo no que tange ao Assédio Moral laboral. No ano 2000, ela defendeu a dissertação intitulada “Uma jornada de humilhações”, baseada em 2.072 entrevistas com homens e mulheres de 97 empresas industriais paulistas. Em 2005, apresentou a tese de doutorado “Assédio Moral no trabalho: a violência sutil”, realizada a partir de uma pesquisa empírica com cerca de 10.600 trabalhadores brasileiros que alegaram ter sofrido alguma forma de violência associada ao ambiente laboral (SOUZA, 2018, p. 15) (COLETA; MIRANDA, 2003).

Barreto (2005, p. 49-50) afirma que conheceu o conceito de Assédio Moral a partir de Hirigoyen, tendo-o aplicado na sua pesquisa nos seguintes termos:

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição. É um processo, mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõem ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações. Deve “aceitar” provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações, de forma constantes e repetitivas sem reclamar ou questionar (BARRETO, 2005, p. 49-50).

Além de Barreto, outros pesquisadores brasileiros também realizaram contribuições importantes para a literatura nacional a respeito do Assédio Moral, como os professores Freitas e Heloani.

Freitas, em seu artigo “Assédio Moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações”, assim como Barreto, utilizou sobretudo das definições de Hirigoyen para refletir sobre a ocorrência de Assédio Moral e de Assédio Sexual nas organizações, enquadrando o assédio sexual como uma possível gradação do Assédio Moral (FEITAS, 2001).

Já o professor Heloani apresentou sua visão de Assédio Moral dando enfoque à intencionalidade. Para ele, o Assédio Moral consiste em uma constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida da sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Heloani também pontua que o processo de Assédio Moral pode ser facilitado por uma conjunção de perversão moral do agressor com a hipercompetitividade existente nas organizações, decorrente de um processo cada vez mais intenso de globalização, informatização dos serviços e agilização dos processos, que estimulam a instrumentalização do outro (HELOANI, 2004).

Freitas, Heloani e Barreto firmaram uma parceria acadêmica consistente, da qual resultou publicações importantes, como por exemplo o livro “Assédio Moral no Trabalho” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011), que apresentou a seguinte definição de Assédio Moral:

O Assédio Moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, p. 37).

Além dessa obra, também merecem destaque o livro “Assédio Moral: gestão por humilhação” (HELOANI; BARRETO, 2018) e os artigos “Assédio Moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas” (HELOANI; BARRETO, 2015) e “Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o Assédio Moral nas relações laborais” (BARRETO; HELOANI, 2015).

2.1.1.1 Aspectos caracterizadores

Apesar de a pesquisa sobre o tema ter avançado muito da década de 1980 até os dias atuais, ainda não existe uma definição unânime e objetiva para enquadrar uma conduta como Assédio Moral, o que faz com que existam muitas dúvidas a respeito

do assunto, dando margem até mesmo a uma banalização popular do fenômeno, no sentido de se considerar todo e qualquer conflito, tensão ou mal trato na convivência em sociedade ou no trabalho como Assédio Moral (BRADASCHIA, 2007, p. 53-54). Isso ocorre porque o Assédio Moral é um fenômeno complexo que pode ser abordado sob diferentes enfoques, sendo objeto de interesse e de estudo de várias áreas e especialistas, como médicos, sociólogos e juristas (HIRIGOYEN, 2006, p. 16).

Considerando essa multiplicidade de definições, Nunes e Tolfo (2011; 2015; 2017), estudando os conceitos apresentados pelos mais renomados pesquisadores da área, como Hirigoyen, Leymann, Einarsen, Freitas, Heloani e Barreto, já citados no tópico anterior, sistematizaram os principais aspectos abordados nas definições de Assédio Moral, quais sejam:

a) Frequência e duração

Segundo Nunes e Tolfo (2011, p. 4), esse é o aspecto mais importante para a caracterização do Assédio Moral. Para que sejam considerados Assédio Moral, os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, de forma habitual, por um período prolongado de tempo. É justamente a repetição das situações humilhantes que fazem com que a vítima perca as forças para se defender, tornando o Assédio Moral um fenômeno destruidor (HIRIGOYEN, 2019, p.66).

Nesse sentido, uma agressão pontual, ainda que violenta, não se configura como Assédio Moral. De acordo com Soboll (2008, p. 21), as agressões pontuais “[...] são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa”, como por exemplo, o uso de uma palavra grosseira ou o aumento no tom da voz numa discussão (SOBOLL, 2008, p. 21).

Em relação à frequência e ao tempo que devem durar os comportamentos hostis, Leymann (1996), apresenta uma definição estatística de pelo menos uma vez por semana, por no mínimo seis meses. Todavia, não há consenso sobre esse período exato de tempo. Einarsen *et al.* (2003, p. 7) explicam que o critério utilizado por Leymann é difícil de ser aplicado, porque nem todos os comportamentos de Assédio Moral têm natureza episódica e podem ser enumerados, como por exemplo, um boato que circulam sobre a vítima e que pode ser prejudicial a ponto de destruir sua carreira ou sua reputação.

Na verdade, o mais recomendado é analisar a prática continuada e insistente no caso concreto. Enquanto o assédio e suas consequências são repetidos regularmente, a agressão pontual é uma situação ocasional (EINARSEN et al., 2003, p. 7). “O Assédio Moral se define no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade” (SOBOLL, 2008, p. 32).

b) Caráter processual

O caráter processual é muito relacionado ao aspecto anterior e significa dizer que a conduta do Assédio Moral é repetida e vai evoluindo de forma processual, gradativamente. Ele pode iniciar a partir de situações veladas disfarçadas de brincadeiras e tomar uma proporção maior com o tempo (NUNES; TOLFO, 2014, p. 24).

Conforme explicado por Hirigoyen (2019, p. 66-67), o assédio nasce como algo aparentemente inofensivo, mas propaga-se insidiosamente, tendo em vista que os ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente posta em uma condição de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes, o que desencadeia nela sintomas de medo e ansiedade.

c) Direcionalidade

O Assédio Moral é sempre uma conduta direcionada, voltada a um indivíduo específico ou a um grupo (NUNES; TOLFO, 2011, p. 4; NUNES; TOLFFO, 2015, p. 24).

d) Desequilíbrio de poder

No processo de Assédio Moral sempre existe uma diferença de poderes, de força entre agressor e agredido. Esse desequilíbrio de poder não está necessariamente vinculado a uma posição hierárquica, mas sim a uma dominação que o agressor consegue implementar para com a vítima (ZIROLDI; AUGUSTO; NUNES, 2019).

Em outras palavras, o Assédio Moral pode acontecer entre pessoas com

funções equivalentes dentro de uma organização e com o mesmo status social, mas a vítima sente que sua capacidade de defesa é inferior a do agressor, seja devido à fragilidade psicológica causada pelas agressões sofridas, seja pelo fato de que ao longo do processo perde o apoio dos colegas e/ou superiores (BRADASCHIA, 2007, p. 57).

Segundo Nunes e Tolfo (2015, p. 24), o desequilíbrio pode estar presente também quando o agressor tem o poder de reter recursos/ferramentas essenciais para o outro exercer sua função; poder de reconhecer vulnerabilidades de um indivíduo e explorar esse conhecimento em detrimento da pessoa; poder de segurar informação/conhecimento; e também o poder de usar o seu relacionamento com alguém para prejudicar e/ou ameaçar os outros.

e) Intencionalidade

Acrescenta-se, por fim, o aspecto da intencionalidade, porém com a ressalva de que sobre ele existem divergências de entendimentos entre os pesquisadores.

Freitas, Heloani e Barreto (2011) ressaltam a necessidade do caráter intencional da conduta. No mesmo sentido, para Soboll (2008, p. 33), os ataques se apresentam sempre na forma de armadilhas premeditadas, sutis ou explícitas, para gerar desconforto, coação, constrangimento e ameaça.

Já Leymann (1996) e Einarsen *et al.* (2003) ressaltam que as práticas hostis também podem ser inconscientes. Inclusive, Einarsen *et al.* (2003) analisam que o problema da intencionalidade é que ela é subjetiva, sendo impossível verificar a sua presença ou não. Nunes e Tolfo (2015, p. 24) também se filiam a essa posição, apontando que o caráter inconsciente da intencionalidade não elimina nem diminui a violência nem o dano causado à vítima.

2.1.2. Atos caracterizadores de Assédio Moral

Na sua obra mais aclamada, traduzida para o português como “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, a médica francesa Hirigoyen descreve detalhadamente o processo de Assédio Moral, apresentando as condutas ou estratégias típicas através das quais o agressor impede a vítima de reagir e mantém

o poder e o controle sobre ela (HIRIGOYEN, 2019). Tais condutas serão apresentadas a seguir. Ressalta-se que, a despeito da primeira tiragem da obra ser lançada em 1998, para a realização dessa pesquisa foi utilizada a edição mais recente, lançada no ano de 2019, sendo esta a referenciada em todo o trabalho.

- **Recusar a comunicação direta:** O agressor recusa-se a conversar com a vítima, a olhá-la, a explicar a sua atitude de desqualificação, o que a paralisa, impedindo-a de reagir e se defender. Essa estratégia é utilizada para prolongar o conflito, pois impedindo o diálogo, o agressor impede a solução do problema.

Podem parecer condutas insignificantes, mas que ocorrendo frequentemente machucam cada vez mais.

- **Isolar:** Nessa situação, a vítima é privada de todo tipo de informação e convivência de forma proposital. Não é convidada para as reuniões do grupo, não lhe são dadas atribuições, mesmo que os demais colegas/companheiros estejam sobrecarregados. O intuito é fazer com que ela perca todas as alianças possíveis, pois as pessoas que possuem mais amigos ou aliados estão mais protegidas.

Os perversos narcisistas instigam os membros do grupos mais dóceis, “os carneiros”, contra a pessoa isolada. O silêncio se estende aos colegas, mesmo que estes não queiram tomar partido. Para eles, não se trata, de início, de um silêncio hostil, mas de um silêncio constrangido. A vítima interpreta a situação como se fosse um silêncio hostil. O processo se torna então circular, pois, por sua reação, a vítima atrai a hostilidade das testemunhas, neutras no princípio (HIRIGOYEN, 2006, p. 53).

- **Desqualificar:** A desqualificação para com a vítima normalmente não se dá diretamente, pois isso lhe permitiria revidar. Ela pode ocorrer de maneira indireta, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos quando ela fala, olhar de desprezo, silêncios, subentendidos, erguer de ombros. Podem ser atitudes muito sutis que dificilmente são comprovadas pelo agredido e percebidas pelas pessoas ao redor.

Também pode ocorrer através de críticas indiretas disfarçadas em ironias, sarcasmos, zombarias, de maneira que, quando a vítima questiona, a

justificativa utilizada é justamente que se trata de uma brincadeira (falas como “Ela é muito sensível, não tem senso de humor!”; “Por que a gente não pode brincar?” e “Ele é paranoico e só enxerga maldade por todos os lados”).

- **Desacreditar:** Consiste em desacreditar a vítima, colocá-la para baixo, de modo que perca toda sua autoconfiança. Isso pode ocorrer através de críticas destrutivas sucessivas, calúnias, mentiras, subentendidos malévolos, atribuição de um apelido ofensivo, ridicularizá-la por ter alguma enfermidade ou deficiência.

O objetivo é dominar a qualquer preço. E, para isso, começa-se por abalar o outro, indo direto aos seus pontos fracos, até que a pessoa perca a confiança em si. Procura-se acuá-la, reclamando de coisas íntimas que ela não poderá mudar, e, em vez de lhe fazer críticas objetivas: “Existem tais e tais coisas que não estão boas no seu trabalho”, ataca-se de maneira global: “Você não sabe de nada!”. Não se trata de tentar encontrar uma solução para um problema ou administrar um conflito, mas de instaurar uma relação de forças. O objetivo é alcançado no momento em que a pessoa sucumbe (HIRIGOYEN, 2006, p. 55-56).

- **Vexar:** Consiste em confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes, em grande quantidade ou fixar objetivos impossíveis de serem cumpridos. Também podem ocorrer agressões físicas indiretas, na forma de negligências propositais que provoquem acidentes, como por exemplo deixar algo pesado cair sobre a vítima.
- **Induzir ao erro:** Induzir a vítima a cometer uma falta, não só para criticá-la e provocá-la, mas também para que ela crie uma imagem ruim de si mesma. Tal ação também pode levar a vítima a ter um comportamento agressivo na frente de outras pessoas, e assim ser taxada de “desequilibrada”.
- **Assédio Sexual:** Para a autora, o Assédio Sexual é considerado um passo a mais na perseguição moral, entendimento posteriormente ratificado por Freitas (2001).

De acordo com Pamplona Filho (2005), Assédio Sexual é “toda conduta de natureza sexual não desejada, que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”. A conduta de Assédio Sexual pode ser verbal, não verbal ou física, desde que tenha caráter sexual e seja realizada como propósito de constranger a vítima (SÁ;FOLRIANI,RAMPAZO,2017).

O Assédio Sexual pode se manifestar através de atos explícitos e diretos, como beijos forçados, gestos indecentes, apalpadinhas, beliscões, carícias, exposições de objetos pornográficos e toques íntimos, mas também através de atitudes aparentemente inofensivas, a depender do caso concreto, como gracejos, expressões faciais, convites, insinuações, piadas de duplo sentido e abraços prolongados (MUNIZ, 2008, p. 49-50).

Observa-se, portanto, que o Assédio Moral e o Assédio Sexual são condutas diversas e bem delineadas. A ocorrência de um Assédio Sexual não necessariamente indica que há um Assédio Moral, e vice versa. Todavia, é frequente a passagem de uma conduta para a outra, sendo possível que o Assédio Sexual seja uma das ações realizadas contra uma vítima do Assédio Moral.

Os atos caracterizadores de Assédio Moral são denominados por Hirigoyen (2019, p. 75) de “procedimentos perversos”, os quais, se analisados isoladamente, são aparentemente sem importância, porém, vão se repetindo e se tornando cada vez mais violentos.

No livro lançado posteriormente, chamado de “Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral” (2006), com base em uma série de relatos de trabalhadores que se identificaram com sua primeira obra, Hirigoyen mais uma vez descreveu o processo de Assédio Moral, desta feita agrupando as mesmas condutas discutidas anteriormente em quatro grandes categorias: “Deterioração proposital das condições de trabalho”; “Isolamento e recusa à comunicação”; “Atentado contra a dignidade” e “Violência verbal, física ou sexual”. Tais categorias e suas respectivas condutas estão demonstradas no quadro 1.

Quadro 1. Lista de atitudes hostis, segundo Hirigoyen (2006)

Deterioração proposital das condições de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • Retirar a autonomia da vítima; • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; • Contestar sistematicamente todas as suas decisões; • Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; • Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; • Dar-lhe permanentemente novas tarefas; • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); • Agir de modo a impedir que obtenha promoção; • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; • Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; • Causar danos em seu local de trabalho; • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; • Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; • Induzir a vítima ao erro.
Isolamento e recusa de comunicação
<ul style="list-style-type: none"> • A vítima é interrompida constantemente; • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; • A comunicação com ela é unicamente por escrito; • Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual; • É posta separada dos outros; • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; • Proíbem o colega de lhe falar; • Já não a deixam falar com ninguém; • A direção recusa qualquer pedido de entrevista.
Atentado contra a dignidade
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); • É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados; • Espalham rumores a seu respeito; • Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; • Criticam sua vida privada; • Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade; • Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;

<ul style="list-style-type: none"> • Atribuem-lhe tarefas humilhantes; • É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
Violência verbal, física e sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Ameaças de violência física; • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta; • Falam com ela aos gritos; • Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; • Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio; • Fazem estragos em seu automóvel; • É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: HIRIGOYEN (2006).

Apesar de as categorias apresentadas por Hirigoyen serem as mais conhecidas e reproduzidas na literatura, a pesquisadora não foi a única a descrever condutas típicas de Assédio Moral e agrupá-las em categorias. A própria Hirigoyen mencionou a existência de outros estudos sobre as atitudes hostis do Assédio Moral, afirmando que o que diferencia cada estudo é tão somente a classificação escolhida pelo autor (HIRIGOYEN, 2006).

Como exemplo disso, tem-se também a classificação de Leymann (1997), que listou 45 comportamentos característicos de Assédio Moral ou *mobbing*, sintetizando-os em cinco grandes categorias, divididas com base nos efeitos que os comportamentos desencadeiam nas vítimas. São elas:

- Efeitos sobre as possibilidades de a vítima comunicar-se adequadamente: atitudes que silenciam a vítima, que retiram sua possibilidade de se comunicar, ataques verbais e ameaças;
- Efeitos sobre as possibilidades de a vítima manter contatos sociais: atitudes diversas no intuito de isolar a vítima;
- Efeitos sobre as possibilidades de a vítima manter sua reputação pessoal: criar fofocas sobre a vítima, ridicularizá-la, debochar sobre alguma deficiência, herança étnica ou a maneira como fala, como se veste, como anda, etc;
- Efeitos na situação ocupacional da vítima: não atribuir nenhuma tarefa à vítima, ou atribuir tarefas sem sentido;

- Efeitos na saúde física da vítima: atribuir tarefas perigosas, ameaçar fisicamente ou assediar sexualmente.

De forma semelhante, Zapf (1999) apresentou os cinco principais comportamentos do Assédio Moral, categorizados através de evidências empíricas e teóricas:

- Relacionado ao trabalho: que pode incluir mudanças no trabalho da vítima, inclusão de tarefas negativas ou de difícil execução;
- Isolamento social: não se comunicar com alguém ou excluir alguém dos eventos sociais;
- Ataques pessoais ou ataques à vida privada de alguém por comentários insultuosos;
- Ameaças verbais com críticas, gritos ou humilhações em público;e
- Espalhar rumores.

Veja-se que, de fato, as ações descritas por Hirigoyen (2006; 2019), Leymann (1997) e Zapf (1999) são muito semelhantes, independentemente da categorização proposta por cada pesquisador, girando sempre em torno de atitudes que afetam o desenvolvimento das atividades da vítima, a sua comunicação com os demais membros do grupo, a sua dignidade pessoal e integridades psicológica e física.

2.1.3. Classificações ou direções do Assédio Moral

A literatura costuma classificar o Assédio Moral em três tipos ou direções, a depender da relação existente entre agressor e vítima, quais sejam: horizontal, quando ocorre entre pessoas de posições equivalentes, ou seja, quando não há divergência hierárquica entre agressor e vítima; vertical, quando ocorre entre pessoas de posições hierárquicas diversas, podendo ser descendente (de superior para subordinado) ou ascendente (de subordinado para superior); e misto, quando o agredido sofre assédio tanto horizontal como vertical (HIRIGOYEN, 2019; PAIXÃO; MELO; SILVA, 2011, p. 2 E MUNIZ, 2008).

Ratifica-se, portanto, que a existência de hierarquia não é um fator determinante na implantação de um processo de Assédio Moral, ou seja, ele pode

acontecer independente da relação de subordinação entre os indivíduos, desde que o agressor consiga implementar uma dominação sobre a vítima. Em todas as situações, o processo pelo qual a vítima passa é ardiloso, e aos poucos aniquila e bloqueia a sua capacidade produtiva e provoca mudanças na forma como ela se vê e se aceita (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 56). A seguir serão delineadas as principais características de cada tipo.

2.1.3.1. Assédio Moral horizontal

O Assédio Moral horizontal ocorre quando não há diferença hierárquica entre as partes envolvidas, e normalmente está relacionado à competitividade no local de trabalho, quando colegas da mesma função disputam uma promoção ou condição favorecedora (COSTA; PINTO, 2016, p. 3422).

Pode ocorrer também em decorrência de ciúmes, inveja, preconceito ou intolerância relacionada a alguma característica da vítima (ARENAS; PICCINNI, 2012, p. 111). Freitas (2001, p. 11), explica essa situação exemplificando o caso de mulheres recém chegadas em um ambiente essencialmente machista:

Em um grupo tradicionalmente reservado aos homens, não é fácil para uma mulher chegar e se fazer respeitar; ela está sujeita a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que diz e faz, recusa em ter o seu trabalho levado a sério (FREITAS, 2001, p. 11).

A respeito do Assédio Moral horizontal, Hirigoyen (2019, p. 73-74) reflete sobre a importância da capacitação para aqueles que estão em condição superior. Isso porque quando os perseguidores são colegas, o primeiro termo de socorro à vítima deveria partir do responsável hierárquico. Nesse sentido, é importante que dirigentes de equipes tenham consciência dos problemas humanos que as suas responsabilidades envolvem, sabendo intervir, quando constatarem situações de Assédio Moral horizontal.

2.1.3.2. Assédio Moral vertical descendente

O Assédio Moral vertical descendente, caracterizado pela subordinação entre agressor e agredido, de longe é a categoria mais frequente e estudada (BRADASCHIA, 2007, p. 120). Nessa direção, a hierarquia, além de contribuir para a

ocorrência do assédio, constitui, ao mesmo tempo, motivo facilitador da perpetração de tal conduta (CARDOSO; ALMEIDA, 2016).

O assédio descendente pode ser um caso de abuso de poder, quando o superior hierárquico se utiliza da sua posição para, de maneira desmedida, perseguir seus subordinados por medo de perder o controle; ou pode ser uma manobra de indivíduos que, para engrandecerem-se, sentem a necessidade de rebaixar os demais (HIRIGOYEN, 2019, p. 75).

Quando um indivíduo sofre Assédio Moral por parte de um superior, a tendência é que as consequências da conduta sejam mais danosas, se comparadas a de um Assédio Moral advindo de colegas (horizontal), pois nesse caso a vítima se sente isolada e com muito mais dificuldade de se defender e de comprovar o assédio sofrido, já que não tem, ao menos a princípio, a quem recorrer (BRADASCHIA, 2007, p. 120).

2.1.3.3. Assédio Moral vertical ascendente

Por sua vez, o Assédio Moral vertical ascendente, o qual parte de um subordinado para um superior, é a categoria de assédio menos comum. No ambiente de trabalho, normalmente ocorre quando um novo empregado, de nível superior, é admitido na organização, e seus meios e métodos não são aprovados pelo restante do grupo. Pode ocorrer também quando um antigo funcionário é promovido no serviço, sem a aprovação dos demais (HIRIGOYEN, 2019, p. 74). Ações ou omissões como não-entrega de correspondência, extravio de documentos e processos, escutas telefônicas privadas ou o não cumprimento de prazos de forma proposital são condutas comuns nesses casos (FREITAS, 2001, p. 11).

No âmbito das instituições de ensino, um exemplo de Assédio Moral vertical ascendente que vem sendo muito discutido nos dias atuais é aquele cometido pelos alunos contra os professores. Essa configuração de assédio pode se desenvolver através de condutas como desrespeito à figura do mestre, sarcasmo, falta de atenção intencional, provocações, perturbações na sala de aula, ameaças à integridade física e abuso do poder econômico, essa última exclusivamente nas instituições de ensino particulares (KNOENER, 2019, p. 74).

2.1.3.4. Assédio Moral misto

O Assédio Moral também pode partir de várias pessoas de posições hierárquicas diversas para com uma única vítima, é o denominado “Assédio Moral misto”. O Assédio Moral misto normalmente acontece quando os superiores hierárquicos são omissos em relação a uma ocorrência de Assédio Moral horizontal, tornando-se cúmplices, e aí o processo se prolonga no tempo (ARENAS; PICCINNI, 2012, p. 111). Também ocorre quando o agressor, através das suas manobras perversas, consegue convencer o grupo ou as chefias de que a vítima é a culpada pelos conflitos, fazendo com que outras pessoas “escolham um lado” na disputa e comecem a reproduzir as agressões (BRADASCHIA, 2007, p. 122-123).

2.1.4. Consequências do Assédio Moral

Einarsen (2005), em artigo que discute resultados de estudos europeus sobre o Assédio Moral no ambiente de trabalho, afirma que a exposição sistemática a situações de assédio gera uma série de efeitos negativos no alvo, como medo, ansiedade, desamparo e depressão.

Dentre as principais contribuições desses estudos, que foram realizados por seu grupo de pesquisa na década de 1990, destaca-se uma pesquisa realizada junto a auxiliares de enfermagem noruegueses, na qual foi possível verificar que os auxiliares que relataram exposição ao Assédio Moral retrataram níveis significativamente mais elevados de esgotamento, menor satisfação no trabalho e menor bem-estar psicológico em comparação àqueles que não passaram por essa situação. Já em outra pesquisa com vítimas dinamarquesas, na qual a maioria dos entrevistados tinha vivido eventos angustiantes como acidentes, divórcio e luto, 80,5 % afirmaram que nenhum desses eventos os afetaram tão negativamente como o assédio (EINARSEN, 2005).

A médica e pesquisadora Hirigoyen (2019, p. 172-173) explica, com fundamentos de ordem biológica, como e porquê o processo de Assédio Moral desencadeia efeitos negativos na vítima. Segundo ela, quando alguém passa por uma situação estressante, o organismo se coloca em estado de alerta, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais.

De início, ocorre um fenômeno de adaptação, que permite ao indivíduo enfrentar a situação, seja qual foi a sua origem. Assim, quando esse estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta a ordem. Porém, quando a situação se repete constantemente, como acontece em um Assédio Moral, a capacidade de adaptação do sujeito é ultrapassada e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. A persistência de elevadas taxas de hormônio de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica:

Como essas pressões continuam por longos períodos (meses ou até anos), a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. Desordens funcionais e orgânicas podem sobrevir, em consequência das perturbações neuro-hormonais. Depois de uma longa série de insucessos, as vítimas se desencorajam e já antecipam cada novo fracasso. O que agrava nelas o estresse é a inutilidade das tentativas de defesa. Este estado de estresse crônico pode traduzir-se no surgimento de uma perturbação ansiosa generalizada, com um estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações ansiosas de difícil controle e um estado de tensão e de hipervigilância permanentes” (HIRIGOYEN, 2019, p. 173-174).

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 74) também descrevem como esse processo afeta a vítima:

A repetição dos atos de violência ao longo do tempo estimula a necessidade de rever constantemente as cenas em que foi humilhado. Cada palavra é lembrada em detalhes. Os gestos do assediador são revistos centenas de vezes. O tom da voz e asfeições do assediador e o local onde ocorreu tal violência tomam conta dos pensamentos escravos da cena e do sofrimento, mantendo um processo circular enlouquecedor. É frequente sentir-se perseguido, injustiçado, desconfiado de tudo e de todos. Dominado pelo cansaço, faltam-lhe forças para reagir, prefere isolar-se, não sente prazer em nada, tem desejos vagos e pensa em não retomar mais à empresa. Têm início os sinais de alarme do organismo (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 74).

O estudo desenvolvido por Barreto na sua pesquisa de mestrado também trouxe contribuições importantes sobre as consequências devastadoras que o Assédio Moral pode provocar. Os resultados da pesquisa apontaram que as mulheres costumam ser mais humilhadas que os homens. Nas vítimas mulheres, predominam emoções como ressentimentos, angústias, vontade de chorar, isolamento, ansiedade, alterações de memória, além de sintomas físicos como dores generalizadas, palpitações, tremores, dentre outros. Já nos homens acentua-se a sensação de fracasso, de inutilidade e de vergonha, gerando também aumento no consumo de drogas e álcool (COLETA; MIRANDA NETO, 2004, p. 186).

No quadro 2 estão resumidas as principais desordens causadas no organismo humano em decorrência do processo de Assédio Moral, segundo apontado por CARAN *et. al* (2010, p. 738).

Quadro 2. Consequências do Assédio Moral no organismo

Psicopatológicas	Psicossomáticas	Alimentares
<ul style="list-style-type: none"> ● Apatia; ● Problemas de concentração; ● Humor depressivo; ● Vivências depressivas; ● Pensamentos repetitivos e confusos; ● Esquecimentos constantes; ● Reações de medo, insegurança, insônia, ou sonolência excessiva; ● Pesadelos, sonhos frequentes com a situação; ● Falta de iniciativa; ● Melancolia 	<ul style="list-style-type: none"> ● Hipertensão arterial; ● Dispneia; ● Crise de asma; ● Palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração; ● Inflamações na pele; ● Perda de cabelo; ● Dores generalizadas no corpo; ● Perda de equilíbrio corporal; ● Enxaquecas; ● Diminuição da libido e disfunções sexuais e de comportamento. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bulemia ou anorexia

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de CARAN *et. al*, 2010.

A gravidade e a extensão das consequências do Assédio Moral estão relacionadas ao tempo de duração da agressão. A depender da situação, o sofrimento imposto e não explicado ou compreendido pela vítima, pode, inclusive, ser causa de ideação suicida e vontade de morrer (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 75).

Como uma decorrência lógica, todos esses efeitos sofridos repercutem diretamente não só na saúde das vítimas, como também nas suas relações familiares, sociais e profissionais. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 42), o Assédio Moral “[...] é um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social,

sendo os seus impactos ou prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos”. No mesmo sentido entende a psicóloga, professora e pesquisadora Soboll:

Assim como a violência psicológica se estabelece por meio de relações sociais, suas repercussões se reproduzem, em diferentes intensidades, perpassando do individual para o coletivo, das relações interpessoais para os sistemas organizacionais, podendo gerar danos nas esferas econômica, social e da saúde (SOBOLL, 2008, p. 147)

As relações familiares e sociais são afetadas porque a violência tende a desencadear um ciclo reprodutivo, uma reação em cadeia na qual todos são atingidos. Assim, ainda que não tenha a intenção, a vítima, diante das alterações emocionais desencadeadas pelas humilhações sofridas, pode agir com as pessoas mais próximas de forma agressiva ou afastar-se, ficando indiferente aos vínculos afetivos (SOBOLL, 2008, p. 186).

Quanto às consequências para a organização, destaca-se que o Assédio Moral gera um clima hostil e uma deterioração nas relações, prejudicando a comunicação e afetando a motivação e eficiência do grupo como um todo. As testemunhas passivas, ou seja, os colegas que presenciam as situações humilhantes, também podem vir a ser afetados emocionalmente, sendo considerados por pesquisadores como vítimas secundárias ou indiretas. Além disso, se o episódio é levado à justiça e torna-se de conhecimento público, a organização é atingida também economicamente, com custos judiciais e possíveis indenizações, e tem a sua imagem abalada de forma negativa perante à comunidade (VIEIRA, 2019, p. 58).

Quando o Assédio Moral é sofrido no ambiente educacional, é possível que a vítima sofra implicações futuras na sua vida profissional (GOUVEIA et al., 2012). Quando ocorre no ambiente de trabalho, o indivíduo emocionalmente doente e abalado pode ter a sua capacidade laborativa prejudiciada e precisar ausentar-se por meio de licenças, ou pedidos de aposentadoria antecipada, quando a situação evolui para uma incapacidade laborativa. Têm-se evidente, aí, os efeitos negativos do Assédio Moral para toda a sociedade, majestosamente apresentados por Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 43):

O nível social tem sido praticamente ignorado, porém, todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pela prática de assédio. Ora, diz respeito a todos nós: acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios

subsidiados, longos tratamentos médicos), suicídios, aposentadores precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício. Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 43).

2.1.5. Aspectos legais

Apesar de ser um tema que vem ganhando destaque no cenário nacional desde os anos 2000, o Assédio Moral ainda não foi regulamentado no país em legislação federal. Até o momento, existem apenas projetos de lei que visam definir o Assédio Moral e as suas consequências tanto no âmbito civil, como no âmbito penal.

Como exemplo disso, tem-se o Projeto de Lei nº 4.591/2001, de autoria da Deputada Federal Rita Câmara, que propõe alterar a Lei nº 8.112/1990 para definir o Assédio Moral e determinar a aplicação das penalidades de advertência, suspensão, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada ou demissão, esta última em caso de reincidência, aos servidores públicos da União, das autarquias e fundações públicas federais que cometerem Assédio Moral contra seus subornados (BRASIL, 2001). O referido PL, porém, tramitou apenas na Câmara dos Deputados e foi arquivado no ano de 2008 nos termos do artigo 1052 do Regimento Interno do órgão (BRASIL, 1989).

Há também o Projeto de Lei nº 8.178, de 2014, de autoria do Senador Inácio Arruda, que pretende alterar a Lei nº 8.429/92, para incluir o Assédio Moral como um ato de improbidade administrativa (BRASIL, 2014). Como foi explicado pela Relatora do PL, a deputada Maria Helena, a atual redação do artigo 11 da Lei nº 8.178/2014 define como ato de improbidade que atenta contra os princípios da administração pública “[...] qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições [...]”, porém não prevê de forma

² Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as: I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões; II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno; III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias; IV - de iniciativa popular; V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República. Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava.

expressa e objetiva o Assédio Moral como uma dessas ações. Nesse sentido, a relatora explica a importância do PL:

Reduzir determinada conduta a termo, enquadrando-a como caracterizadora de improbidade administrativa, conforme pretende o projeto em exame, de fato constitui medida mais eficaz do que aguardar sua repressão com base nos enunciados abrangentes contemplados pela lei que disciplina a punição de atos atentatórios ao interesse público (BRASIL, 2014).

Até a finalização desta pesquisa, a última movimentação registrada no referido projeto de lei foi em 2019, na Comissão de Constituição de Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados.

Os textos originais do PL nº 8.178/2014 e do PL nº 4.591/2000 propõem a regulamentação do Assédio Moral apenas no âmbito do serviço público (no último caso, apenas no serviço público federal) e para os casos nos quais a agressão ocorre no ambiente de trabalho, na direção descendente, ou seja, de uma autoridade superior para seu subordinado. Portanto, não abarcam todas as situações possíveis de Assédio Moral.

No campo penal, menciona-se o Projeto de Lei de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, o PL nº 4.742 de 2001, que pretende introduzir no Código Penal Brasileiro dispositivo para a criminalização do Assédio Moral no trabalho. O PL foi aprovado na Câmara dos Deputados, mas ainda precisa da aprovação no Senado Federal e da sanção presidencial para entrar em vigor. Se aprovado conforme o texto proposto, será incluído o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, prevendo como crime de Assédio Moral a conduta de “ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”, cuja pena será detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa, além da pena correspondente à violência (ACCARINI, 2019).

Na legislação estadual e municipal, porém, já existem diversas regulamentações sobre o Assédio Moral. A pioneira foi a Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000, do Município de Iracemápolis, no Estado de São Paulo. A referida lei conceituou o Assédio Moral laboral e previu as penalidades de advertência, suspensão vinculada à participação em curso de comportamento profissional, e demissão, ao servidor público municipal que praticar Assédio Moral no ambiente de

trabalho (GALLINDO, 2009).

Em seguida ao Município de Iracemópolis, foram publicadas leis semelhantes nos Municípios de São Paulo-SP, Americana-SP, Campinas-SP, Guarulhos-SP, Cascavel-PR, São Gabriel do Oeste-MS, Sidrolândia-MS, Natal-RN, Porto Alegre-RS, dentre outros (SOARES; DUARTE, 2014). Destaca-se também legislações estaduais no Rio de Janeiro, Ceará, São Paulo e Rio Grande do Sul (VIEIRA, 2019, p. 85).

A ausência de regulamentação a nível federal não exclui a possibilidade de que os casos de Assédio Moral não abrangidos nas legislações locais municipais e/ou estaduais sejam devidamente apurados e punidos.

Isso porque a Constituição Federal Brasileira de 1988, que é a mãe de todas as demais leis e regulamentos do país, prevê a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático do Direito, estabelecendo também como objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Considerando que o Assédio Moral é um ato de ofensa à dignidade de uma pessoa, pode ser enquadrado, segundo os juristas, como um dano moral. “ O dano moral decorre da lesão ou ofensa a um direito, a bens ou a um interesse subjetivo não materializado. É um ataque à integridade individual, um aviltamento imaterial ao direito subjetivo de um indivíduo”(COELHO; GOMIDE, 2018, p. 23).

Quanto a este ponto, registra-se que o Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002) dispõe que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (artigo 186); e que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (artigo 927) (BRASIL, 2002). Portanto, a conduta comprovada de Assédio Moral é passível de reparação na esfera civil.

Na hipótese do Assédio Moral ser cometido por servidor público, sua conduta poderá ser discutida também na esfera administrativa. No caso do servidor público federal, que são aqueles mais ligados ao tema desse trabalho, já que o lócus da pesquisa é uma universidade pública federal, o agente infrator será julgado segundo os preceitos da Lei nº 8.112/90, regime jurídico ao qual esses servidores estão subordinados. Apesar de a referida lei ainda não disciplinar expressamente a conduta de Assédio Moral, conforme já mencionado, as ações de assédio podem ser enquadradas em violação ao dever de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116,

inciso XI) ou incidirem na proibição de manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V), sujeitando o servidor às penalidades de advertência ou suspensão, a depender das circunstâncias envolvidas (BRASIL, 1990).

Caso o Assédio Moral seja tipificado como improbidade administrativa, como propõe o PL nº 8.178, de 2014, o servidor público federal poderá ser condenado, inclusive, à penalidade de demissão, segundo previsão do artigo 132, inciso IV, da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990).

É importante ressaltar que as instâncias civil, penal e administrativa são independentes entre si. Portanto, em regra, é possível que pela prática de um único ato indevido o servidor sofra sanções diversas, não havendo interferência da decisão de uma instância no julgamento das demais. A única exceção a essa regra é a hipótese de o servidor ser absolvido na esfera penal, por ficar comprovado que o fato denunciado não ocorreu ou que o agente não foi o autor do mesmo. Nessa situação, necessariamente deve ser absolvido nas esferas civil e administrativa (CARVALHO, 2016, p. 841).

Por fim, registra-se que pelo cometimento de atos condizentes com o Assédio Moral o servidor público federal também poderá sofrer processo de apuração ética, na forma prevista no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, dispondo uma série de vedações e deveres ligados à conduta ética do servidor público federal (BRASIL, 1994).

De acordo com o referido Código de Ética, deverá ser criada uma Comissão de Ética em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional e em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público. Essa Comissão é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, além de apurar denúncias relacionadas aos desvios éticos desses agentes. A penalidade aplicável às infrações que violam o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 é a censura, que constará dos assentamentos funcionais do servidor pelo prazo de três anos (COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, 2008).

Além da penalidade de censura, a Comissão de Ética que julgar o procedimento poderá sugerir também a exoneração do cargo ou função de confiança, se for o caso; o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem; e a remessa de expediente ao setor ou autoridade competente para exame de eventuais transgressões de naturezas

diversas (COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, 2008).

2.2. ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Considerando as características e as várias direções nas quais o Assédio Moral pode se manifestar, os pesquisadores da área entendem que é uma forma de violência passível de existir nos mais diversos segmentos sociais, na família, no trabalho, inclusive nas escolas e universidades (MUNIZ; MACHADO; VIEIRA, 2011; HIRGOYEN, 2019, p. 217).

Conforme destacaram Paixão, Santos e Martins Filho (2009, p. 5), a estrutura organizacional das universidades, obsoleta, rígida e altamente burocratizada, com delimitação espacial de poder e com funcionários assumindo muitos cargos em paralelo, favorece a ocorrência de Assédio Moral. Vieira (2019, p. 77) menciona também como elementos favorecedores o modelo de gestão e as práticas cotidianas de avaliação e de pressão por resultados.

De fato, as universidades têm suas práticas influenciadas pela sociedade, pelo mercado e pelo Estado. O ambiente universitário é um lócus de discursos e promessas, de competição, de exigências, de favorecimento de grupos e de conflitos, não muito diferente do mundo das fábricas, ou seja, a atual conjuntura das universidades se encontra cada vez mais turbulenta e reflete muitos problemas da própria sociedade e das organizações, o que de certa forma precariza as relações interpessoais (NUNES, 2018, p. 1).

Caran *et al.* (2010) contextualizam essa turbulência geradora de estresses no ambiente universitário, sobretudo na relação docente-discente:

Com relação aos professores-pesquisadores, destaca-se que eles são avaliados quantitativa e qualitativamente, de acordo com o número de artigos publicados em revistas indexadas, e participações em eventos, seguindo a ótica de que é necessário publicar muito. Estas atividades devem ser desenvolvidas e compatibilizadas com as tarefas de atendimento às demandas da graduação e pós-graduação, do crescente número de alunos e turmas, do número de horas-aula, entre outros, protagonizando o exemplo do desequilíbrio entre ensino e pesquisa e da quantificação da relação docente-discente (CARAN *et al.*, 2010, p. 738-739).

Nunes (2018, p. 3), por sua vez, cita outros elementos que favorecem e/ou sustentam práticas culturais de Assédio Moral nas universidades, além dos já citados

acima: impunidade ou falta de punição para assediadores; diferenças entre categorias (docentes e técnicos), entre novos e antigos, entre efetivos e substitutos; a falta de preparo para os servidores executarem suas atividades do cargo efetivo ao mesmo tempo em que ocupam cargos de chefia; e o distanciamento entre o discurso e a prática, principalmente dos gestores, os quais deveriam inibir todas estas situações recorrentes na organização.

Nesse sentido, as instituições de ensino, ao mesmo tempo em que são centros de excelência de ensino e de pesquisa, podem apresentar um “solo fértil” para a ocorrência de Assédio Moral (COLETA; MIRANDA, 2003).

Ainda sobre o Assédio Moral nas instituições de ensino, Coleta e Miranda (2003), lançando mão dos ensinamentos de Hirigoyen (2019), que afirma que o Assédio Moral pode ser encontrado em todos os grupos em que indivíduos podem entrar em rivalidade, sobretudo nas escolas e universidades, mencionam a possibilidade de manifestação desse fenômeno tanto do âmbito do trabalho, através da relação entre professores, técnicos administrativos e demais servidores, como também no âmbito escolar, considerando aqui toda a comunidade acadêmica.

Assim, também levando em consideração que a prática de Assédio Moral pode se dar entre pessoas de mesma hierarquia ou de hierarquias diversas, tomando-se como exemplo os agentes da universidade “professor” e “aluno”, verifica-se que as ações podem ocorrer de aluno para aluno, de aluno para professor, de professor para aluno, de professor para professor, e assim por diante (ALMEIDA; LAGEMANN, ARAÚJO, 2007; ZIROLDI; AUGUSTO; NUNES, 2019, p. 76).

Este trabalho tomará como foco de análise o Assédio Moral sofrido pelos alunos, sem delimitar o agente ativo da agressão, apesar de Nunes (2020, p. 232) afirmar que os principais agressores costumam ser os docentes.

2.2.1. Assédio Moral em face dos discentes

Como o Assédio Moral é um fenômeno que começou a ser percebido e pesquisado no ambiente laboral, a ampliação do seu estudo para o ambiente acadêmico ainda é recente e não dispõe de grande volume bibliográfico (FONAPRACE, 2019, p. 174; NUNES, 2020, p. 214).

Os estudos localizados sobre o assunto remetem à pesquisa de Coleta e Miranda (2003) como uma das precursoras no Brasil. Eles realizaram um

levantamento com alunos de instituições de ensino superior públicas e privadas do Estado de Minas Gerais, buscando informações sobre a existência, a topologia e a frequência relativa com que ocorrem situações de constrangimentos/humilhações na educação universitária. Os autores verificaram que as maiores queixas dos estudantes, cerca de 62,52% dos casos, eram relacionadas a situações como rebaixamento da capacidade cognitiva, agressões verbais e comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos por parte dos professores (COLETA; MIRANDA, 2003).

Coleta e Miranda (2003) também relataram que essas situações constrangedoras e humilhantes são eventos que causam grande impacto na vida dos estudantes e, por isto, as vítimas não tiveram dificuldade em evocar e relatar estes acontecimentos no estudo. Ao final, baseados nos ensinamentos propostos por Hirigoyen (2019), que há pouco havia traduzido seu primeiro livro para o português, concluíram que o Assédio Moral em face de alunos existe e é um assunto que merece relevância e atenção por parte das instituições de ensino.

Seguindo os passos de Coleta e Miranda (2003), outros pesquisadores desenvolveram estudos buscando investigar sobre o Assédio Moral sofrido por alunos no ambiente universitário.

Muniz, Machado e Vieira (2011) estudaram a ocorrência de Assédio Moral no curso de graduação em Administração de uma Instituição Federal de Ensino Superior do estado de Pernambuco. Como resultado, verificaram que 40,3% dos estudantes se sentiram vítimas de assédio através de condutas realizadas pelos docentes em sala de aula. Os pesquisadores perceberam, pelos relatos dos estudantes, que nem todas as ações descritas seriam classificadas como Assédio Moral, devido à inexistência da repetição do ato, que é uma característica indispensável para a definição desse fenômeno. Porém, incontestavelmente indicavam a existência de comportamentos violentos/agressivos, que igualmente devem ser reprimidos nas instituições.

Zioldi, Augusto e Nunes (2019), em pesquisa realizada com estudantes homossexuais de graduação e de pós-graduação de uma universidade estadual, utilizaram a categorização proposta por Hirigoyen para demonstrar a ocorrência do Assédio Moral também no meio acadêmico, em face desses estudantes. Através dos relatos dos alunos os pesquisadores verificaram a existência de todas as ações hostis apresentadas por Hirigoyen (2019), sendo que as que categorias com maior frequência na pesquisa foram “Desacreditar”, “Desqualificar”, “Vexar” e “Isolar”.

Por sua vez, Nunes (2020) realizou estudo objetivando identificar práticas de Assédio Moral vivenciadas por discentes e docentes vinculados a Programas de Pós-Guarduação *stricto sensu*, ressaltando a importância da sua pesquisa principalmente por incluir a visão dos discentes, ênfase pouco comum nas publicações sobre Assédio Moral. Ele verificou que as agressões sofridas pelos alunos partem em maioria dos docentes, em sala de aula ou em orientações, sendo que em sala de aula as ações normalmente são direcionadas ao grupo todo.

Menciona-se também que o assédio sofrido pelos alunos no ensino superior foi um dos temas incluídos na V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das Instituições Federais de Ensino referente ao ano de 2018, realizada pelo Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis, o que corresponde a uma inovação em relação às edições anteriores dessa pesquisa, indicando que o tema começou a ganhar uma certa relevância nos espaços de discussão sobre a educação universitária (FONAPRACE, 2019).

Ao mesmo tempo em que essa vertente do Assédio Moral vem aparecendo, ainda que timidamente, nos estudos acadêmicos, também já é possível encontrar discussões sobre ela no mundo jurídico. Fazendo buscas em sites jurídicos especializados, essa pesquisa localizou decisões judiciais que reconheceram a ocorrência de Assédio Moral em face de alunos nas universidades. Cita-se, como exemplo, além da própria decisão em face da Univasf (DECISÃO, 2017), instituição objeto desse estudo, o julgamento da Apelação Cível 5002944-28.2012.4047119 RS, pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF-4 (BRASIL, 2015).

O TRF-4 deu provimento à apelação interposta em processo judicial ajuizado por aluna em face da Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, objetivando a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, por reconhecer a existência de Assédio Moral praticado por professor para com a aluna, o qual foi repetido pelos demais alunos da turma. Segundo se infere da decisão, o professor teve um desentendimento com a aluna em sala de aula e proferiu contra ela palavras injuriosas como “chata”, “baixinha”, “pobre” e “feia”. Além disso, imputou-lhe o adjetivo de dedo-duro e afirmou que “só faltava os grãos de milho”, atribuindo ao grão a conotação de alimento para seres ignorantes (BRASIL, 2015).

Tal atitude do professor desencadeou efeitos imediatos, tais como o lançamento de milhos de pipoca na direção da vítima por parte dos demais alunos da turma, e também diversas situações constrangedoras ao longo dos meses seguintes.

Em razão das humilhações sofridas, a estudante precisou realizar tratamento psicológico. No seu relato, a Desembargadora Federal Vivian Josete Pantaleão Caminha ressalta que quando o humor extrapola a esfera de uma mera brincadeira, configura ofensa pessoal, pois não existe brincadeira se só o opressor ri. Além disso, afirma que o professor, na condição de hierarquicamente superior ao aluno, tem a imensa responsabilidade do exemplo:

O fato de o professor ter “personalidade jocosa” e gostar de “brincar com os alunos” não o isenta de responsabilidade pela humilhação a que eventualmente submeta um estudante. Se “personalidade jocosa” excluísse o dano concretamente perpetrado, não se multiplicariam as condenações de humoristas profissionais pelo abalo psíquico causado por suas piadas [...] cumpre salientar que a relação entre ofensor e ofendido é de hierarquia. No meio acadêmico, os alunos devem respeito ao professor, e este, além do respeito àqueles, possui a imensa responsabilidade do exemplo. [...] por mais que ela (a aluna) tenha questionado a ordem direta, consta que não o fez de forma ofensiva, ainda que sua reação tenha sido desnecessária e até questionável. Além disso, o fato de ter agido incorretamente não legitimava o professor a revidar-lhe com um agir ainda mais censurável. Ao invés de responder à aluna com o respeito que lhe devia, optou por retrucar-lhe, adotando postura absolutamente condenável [...]. Ressalta-se, ainda que não houve “condenação” dos colegas de sua atitude, e, sim, “aprovação” dos atos do professor, que se aproveitou da sua posição de liderança, para utilizar o humor com o intuito de estigmatizá-la, atijando o comportamento “coletivo” dos alunos contra ela. Trata-se, portanto, de caso típico de **Assédio Moral misto entre vertical descendente e horizontal [...] tenho que uma brincadeira não faria a autora sentir abalo psíquico a ponto de buscar tratamento psicológico, conforme comprovado nos autos. Uma brincadeira não faria seu colega atirar-lhe milho. Uma brincadeira não faria outro colega dizer-lhe para sentar no chão do ônibus, e, ante a sua negativa, afirmar que ela “precisaria de muito milho para ficar obediente”.** Uma brincadeira não causaria o deboche contínuo dos estudantes. Em suma, não existe brincadeira se somente o opressor ri. Existe, isso sim, humilhação (BRASIL, 2015, grifo do autor).

Outra decisão emblemática sobre o tema foi a proferida pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJ-RN), no julgamento da Apelação Cível nº 2017. 018320-3, proposta em face de sentença que condenou a Sociedade Potiguar de Educação e Cultura Ltda. (APEC) ao pagamento de danos morais em decorrência de Assédio Moral causado por professora (BRASIL, 2018). O TJ-RN manteve a sentença no que tange ao reconhecimento do Assédio Moral. Segundo o tribunal, as provas dos autos e o depoimento das testemunhas comprovaram que a professora cometeu Assédio Moral com o aluno quando ministrava as disciplinas de estágio, chegando a afirmar

no primeiro dia de aula que o aluno seria reprovado, o que de fato aconteceu:

Com efeito, a conduta inadequada da professora [...] ficou comprovada por meio da prova oral, notadamente da testemunha [...], colega de turma do apelado na disciplina Estágio Supervisionado em Fisioterapia Pneumológica Cardiológica e Angio-Vascular, in verbis (fls. 144/145): “[...] **Que na primeira aula do estágio supervisionado, a professora chegou para o demandante e disse “eu vou lhe reprovar; eu mostro que você vai ser reprovado”**; Que no dia seguinte o demandante procurou a referida professora para saber o que deveria fazer para contornar aquela situação, tendo a mesma dito “não posso fazer nada por você”; Que desde o quarto período o promovente não conseguia boas notas na disciplina ministrada pela professora [...]; Que referida professora falou mal do demandante para outros professores da disciplina; [...] Que o demandante não teve problema de relacionamento com nenhum outro professor do curso [...]; **Que após o episódio [...] o promovente passou a ficar extremamente nervoso nas aulas do referido estágio, demonstrando-se trêmulo, o que não acontecia nos estágios de outras disciplinas; Que percebia-se o abalo sofrido pelo autor, a ponto do mesmo apresentar até problemas de pele, além de relatar para colegas, inclusive para a testemunha, que não vinha conseguindo dormir normalmente**; [...] Que todos os alunos da turma ficaram sabendo que a professora [...] havia dito que iria reprovar o demandante, podendo-se afirmar que tal fato teve grande repercussão na universidade”. [...]. De fato, não se caracteriza Assédio Moral por uma situação isolada, mas por um conjunto de atos que resultem em uma perseguição sistemática, com o fito de expor a vítima a situações humilhantes, constrangedoras e incômoda. Contudo, diferentemente do que foi alegado pelo apelante, a professora também assediou o apelado no primeiro estágio (BRASIL, 2018, grifo nosso).

Observa-se que ambas as decisões ressaltaram o abalo psicológico e os efeitos que as condutas de Assédio Moral desencadearam nas vítimas. Como já pontuado, de acordo com Gouveia *et al.* (2012, p. 165), o aluno vítima de Assédio Moral passa a ter dificuldades de construir o conhecimento e a ter bloqueios psicológicos e graves sequelas na sua saúde, o que repercute na sua vida pessoal e no seu futuro profissional. Knoener (2019, p. 80) reflete também que muitos dos estudantes universitários estão vivendo fora de casa pela primeira vez, vieram de cidades pequenas com poucas oportunidades culturais e socioeconômicas, além do fato de serem, em sua maioria, jovens em um processo de construção da identidade. Tais nuances podem, de certa forma, potencializar as consequências negativas provenientes do assédio.

As consequências negativas do Assédio Moral na vida dos discentes foram alvo de discussão no estudo desenvolvido por Nunes e Torga (2020). Eles constataram consequências ligadas à saúde psíquica (raiva, ansiedade, baixa auto-estima e

depressão; à saúde física (alopecia, aumento de peso, tremedeira); no âmbito relacional/afetivo (afastamento, perda de amigos, crises conjugais); e no âmbito de trabalho/estudo (desilusão com o meio acadêmico, vontade de desistir da pós-graduação) (NUNES; TORGA, 2020). Carmo (2018), em pesquisa realizada com estudantes evadidos da Universidade Federal de Viçosa (UFV), também verificou que uma das causas que os levaram a deixar o curso universitário foi o Assédio Moral e a perseguição sofrida na universidade.

Verifica-se ainda que a figura do professor foi o agente causador ou iniciador dos casos de Assédio Moral acima retratados. Como já pontuado anteriormente, Nunes (2020, p. 232) afirma que a maioria dos casos de Assédio Moral para com os discentes tem como agente agressor o docente, na condição de superior hierárquico, caracterizando, então, um Assédio Moral vertical descendente. Sobre esse ponto, Paixão *et. al.* (2014, p. 419) alertam que, apesar de não existir uma hierarquia típica de emprego entre docentes e discentes, os professores assumem a posição superior em relação ao aluno porque têm a anuência da instituição de ensino para o repasse do conhecimento. No mesmo sentido, quando o assédio parte de um funcionário da instituição de ensino, configura-se um Assédio Moral vertical descendente, já que, assim como os docentes, os funcionários das IES estão em condição hierárquica superior ao aluno (GOUVEIA *et. al.*, 2012, p. 165).

Já o assédio que parte de alunos em relação a outros alunos é horizontal, visto que agressor e agredido estão na mesma situação hierárquica perante a instituição de ensino. Ressalta-se que esse tipo de assédio pode ter origem em um assédio vertical descendente, como no caso relatado acima, julgado na Apelação Cível 5002944-28.2012.4047119 (alunos repetindo as humilhações perpetradas por docente). Nessa situação, nasce um assédio misto, porque ele vai partir de mais de uma direção (professor e alunos).

Independentemente de quem partam as ações hostis de Assédio Moral, é muito importante que a situação não seja enfrentada pela instituição como um problema individual dos envolvidos. Coleta e Miranda (2003) verificaram que muitas das situações relatadas no estudo desenvolvido por eles iniciaram com um simples desentendimento, mas que, devido a sua não solução e incorreta gestão, culminaram em situações mais graves. Assim, soluções institucionais devem ser buscadas sempre no intuito de evitar que comportamentos hostis sejam normalizados e naturalizados dentro da universidade, e de assegurar que a IES permaneça sendo um ambiente de

desenvolvimento científico, respeitando a ética e a justiça (CARAN et al., 2010, p. 743).

2.2.2. Enfrentamento ao Assédio Moral nas IFES

O necessário enfrentamento ao Assédio Moral nas Instituições de Ensino envolve ações tanto no sentido de combater as situações existentes como prevenir o surgimento de novas ocorrências, é uma atuação conjunta que demanda a ação de diversos agentes e setores da instituição.

Em primeiro lugar, a organização deve demonstrar, por meio de ações, que o Assédio Moral nem qualquer outro tipo de violência é tolerável, dando efetivo prosseguimento às denúncias e reclamações formalizadas pela comunidade acadêmica e fazendo sempre a devolutiva aos interessados. Quando esse procedimento não é feito, favorece a existência de uma sensação geral de permissividade para agir e se comportar sem se preocupar com a observância de regras básicas de convivência e de preceitos éticos e morais (NUNES, 2018, p. 7).

Para que a instituição possa adotar essa postura é preciso primeiro criar um ambiente favorável para aqueles que se sintam vítimas de hostilidades apresentem suas queixas à organização, sem se preocupar com as possíveis consequências negativas da ação, como a existência de represálias, o que é um desafio, sobretudo quando se trata de Assédio Moral, que normalmente advém de um superior que tem sobre a vítima poder de mando e ferramentas para prejudicá-la na vida acadêmica ou no ambiente de trabalho (NUNES; TORGA, 2020, p. 4). Assim, devem ser pensados em canais de denúncia de fácil acesso que garantam a privacidade necessária à vítima, os quais devem ser sempre promovidos na instituição, porque é imprescindível que esses mecanismos sejam conhecidos por todos, para que as pessoas saibam onde podem buscar ajuda e orientações (SOBOLL, 2018, p. 37-38).

Outra estratégia importante ao enfrentamento ao Assédio Moral é fazer com que esse fenômeno seja conhecido pela comunidade acadêmica. Essa veiculação de informação pode se dar por meio de palestras, vídeos, cartilhas, eventos, cursos ou capacitações, direcionadas aos servidores e discentes, em linguagem apropriada que efetivamente alcance o público alvo, para que seja esclarecida a definição de Assédio Moral, suas causas, consequências, punições possíveis e a conscientização de que

essa prática deve ser combatida (SOBOLL, 2017, p. 37; VIEIRA, 2019, p. 82).

O conhecimento é benéfico tanto para que os agressores reavaliem suas atitudes, se não por mudança de pensamento, ao menos por medo das consequências, como também para que as vítimas e testemunhas saibam reconhecer situações indicativas de assédio e tomar as providências necessárias para coibi-las. Como bem pontuou Heloani (2011, p. 52), “[...] a informação é um antídoto eficaz e deve ser acessível a todos na organização”.

Segundo Soboll (2017), existe receio geral por parte das instituições de que ao tratar abertamente sobre o tema, estejam assumindo a culpa e atestando que são locus de situações de Assédio Moral, ou de que após falar sobre o assunto mais situações de Assédio Moral venham à tona. De fato, ao abrir espaço para a discussão alguns relatos antes silenciados podem se tornar evidentes, o que não necessariamente significa que aumentaram as ocorrências de assédio, mas sim sua visibilidade. Porém a pesquisadora defende que a divulgação do tema pode também ter um efeito contrário, ou seja, diminuir as denúncias e queixas, como um efeito do esclarecimento sobre o que é e o que não é Assédio Moral (SOBOLL, 2017, p. 33).

De acordo com Vieira e Najberg (2018), as universidades públicas federais brasileiras já estão identificando o Assédio Moral como um problema público que precisa ser enfrentado. Uma pesquisa realizada pelas autoras com o objetivo de estudar como a política de combate e prevenção ao Assédio Moral entrou na agenda da Universidade Federal de Goiás (UFG) constatou a realização de várias ações de enfrentamento na instituição, tais como: plano de ação, comissões, palestras, cursos de capacitação, debates, divulgação de cartilhas e de material informativo (VIEIRA; NAJBERG, 2018).

Além dessas ações, também foi implementada a Resolução CONSUNI nº 12/2017, que dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de Assédio Moral, sexual e quaisquer formas de preconceito no âmbito da instituição (UFG, 2017). A normativa em questão define o que é Assédio Moral³, Assédio Sexual e preconceito, bem como os procedimentos para formalização e prosseguimento de

³ De acordo com o art. 2º da Resolução CONSUNI nº 12/2017, considera-se Assédio Moral a prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos e que desrespeita, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária, tais com o: I- chefe e subordinado/a; II- professor/a e estudante; III- colegas de igual nível hierárquico; IV- um/a ou mais subordinados/as em relação à chefia; V- e outras relações.

denúncias sobre essas matérias na UFG, determinando também a constituição de uma comissão permanente, a ser composta por representantes de cada categoria, para acompanhamento das denúncias e processos administrativos e para propor campanhas educativas e ações preventivas (UFG, 2017).

A Universidade Federal do Alagoas (UFAL) é outra instituição que já implantou uma política antiassédio e discriminação, por meio da Resolução nº 90/2019. Assim como na Resolução CONSUNI nº 12/2017 da UFG, essa normativa disciplina princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de Assédio Moral, Sexual, e formas de discriminação e preconceito no âmbito na UFAL, com previsão de criação de Comissões e Subcomissões, as quais têm atribuições específicas voltadas a ações preventivas. São destinatários das ações os servidores docentes e técnicos, professores substitutos, estudantes, estagiários e bolsistas, colaboradores voluntários e trabalhadores terceirizados (UFAL, 2019).

Foram localizadas normativas com disposições semelhantes também na Universidade Federal do Oeste da Bahia – UFOB (Resolução nº 010/2018) (UFOB, 2018), na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS (Resolução nº 245/2019) (UFMS, 2019), e na Universidade Federal do Pará – UFPA (Resolução nº 815/2020) (UFPA, 2020).

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), embora não tenha implementado ainda uma política de enfrentamento ao Assédio Moral de forma explícita, já tem realizado ações estratégicas para educar e sensibilizar a comunidade acadêmica sobre o tema, como cartilhas informativas, história em quadrinhos, cursos, palestras e outros eventos, conforme foi levantado na pesquisa de Souza (2018), além de ter elaborado um Código de Conduta para agentes públicos e estudantes (UFRN, 2019).

Apesar de não estar dentre os objetivos dessa dissertação, não foi localizada resolução ou normativa semelhante que disponha sobre o Assédio Moral no âmbito da Univasf, instituição lócus dessa pesquisa.

Veja-se que todas as intervenções mencionadas foram realizadas a partir do ano de 2018, o que confirma que o Assédio Moral vem ganhando atenção dos gestores nos últimos anos, ainda que de forma tímida. O exemplo dessas instituições deve ser seguido, já que o Assédio Moral é um problema que afeta toda a instituição, tornando o ambiente universitário um local insalubre e antiprodutivo e pondo em risco o processo de desenvolvimento educacional (MENEZES; PALLA; HUR, 2020, p. 213).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como objetivo descrever os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, e será dividido nos seguintes tópicos: delineamento da pesquisa, população e amostras da pesquisa, coleta de dados, análise dos dados e aspectos éticos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

De acordo com a classificação proposta por Vergara (2003), quanto aos fins, a presente pesquisa enquadra-se como descritiva. A pesquisa descritiva tem como principal propósito a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Segundo Gil (2008, p. 27), estão incluídas dentre as pesquisas descritivas aquelas que “[...] tem por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”. Com efeito, o objetivo da pesquisa em questão é identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico.

Quanto aos meios, classifica-se como documental, já que utilizou informações constantes de documentos institucionais; e Pesquisa de Campo, por se tratar de uma “investigação empírica no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (VERGARA, 2003, p.47). No caso específico, o fenômeno investigado é o Assédio Moral em face de discentes, e o local de estudo é a Univasf.

Também é possível classificar as pesquisas de acordo com o método de investigação. Adotando uma classificação bastante ampla, existem dois grandes métodos, quais sejam, quantitativo e qualitativo. Esses métodos se diferenciam não só pela sistemática pertinente a cada um deles, mas sobretudo pela forma de abordagem do problema. Enquanto o quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação na coleta de informações e na forma de tratamento dessas informações, por meio de técnicas estatísticas, o qualitativo busca entender a natureza de um fenômeno social. Os estudos que empregam a metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, além de possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 2012, p. 80).

Segundo Creswell (2007, p. 211), com o desenvolvimento e a percepção da legitimidade da pesquisa qualitativa e quantitativa nas ciências humanas e sociais, está se expandindo a pesquisa de métodos mistos, que emprega a coleta de dados associada às duas formas. Nesse cenário, a pesquisadora optou por realizar uma pesquisa de métodos mistos, entendendo que o problema de pesquisa poderia ser melhor respondido através da combinação de dados quantitativos e qualitativos, mediante as técnicas de coletas descritas no tópico 3.3.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

População é o conjunto de elementos que possuem características que serão objeto do estudo (VERGARA, 2003, p. 51). A população desse estudo são os discentes da graduação e da pós-graduação da Univasf, tanto dos cursos presenciais como dos cursos a distância. Esses últimos foram considerados no estudo porque segundo Silva, Salles e Duarte (2020), é possível a ocorrência de Assédio Moral também em ambiente virtual.

Considerando que a temática estudada é delicada, a pesquisadora considerou mais seguro que só participassem da pesquisa estudantes maiores de idade. Assim, foram escolhidos como critérios de inclusão: ser aluno da Univasf de curso de graduação ou pós-graduação presencial ou a distância, ter 18 anos ou mais e concordar em participar da pesquisa; e critérios de exclusão: não ter vínculo ativo com curso de graduação ou de pós-graduação da Univasf, não ter no mínimo 18 anos completos e/ou não concordar em participar na pesquisa no TCLE.

Em fevereiro de 2021, a população desse estudo era estimada em 7.675 alunos, sendo que 6.975 são de alunos da graduação e da pós-graduação presenciais e 700 são dos cursos a distância. No que tange à amostra, foi não probabilística, por conveniência, pois a pesquisadora teve meios de divulgar a pesquisa para toda a população discente.

A despeito disso, não se conseguiu a adesão total dos alunos, tendo em vista que apenas 491 responderam o questionário que consistia na primeira fase da pesquisa. Após a aplicação dos critérios de exclusão, sete respondentes foram desconsiderados dos resultados (quatro não aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; dois se identificaram como alunos de outras instituições; e um

como ex-aluno da Univasf). Nesse sentido, no final foram computados 484 discentes como participantes válidos. A segunda fase da pesquisa, que consistiu na realização de grupos focais online, contou com a participação de 16 alunos no total.

3.3 COLETA DE DADOS

A pesquisa foi dividida em duas etapas, com a utilização de dois instrumentos de coleta de dados distintos. O primeiro foi um levantamento ou *survey* tipo questionário, adaptado dos trabalhos de Nunes (2011), Vieira (2019) e Knoener (2019), cuja estrutura foi apresentada no Apêndice A. Ele foi hospedado na Plataforma online “Google Formulários”, gratuita e amplamente utilizada pelos discentes da Univasf.

De acordo com Martins (2014, p. 123), a pesquisa de levantamento ou *survey* é um método de coleta de informações diretamente de pessoas a respeito de suas ideias, sentimentos, planos, crenças e outras questões, e, portanto, mostrou-se adequado para essa pesquisa.

Uma das maiores vantagens do questionário é o baixo custo, em comparação a outros métodos (MARTINS, 2014, p. 129). Gil (2008, p. 122) também destaca como vantagens a possibilidade de atingir um maior número de pessoas, a garantia do anonimato das respostas e a comodidade de os participantes responderem em um momento mais conveniente.

Apesar das consideráveis vantagens, existem alguns desafios ao aplicar um questionário, sobretudo quando é organizado de forma online. Dentre eles, destaca-se a impossibilidade de auxílio imediato ao respondente quando este não entende alguma questão e o fato de comportar poucas questões, pois um questionário longo desestimula a participação do público-alvo (GIL, 2008, p. 122). Levando em consideração essas dificuldades, a pesquisadora disponibilizou seus contatos de e-mail e telefone no corpo do instrumento, de forma que os respondentes pudessem entrar em contato para o esclarecimento de qualquer dúvida em relação à pesquisa. Além disso, sintetizou a pesquisa em 12 (doze) questões, abordando apenas o que era necessário para atender aos objetivos propostos.

Após a realização do pré-teste, o questionário foi lançado e ficou acessível entre os dias 27 de julho a 05 de outubro de 2021. A principal forma de divulgação foi

por e-mail. A pesquisadora encaminhou o instrumento para os e-mails institucionais dos discentes. O acesso aos referidos endereços eletrônicos foi obtido por meio da Secretaria de Tecnologia de Informação da Univasf, que criou uma lista de transmissão contendo todos os e-mails institucionais discentes. Além disso, a pesquisa foi divulgada em grupos de WhatsApp, Facebook, e no site e nas redes sociais oficiais da Univasf, mediante o apoio da Assessoria de Comunicação (Apêndice B).

Conforme já mencionado, foram obtidas 491 respostas, sendo que sete foram descartadas considerando os critérios de exclusão, restando, ao final, 484 respostas válidas. Ao longo desse trabalho, os discentes serão identificados por “R-x”, sendo que a letra “x” corresponde ao número que ele representa na pesquisa, considerando a ordem de recebimento das respostas do questionário.

A segunda etapa da pesquisa foi a realização de grupos focais online com participantes que afirmaram, no questionário, que viveram/presenciaram situações indicativas de Assédio Moral dentro da universidade.

O grupo focal é uma técnica de pesquisa qualitativa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador (GONDIM, 2003, p. 151). Gaskell (2008, p. 64) considera o grupo focal uma espécie de entrevista qualitativa em grupo, tendo como objetivo a compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações em relação ao comportamento das pessoas em contextos sociais específicos. A utilização dessa técnica pode desempenhar um papel vital na combinação com outros métodos. Por exemplo, a pesquisa de levantamento muitas vezes apresenta resultados e surpresas que necessitam de ulterior investigação. Assim, a realização de uma entrevista qualitativa de forma combinada pode fornecer informação contextual valiosa para ajudar a explicar achados específicos (GASKELL, 2008, p. 65). No caso da pesquisa em questão, o objetivo da realização dos grupos focais era aprofundar as respostas obtidas através do primeiro levantamento de dados.

Nesse sentido, ao final do questionário foi incluída uma questão não-obrigatória convidando os respondentes que quisessem participar dos grupos focais online a deixarem seus telefones para contato. Dos 484 respondentes, 43 manifestaram interesse em participar dos grupos focais. A pesquisadora entrou em contato apenas com os alunos que no questionário afirmaram ter sofrido ou testemunhado uma situação de Assédio Moral na universidade. Desses, 16 tiveram disponibilidade em

participar. Foram organizados três grupos focais nos dias 19, 20 e 22 de outubro de 2021. O primeiro grupo contou com a participação de sete alunos; o segundo, de quatro; e o terceiro, de cinco. O roteiro seguido pela pesquisadora na condução dos grupos focais foi reproduzido no Apêndice C.

Ainda segundo Gaskell (2008, p. 77), não há um consenso sobre qual método tem probabilidade de ser mais eficaz, a entrevista individual ou os grupos focais. Alguns pesquisadores sugerem as entrevistas individuais para temas mais delicados, porém, existem relatos de pesquisadores que foram bem-sucedidos explorando comportamentos sexuais com grupos focais. No caso dessa pesquisa, optou-se por realizar a dinâmica em grupo focal, por duas razões: para evitar proximidade excessiva entre a pesquisadora e os respondentes, e por entender que os alunos iriam se sentir mais a vontade de compartilhar experiências na presença de outras pessoas que viveram situações semelhantes. A pesquisadora julga que a escolha da metodologia foi exitosa, visto que os participantes não tiveram receio em dividir e conversar sobre as situações de Assédio Moral vivenciadas. Inclusive, ao final de todos os grupos os alunos agradeceram a oportunidade de falar sobre o assunto.

A escolha pelo formato online também foi adequada, já que no período de realização dos grupos focais o país ainda estava atravessando os desafios advindos da pandemia da COVID-19. Além disso, foi possível preservar a identidade dos participantes, visto que todos participaram das sessões com nomes fictícios e câmaras desligadas, conforme foi proposto na submissão do projeto de pesquisa ao CEP.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos através das questões fechadas dos questionários foram analisados de forma quantitativa, por meio de uma análise descritiva simples, com o auxílio do Microsoft Word 2016 e do Windows Excel 2016.

Já as respostas às questões abertas foram tratadas de forma predominantemente qualitativa. A resposta à questão 7 (“Defina, de forma simples, o que você entende por Assédio Moral”), especificamente, foi analisada mediante a técnica de análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), de forma semelhante ao trabalho realizado por Gouveia *et al.* (2012).

Segundo Lefèvre e Lefèvre (2014, p. 503) o Discurso do Sujeito Coletivo é uma forma de metodologicamente resgatar as representações sociais obtidas de pesquisas

empíricas. Nessa técnica, as opiniões ou expressões individuais que apresentam sentidos semelhantes são agrupadas em categorias semânticas gerais. Essas categorias são sintetizadas de forma a se elaborar um depoimento síntese que representará o pensamento da coletividade. Veja-se:

O diferencial da metodologia do DSC é que a cada categoria estão associados os conteúdos das opiniões de sentido semelhante presentes em diferentes depoimentos, de modo a formar com tais conteúdos um depoimento síntese, redigido na primeira pessoa do singular, como se tratasse de uma coletividade falando na pessoa de um indivíduo (LEFÉVRE; LEFÉVRE, 2014, p. 503).

De forma geral, a técnica consiste em: 1) selecionar o essencial do conteúdo de cada depoimento, que consiste nas expressões-chave (ECH); 2) associar estes conteúdos a uma descrição de sentidos ou ideia central (ICH); 3) agrupar os depoimentos em categorias; 4) reunir os depoimentos de uma mesma categoria em um discurso único redigido na primeira pessoa do singular (PAIXÃO; MELO; SILVA, 2011, p. 6). Nas expressões-chave, além das ideias centrais, também é possível localizar ancoragens (AC), que são manifestações de uma ideologia, teoria ou crença genérica, que o enunciador se apoia para enquadrar a situação específica que está em investigação (BRITO; LAUER-LEITE; NOVAIS, 2021, p. 16). Porém, na referida pesquisa optou-se por trabalhar apenas com as expressões-chave e ideias centrais.

As demais questões discursivas foram analisadas a partir da Análise de Conteúdo. A Análise de Conteúdo consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/ reprodução dessas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42). Nas palavras de Vergara (2005, p. 15), “é uma técnica para tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. Portanto, o pressuposto da Análise de Conteúdo é o de que um texto contém sentidos e significados, patentes ou ocultos, que podem ser apreendidos por um leitor que interpreta a mensagem contida nele por meio de técnicas sistemáticas apropriadas (CHIZZOTTI, 2006, p. 115).

A Análise de Conteúdo compreende três etapas: a pré-análise, que consiste na seleção do material e na definição dos procedimentos a serem seguidos; a exploração do material, momento no qual os procedimentos serão implementados; e o tratamento dos dados, fase em que serão feitas as inferências e interpretações dos resultados

(BARDIN, 1977) (VERGARA, 2005, p. 18).

No que tange aos procedimentos a serem seguidos, a literatura recomenda que seja feita a definição de categorias pertinentes ao propósito da pesquisa, passo fundamental para que o pesquisador atinja os objetivos pretendidos (CHIZZOTTI, 2006, p. 117). As categorias são “rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns desses elementos” (BARDIN, 1977, p. 117).

A forma de escolha da categoria divide a pesquisa em três grades de análise: a) aberta, quando as categorias vão surgindo durante o andamento da pesquisa, de forma flexível; b) fechada, mais rígida, quando as categorias são definidas a priori, com base na literatura sobre o tema pesquisado; e mista, a qual incorpora as características das anteriores, como o próprio nome já induz, ou seja, definem-se as categorias de pronto, mas essas podem ser alteradas conforme o desenvolver da pesquisa (VERGARA, 2005, p. 18). A definição das categorias depende da natureza do estudo e da particularidade dos dados (CHIZZOTTI, 2006, p. 117). No caso da pesquisa em questão, a grade de análise foi aberta, considerando que os dados foram extraídos das respostas às questões abertas do questionário e das discussões dos grupos focais, que poderiam apresentar inúmeros vieses.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Essa pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Integração do Sertão – CEP/FIS, sendo aprovada por meio do Parecer 4.858.687, emitido em 20 de julho de 2021 (Apêndice D). A coleta de dados só foi iniciada após a emissão do referido parecer favorável.

Ao serem convidados a participar do estudo por meio do questionário online, os discentes foram informados sobre as suas diretrizes gerais e tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido apresentado no Apêndice E, no qual foi assegurado o sigilo do processo e a segurança das informações prestadas, sendo que somente participaram da pesquisa aqueles alunos que concordaram com as condições lá estabelecidas.

Em relação aos grupos focais online, antes de iniciar cada sessão a pesquisadora revisou as disposições do TCLE, explicou as regras para participação

na sessão (Apêndice F), e colheu aceite de todos para a continuidade da participação da pesquisa e para a gravação da reunião. Como já mencionado, todos os participantes tiveram seus nomes trocados e mantiveram as câmeras desligadas. As sessões transcorreram normalmente, de forma respeitosa e sem nenhum inconveniente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO

Antes de iniciar a apresentação e análise dos dados, convém tecer breves comentários sobre a Universidade Federal do Vale do São Francisco, lócus dessa pesquisa.

A Universidade Federal do Vale do São Francisco foi criada por meio da Lei nº 10.473, de 27 de junho de 2002, tendo iniciado suas atividades dois anos depois, com o objetivo de ofertar, com excelência, atividades de ensino superior, pesquisa, extensão e inovação em diversas áreas do conhecimento, proporcionando desenvolvimento na sua região de atuação (UNIVASF, 2016).

Apesar de ser uma instituição ainda jovem, a Univasf vem crescendo rapidamente ao longo dos anos. Tem como sede a cidade de Petrolina, no interior do Estado de Pernambuco, mas também está presente nos estados da Bahia e Piauí. Atualmente, a instituição está distribuída em 07 Campi: Sede (Petrolina-PE), onde está localizada toda a estrutura da Administração Superior (Reitora, Pró-Reitorias, Conselho Universitário); Ciências Agrárias (Petrolina-PE); Juazeiro-BA; Serra da Capivara (São Raimundo Nonato – PI); Senhor do Bonfim-BA; Paulo Afonso-BA e Salgueiro-PE. Também possui diversos projetos de pesquisa e extensão universitária que estendem a sua atuação em dezenas de outros municípios próximos (UNIVASF, 2016).

Segundo dados disponibilizados no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos da instituição (<https://sig.univasf.edu.br/sigrh/public/home.jsf>), em março de 2022 a Univasf contava com um quadro de 994 servidores ativos, dos quais 393 são técnicos administrativos e 601 são docentes.

No que tange às atividades acadêmicas, de acordo com a página eletrônica oficial da Univasf (<https://portais.univasf.edu.br/apresentacao-univasf/nossos-cursos>), a instituição oferta 34 cursos de graduação, dos quais 29 são presenciais e 5 são na modalidade de Educação a Distância (EAD). Também possui 17 cursos de mestrado, 4 doutorados e 14 especializações, sendo 11 EAD, atendendo, estimativamente, a um número de 7.675 (sete mil, seiscentos e setenta e cinco) alunos.

4.2 CONHECENDO OS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A partir dos aspectos sociodemográficos presentes na Parte 1 do questionário utilizado como instrumento de coleta de dados, foi possível traçar o perfil predominante dos 484 alunos participantes da pesquisa. Os dados obtidos nas questões relacionadas à faixa etária, sexo, cor, orientação sexual e deficiências estão listados no quadro 3.

Quadro 3. Dados sobre o perfil geral dos participantes

Faixa Etária	Frequência	Porcentagem (%)
18 a 20 anos	82	16,94 %
21 a 30 anos	270	55,79 %
31 a 40 anos	89	18,39 %
Mais de 40 anos	43	8,88 %

Sexo	Frequência	Porcentagem (%)
Feminino	271	55,99 %
Masculino	211	43,60 %
Prefiro não declarar	2	0,004 %

Cor	Frequência	Porcentagem (%)
Amarela	5	1,03 %
Branca	163	33,68 %
Parda	245	50,62 %
Preta	63	13,02 %
Prefiro não declarar	8	1,65 %

Orientação Sexual	Frequência	Porcentagem (%)
Heterossexual	385	79,55 %
Homossexual	38	7,85 %
Bissexual	46	9,50 %
Assexual	1	0,21 %
Prefiro não declarar	14	2,89 %

Deficiência	Frequência	Porcentagem (%)
Não	469	96,90 %
Sim	15	3,10 %

Fonte: Elaborado pela autora.

A faixa etária predominante foi de alunos de 21 a 30 anos, com 270

respondentes, o que corresponde a mais da metade dos participantes (55,79%). Quanto ao sexo, apesar de a gestão da Univasf ter divulgado que entre 2012 e 2019 houve mais ingressos de alunos do sexo masculino que feminino na instituição (UNIVASF, 2020), a maioria dos respondentes desta pesquisa foi de mulheres (55,99%).

Em relação à orientação sexual, 385 (79,55%) se declararam heterossexuais, 46 (9,50%) informaram ser bissexuais, e 38 (7,85%), homossexuais. Quanto à cor, pouco mais da metade dos participantes (50,62%) se autodeclararam pardos, 163 (33,68%) se declararam brancos, e 63 (13,02%), pretos. Além disso, 469 (96,90%) afirmaram não possuir qualquer deficiência.

Na 3ª pergunta do instrumento, que era uma questão aberta, foi questionado aos alunos em qual Campus estudam e qual curso estão matriculados. A maioria dos discentes participantes da pesquisa afirmaram estudar no Campus Sede, em Petrolina-PE (177 respostas, aproximadamente 36,6% do total), que, de fato, é o Campus da Univasf com mais cursos, somando graduação e pós-graduação presenciais e, conseqüentemente, mais alunos, segundo o que foi informado no Pedido de Informação NUP nº 23546.008399/2021-48 (Apêndice G).

Na sequência, vem os discentes do Campus Juazeiro-BA, com 102 respostas; do Campus Ciências Agrárias, com 96 respostas; do Campus Senhor do Bonfim, com 33 respostas; do Campus Serra da Capivara, com 31 respostas; dos cursos do Ensino a Distância, com 24 respostas; do Campus Paulo Afonso, com 12 respostas; e, por fim, do Campus Salgueiro, com apenas 7 respostas. Registra-se que, talvez por receio de serem identificados, 25 alunos optaram por não especificar o curso, apenas o Campus. Além disso, dois alunos não especificaram curso nem campus, respondendo apenas que eram vinculados à pós-graduação da Univasf.

Os quadros 4, 5 e 6 apresentam as informações a respeito da distribuição dos alunos participantes da pesquisa por campus e curso.

Quadro 4. Quantidade de participantes dos Campi Sede e Juazeiro, por curso.

Campus Sede (Petrolina-PE)	
Cursos	Respostas
Psicologia	31
Administração	22
Medicina	21
Enfermagem	17
Farmácia	16
Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap)	15
Educação Física (bacharelado)	14
Não especificaram curso, apenas Campus	13
Educação Física (licenciatura)	8
Pós-Graduação em Ciências da Saúde e Biológicas	8
Pós-Graduação em Educação Física	6
Pós-Graduação em Dinâmicas de Desenvolvimento do Semiárido	3
Pós-Graduação em Biociências	2
Pós-Graduação em Psicologia	1
Campus Juazeiro-BA	
Cursos	Respostas
Engenharia de Produção	16
Ciências Sociais (Bacharelado)	13
Engenharia Mecânica	11
Engenharia da Computação	10
Pós-Graduação em Ciência dos Materiais	9
Artes Visuais	8
Engenharia Elétrica	8
Não especificaram curso, apenas Campus	7
Engenharia Agrícola e Ambiental	5
Engenharia Civil	5
Mestrado Profissional em Extensão Rural	4
Mestrado Profissional em Ensino de Física	2
Doutorado Profissional em Agroecologia e Desenvolvimento Territorial	2
Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação - PROFNIT	1
Mestrado Profissional de Sociologia em Rede Nacional (Profsocio)	1

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 5. Quantidade de participantes dos Campi Ciência Agrárias, Senhor do Bonfim, Serra da Capivara, Paulo Afonso e Salgueiro, por curso

Campus Ciências Agrárias (Petrolina-PE)	
Cursos	Respostas
Engenharia Agrônômica	24
Medicina Veterinária	23
Ciências Biológicas	22
Zootecnia	15
Pós-Graduação em Ciência Animal	5
Pós-Graduação em Ciências Veterinárias	3
Não especificaram curso, apenas Campus	3
Pós-Graduação em Agronomia – Produção Vegetal	1

Campus Senhor do Bonfim	
Cursos	Respostas
Ciências da Natureza	17
Geografia	10
Ecologia	4
Não especificaram curso, apenas Campus	2

Campus Serra da Capivara	
Cursos	Respostas
Ciências da Natureza	16
Arqueologia e Preservação Patrimonial	7
Antropologia	4
Química	3
Mestrado em Arqueologia	1

Campus Paulo Afonso	
Cursos	Respostas
Medicina	12

Campus Salgueiro	
Cursos	Respostas
Engenharia da Produção	4
Ciências da Computação	3

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 6. Quantidade de participantes do Ensino a Distância, por curso

Ensino a Distância	
Cursos	Respostas
Bacharelado em Administração Pública	9
Licenciatura em Pedagogia	4
Licenciatura em Educação Física	4
Libras	2
Licenciatura em Ciências Biológicas	1
Ensino de Química e Biologia	1
Docência em Biologia	1
Gestão Pública Municipal	1
Especialização em Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem	1

Fonte: Elaborado pela autora.

O curso que obteve maior participação na pesquisa foi o de Psicologia, no campus Sede, com 31 respostas. Destacam-se também os cursos de Engenharia Agrônômica, Medicina Veterinária e Ciências Biológicas, todos no campus Ciências Agrárias, com 24, 23 e 22 respostas, respectivamente, e os cursos de Administração, com 22 respostas, e Medicina, com 21 respostas, ambos do Campus Sede. A pesquisadora não utilizou de mecanismos diferentes para divulgar a pesquisa para os alunos desses cursos em relação aos demais, portanto, entende-se que o que os levou a participar foi o interesse pessoal ou a identificação com a temática.

4.3 O CONHECIMENTO DOS DISCENTES SOBRE O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para discutir sobre o conhecimento dos discentes sobre o conceito de Assédio Moral, foi incluída no questionário a seguinte pergunta aberta: “Defina, de forma simples, o que você entende sobre Assédio Moral” (questão 7). As respostas a essa questão foram analisadas utilizando a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC).

Após a leitura atenta de todas as 484 respostas ao quesito, 30 foram excluídas dessa análise, porque não responderam a pergunta proposta ou apresentaram ideias equivocadas que não correspondem ao Assédio Moral. Nas outras 454 respostas válidas, foram identificadas quatro ideias centrais, sendo que algumas respostas contemplaram mais de uma IC. Elas foram apresentadas no quadro 7.

Quadro 7. Ideias centrais

Ideias Centrais	Definição
IC-1	Exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras.
IC-2	Um tipo de humilhação causada por alguém em posição hierárquica superior.
IC-3	Situação abusiva de forma contínua.
IC-4	Exposição a situações humilhantes e constrangedoras, que podem ocorrer independente do nível ocupado pelas pessoas envolvidas.

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a construção dos DSC's, dentro de cada ideia central, primeiro foram organizadas em sequência as respostas semelhantes e foram escolhidas e agrupadas as expressões-chave que mais se repetiam e/ou que eram mais representativas das definições realizadas, já que como o número de respostas foi grande, seria inviável incluir todas as expressões-chave nos discursos.

Na IC-1, foram consideradas as definições que se limitaram a dizer que o Assédio Moral são condutas relacionadas à exposição, humilhação e abuso que afetam a vida e o psicológico da vítima. Essa foi a ideia central que mais se repetiu, sendo verificada em 282 respostas, o que corresponde a 59,62%. No quadro 8 foram apresentadas a IC-1 e o DSC-1.

Quadro 8. IC-1 e DSC-1

Ideia Central 1
Exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras.
Discurso do Sujeito Coletivo
<p><i>Assédio Moral são condutas realizadas por pessoas em desfavor de outra, sem motivação, de modo que atingem sua moral, honra ou dignidade. Exposição de um indivíduo a situações humilhantes ou constrangedoras. É uma comunicação violenta. Relacionamento abusivo (não necessariamente amoroso) onde uma pessoa é humilhada com violência verbal e psicológica. São palavras e atos que constroem e denigam a imagem de outro, ditas ao indivíduo pessoalmente ou na frente de outras pessoas, expondo-o ao ridículo, alterando de forma doentia seu psicológico/emocional, de tal forma que afete o desenvolvimento de suas atividades no dia-a-dia. Denegrir a imagem de alguém, usar termos ofensivos, como: burro, idiota, incompetente, incapaz, preguiçoso... Constranger, coagir, excluir, perseguir, expor, tratar de maneira pior uma pessoa específica de determinado grupo. Menosprezar o outro, trata-lo com indiferença por questão social, econômica ou financeiro. Preconceito com alguém por conta de uma diferença física e psicológica. Atitudes ou falas que atentem contra a honra, dignidade, capacidade, orientação sexual, raça/cor, de forma a humilhar e expor uma pessoa. Ato que diminui, constrange, humilha e discrimina alguém mediante manifestação verbal, falta de respeito, "brincadeiras sem graça" ou outra forma de exposição desnecessária. É a presença de situações humilhantes dirigidas a alguém, com o intuito de rebaixá-la e humilhá-la. Qualquer fala ou comportamento que tenha como função prejudicar, atormentar, constranger, discriminar, comprometer maliciosamente um indivíduo. Ação praticada por uma pessoa deliberadamente com vistas à obter vantagem sobre outra pessoa de forma ilícita e desrespeitosa ou ainda apenas desmoralizá-la por desafeto ou algo do tipo. A vítima fica totalmente prejudicada, social e emocionalmente. É um situação desconfortável em que você é colocado e que mesmo fazendo evidente seu desconforto, não se cessa. Essa situação desconfortável pode ser uma</i></p>

pressão psicológica exarcebada, humilhação pública, atos físicos e etc. Quando alguém questiona ou faz a pessoa se questionar sobre a própria capacidade. Repreensões de forma humilhante ou ainda certo autoritarismo expresso por meio de ameaças ou pilha que colocam na mente das outras pessoas. É a exposição de alguém, no ambiente de trabalho, a situações vexatórias e humilhantes. Assédio Moral é quando alguém torna um ambiente (seja de trabalho, estudo ou qualquer outro) insuportável, atingindo a autoestima e a dignidade das outras pessoas presentes. No contexto acadêmico trata-se de professores e colegas que procuram tornar inviável o bem-estar e aprendizado do aluno. É toda e qualquer forma que venha a constranger e intimidar as pessoas, seja ela física e/ou emocional, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida social.

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que, em geral, esse DSC dá enfoque às práticas hostis perpetradas e aos transtornos que a violência pode desencadear na vida da vítima. Inclusive, foi possível verificar definições que abordam os atos caracterizadores do Assédio Moral apresentados por Hirigoyen (2019), como “Desqualificar” (*R-460: Ato que diminui, constrange, humilha e discrimina alguém mediante manifestação verbal, falta de respeito, “brincadeiras sem graça” ou outra forma de exposição desnecessária*); “Desacreditar” (*R- 177: Quando alguém questiona ou faz a pessoa se questionar sobre a própria capacidade. Repreensões de forma humilhante ou ainda certo autoritarismo expresso por meio de ameaças ou pilha que colocam na mente das outras pessoas*); e “Vexar” (*R-83: É uma situação desconfortável em que você é colocado e que mesmo fazendo evidente seu desconforto, não se cessa. Essa situação desconfortável pode ser uma pressão psicológica exarcebada, humilhação pública, atos físicos e etc.*).

Como foi verificado por Zioldi, Augusto e Nunes (2019, p. 84), essa visão do Assédio Moral a partir das ações realizadas e das suas consequências corresponde ao senso popular e comum que é repercutido nas mídias quando tratam da temática.

Ressalta-se, porém, que o DSC-1 não especifica o aspecto da habitualidade da conduta, característica fundamental para a distinção entre uma situação de Assédio Moral e um comportamento pontual inadequado em uma relação acadêmica ou profissional (SOBOLL, 2008). Esse aspecto, embora seja considerado por Nunes e Tolfo (2011) como a principal característica definidora do Assédio Moral, é pouco mencionado pelos pesquisados em estudos semelhantes (ZIOLDI; AUGUSTO; NUNES, 2019, p. 84).

Na IC-2, foram identificadas respostas que atrelaram o Assédio Moral a uma diferença hierárquica entre agressor e vítima. Essa IC foi a segunda mais representativa da pesquisa, estando presente em 124 respostas (26,22%), e está apresentada abaixo no quadro 09, junto ao DSC-2.

Quadro 9. IC-2 e DSC-2

Ideia Central 2
Um tipo de humilhação causada por alguém em posição hierárquica superior
Discurso do Sujeito Coletivo
<p><i>Pra mim Assédio Moral é toda situação humilhante ou que cause desconforto em algum indivíduo, e essa situação é causada por alguém que esteja em uma posição superior hierarquicamente àquele que sofre o assédio. Quando alguém num cargo ou posição de superioridade se sente no direito de tratar alguém de formas que possam humilha-lo, constrangê-lo. É a utilização de um poder, institucionalizado, para a imposição de situações constrangedoras/vexatórias, de abuso da autoridade, que excedam os limites de boa vivência e respeito, sob a premissa da impunidade ou possibilidade de retaliação ante alguma reação. É uma forma de repúdio, intimidação, coação, opressão, perseguição de caráter psicológico a uma pessoa que está sob suas ordens, gestão, cuidados ou responsabilidade. Violência psicológica entre um superior e seu profissional de cargo inferior, tornando o ambiente de trabalho extremamente aversivo, atingindo a honra, a moral, a autoestima e a integridade da vítima. Constrangimento e humilhações que acontecem de forma repetitiva em ambiente de trabalho ou acadêmico, envolvendo uma hierarquia entre chefe e empregado ou professor e aluno. Situações de abuso psicológico nos diversos meios sociais, como o meio acadêmico, profissional, familiar, dentre outros, relacionado a uma situação de superioridade-subordinação hierárquica (ex.: pai - filhos, professor - aluno, patrão - empregado). Qualquer ação por parte de uma pessoa (que tenha um poder maior sobre outra, seja ele por exemplo o poder de reprová-lo em uma disciplina, ou dificultar a sua vida acadêmica) que oprima, envergonhe, diminua, coaja outra pessoa com menor poder. Abuso de poder evidenciado por perseguição, chantagem, agressão verbal, violação a direitos profissionais, ridicularização e exposição pública com intuito de macular a percepção do indivíduo sobre si e manipular negativamente a visão do outro sobre aquele indivíduo, causando constrangimento, incômodo, mal estar, vergonha, desconforto e tristeza.</i></p>

Fonte: Elaborado pela autora.

O DSC 2 descreve com valiosa precisão situações típicas de um Assédio Moral vertical descendente (que parte de um superior para seu subordinado). Porém, como já suficientemente explicado no capítulo dois, a existência de hierarquia não é um fator determinante na implantação de um processo de Assédio Moral. Apesar de o Assédio Moral vertical descendente representar a grande maioria dos casos, o processo nem sempre ocorre nesse cenário, podendo acontecer também entre pessoas de mesma condição hierárquica (Assédio Moral horizontal) ou partir de um subordinado para um superior (Assédio Moral vertical ascendente) quando se instala uma situação de desequilíbrio de forças entre agressor e vítima (HIRIGOYEN, 2019; PAIXÃO; MELO; SILVA, 2011; MUNIZ, 2008).

Ainda que seja feita essa ressalva no DSC-2, a pesquisadora verificou que muitas respostas apontaram a possibilidade de o assédio existir tanto no ambiente de trabalho, como nos ambientes acadêmico e familiar, o que está correto e vai ao encontro do que foi defendido por Hirigoyen (2019) e Coleta e Miranda (2003).

A IC-3, por sua vez, vinculou o conceito do Assédio Moral a uma conduta realizada de forma contínua, sendo verificada em 45 respostas (9,51%). Vejamos a

IC-3 e o DSC-3 no quadro 10.

Quadro 10. IC-3 e DSC-3

Ideia Central 3
Situação abusiva de forma contínua
Discurso do Sujeito Coletivo
<p><i>Acredito ser o ato de prejudicar o indivíduo no âmbito intelectual e social através de ações repetitivas. Ações que visem expor indivíduos a situações vexatórias, desconfortáveis, desagradáveis, humilhações direta ou indiretamente, abuso psicológico ou constrangimento de forma contínua, repetitiva e prolongada, que tenham o intuito de atingir a dignidade de outro. Ações repetitivas que atingem a moral, a dignidade e a autoestima de uma pessoa em seu ambiente de trabalho, sem qualquer motivo que lhe dê causa, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador. Humilhação de uma pessoa perante a sociedade, turma ou colegiado de forma contínua e que causam de algum modo constrangimento por parte da pessoa que sofre ameaças, ridicularização de suas atividades e afins. É a exposição demasiada de alguém, de modo que essa frequência se torna constrangedora, sendo comum em ambientes de trabalho e faculdade, por exemplo, quando o professor humilha ou ameaça o aluno. Prática repetitiva de constrangimento que se impõe a uma pessoa por um tempo considerável, podendo causar danos psicológicos. A frequência é um importante fator característico do Assédio Moral.</i></p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar de o DSC-3 ser um dos menos representativos da pesquisa, foi o discurso que mais se aproximou à definição de Assédio Moral apresentada nesse trabalho, já que, como há pouco mencionado, a habitualidade é a principal característica que diferencia o fenômeno em estudo de outras agressões pontuais. Nesse sentido, Nunes e Tolga (2020):

A definição dos autores apresenta aspectos importantes para a compreensão da violência, entre os aspectos apresentados, é possível destacar: o elemento distintivo para definir o que é e o que não é Assédio Moral, a frequência e a repetição. Ou seja, o Assédio Moral não é um ato isolado, mas sim as práticas hostis frequentes e duradouras – estando mais relacionadas com o tempo de meses e anos do que com dias e semanas (Einarsen et al., 2011; Heloani & Barreto, 2018; Hirigoyen, 2006; Nunes et al., 2018). Embora determinados atos isolados podem ser considerados violentos, trazendo danos ao alvo, nem sempre eles podem ser considerados assédio, portanto, esse é um ponto de consenso entre os autores que pesquisam a temática” (NUNES; TOLGA, 2020, p. 4-5).

Por fim, a IC-4 corresponde a um contraponto à IC-2, pois representa as repostas nas quais os alunos apontaram que o Assédio Moral pode ocorrer tanto por parte de um colega de mesma hierarquia, como por um superior, sendo que algumas expressões-chave ainda mencionaram que o Assédio Moral advindo de um superior é o tipo mais comum. A IC-4 e o DSC 4 foram apresentados no quadro 11.

Quadro 11. IC-4 e DSC-4**Ideia Central 4**

Exposição a situações humilhantes e constrangedoras, que podem ocorrer independente do nível ocupado pelas pessoas envolvidas

Discurso do Sujeito Coletivo

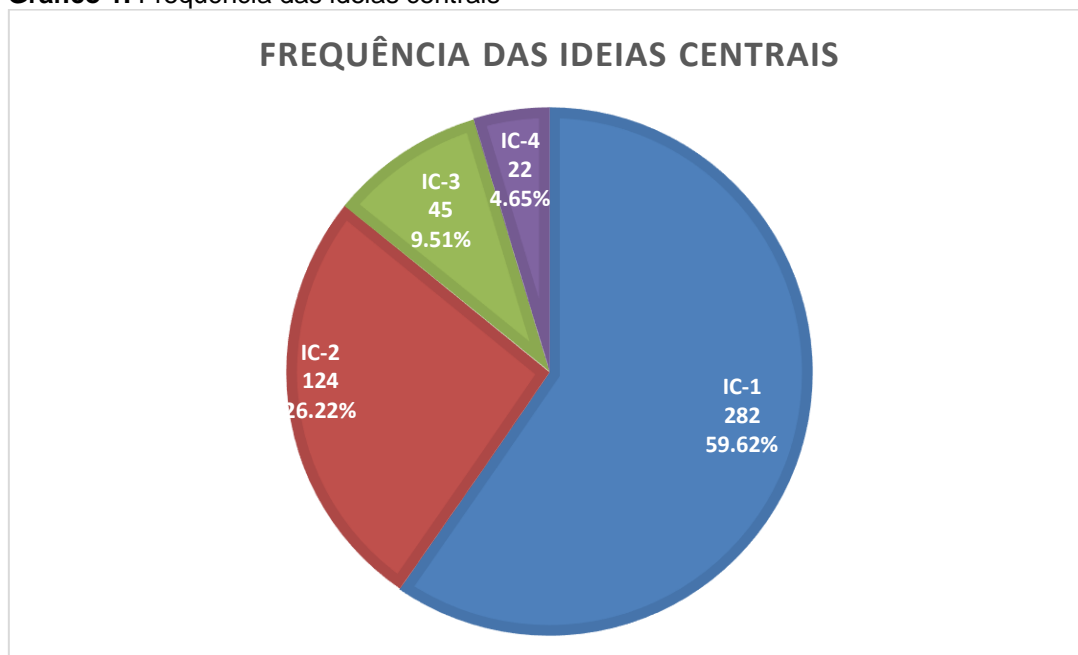
Quando um colega de trabalho ou superior frequentemente tenta lhe constranger. É toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador. É feita por colegas ou por pessoas que estão acima de outros na hierarquia. É causada quando chefe, orientador, colegas de trabalhos faz a pessoa se sentir humilhado ou constranger a pessoa. Acontece mais com chefes ou pessoas de posição superior, mas também em vários tipos de relacionamento que o outro se acha superior e no direito de praticar tais atos. Quando alguém, sem dá motivos, é intimidado moralmente num determinado ambiente por um colega ou alguém superior. Essas ações tornam o ambiente desagradável de convivência. Pode acontecer também entre estudantes de uma mesma turma, de um mesmo curso, de cursos diferentes ou até entre professor com alunos, ou seja, em uma relação entre colegas ou em uma relação que existe hierarquia e subordinação. É algo que vai além do âmbito profissional, chega a ser algo pessoal.

Fonte: Elaborado pela autora.

Aqui a pesquisadora detectou definições que indicam conhecimento das várias formas que o Assédio Moral pode se manifestar na universidade, como no trecho: *“Pode acontecer também entre estudantes de uma mesma turma, de um mesmo curso, de cursos diferentes ou até entre professor com alunos, ou seja, em uma relação entre colegas ou em uma relação que existe hierarquia e subordinação”* (R-20). Porém em nenhuma expressão-chave foi mencionada especificamente a possibilidade de o assédio advir de um inferior para com um superior.

O DSC-4 foi o discurso menos representativo. As expressões-chave correspondentes à IC-4 foram verificadas em apenas 22 respostas (4,65 %), ou seja, sua a frequência foi menor que a quantidade de respostas descartadas.

O gráfico 1 apresenta as IC's e a frequência em números absolutos e em porcentagens que cada uma apareceu nas respostas analisadas, considerando apenas as respostas válidas.

Gráfico 1. Frequência das ideias centrais

Fonte: Elaborado pela autora.

À partir das análises dos DSC's acima apresentados, tem-se que pouco mais da metade dos alunos que participaram da pesquisa (59,62%) compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes em face de alguém, sendo que apenas uma pequena parcela dos pesquisados (9,51%) sabem que para que essas condutas sejam enquadradas como Assédio Moral é essencial que sejam realizadas pelo agressor de forma frequente e repetitiva. Assim, é possível concluir que a maior parte dos alunos julga qualquer situação de humilhação ou exposição vivida na universidade, ainda que pontual, como Assédio Moral. De certa forma, tais constatações estão em conformidade com as respostas à questão 8 do instrumento de coleta de dados, que serão abordadas mais adiante.

Em relação aos sujeitos envolvidos no processo de Assédio Moral, pelo menos 26,22% dos alunos acreditam que o assédio existe quando a conduta parte de alguém que é superior hierarquicamente à vítima, considerando que essa parcela dos respondentes apontou tal característica como definidora do fenômeno (DSC-2). De fato, os relatos colhidos no questionário e nos grupos focais vão indicar que a maior parte dos casos de Assédio Moral ou condutas abusivas sofridas pelos discentes da Univasf partiram de professores que detinham sobre eles algum poder ou controle, o

que pode ter contribuído para tal compreensão.

Os resultados obtidos nesse levantamento vão ao encontro do que foi verificado por Gouveia *et al.* (2012) em pesquisa semelhante. Essas pesquisadoras, também mediante a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo, realizaram um estudo com discentes de graduação do curso de Enfermagem, buscando investigar como esses estudantes compreendem o Assédio Moral. O estudo evidenciou que os alunos entendem o Assédio Moral como uma prática na qual a vítima é exposta a situações humilhantes e constrangedoras, cometida por pessoas com posição hierárquica superior, em ambiente de trabalho ou de estudo, com repercussões para a saúde da vítima.

Gouveia *et al.* (2012) ressaltaram que o DSC dos estudantes indica que o conhecimento deles sobre Assédio Moral está indo em consonância com a literatura, mas apresenta lacunas, porque não contemplou a principal característica definidora do Assédio Moral (habitualidade), como também não abordou a possibilidade de existir assédio horizontal e assédio vertical ascendente. Embora na pesquisa desta dissertação terem emergido DSC's que abordam essas duas situações ausentes no estudo de Gouveia *et al.* (2012), de todo modo eles foram pouco representativos.

Tal similaridade de resultados indica que essa percepção ainda incipiente sobre o Assédio Moral não é restrita aos estudantes da Univasf. Portanto, chama-se atenção para a importância e para a necessidade de realização de mais divulgação e realização de estudos sobre o assunto nas Instituições de Ensino, para melhor informar estudantes e profissionais.

4.4 ANALISANDO AS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE EM FACE DOS DISCENTES

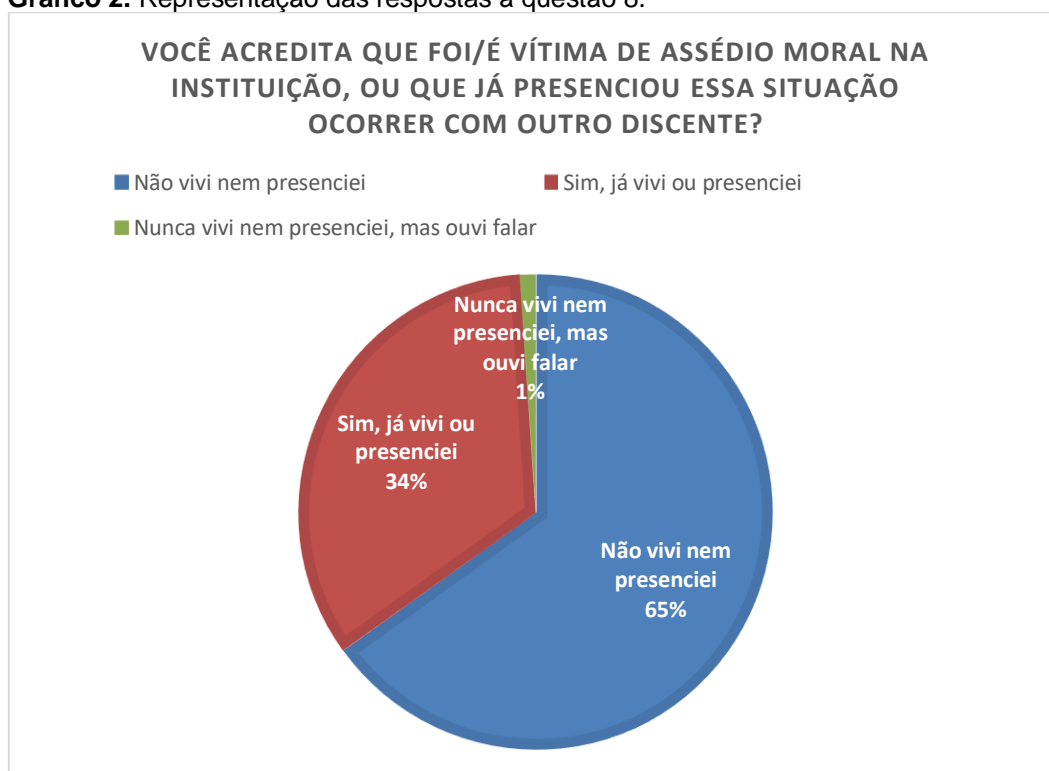
Na pergunta 8 do instrumento de coleta de dados, foi questionado ao aluno se ele entende que é ou já foi vítima de Assédio Moral na universidade, ou se já testemunhou a ocorrência com outro discente da instituição, pedindo também para que relate a situação vivida ou presenciada.

Dos 484 respondentes, 315 (65,08%) responderam que não sofreram Assédio Moral na universidade e também não testemunharam esse tipo de situação com outro

discente, “[...] *entretanto, isso não minimiza a relevância de discutirmos esse assunto amplamente*” (R-408). Ainda que não tenham vivido ou testemunhado essas questões na Univasf, 5 respondentes (1,03%) ressaltaram que ouviram falar, na mídia ou nos corredores da instituição, de histórias que ocorreram com outros alunos. Por outro lado, 164 respondentes (33,88%) afirmaram ter sofrido ou testemunhado Assédio Moral na universidade.

O gráfico 2 ilustra a percepção dos discentes sobre a ocorrência de Assédio Moral na Univasf, com base nas informações apresentadas nas respostas à questão 8.

Gráfico 2. Representação das respostas à questão 8.



Fonte: Elaborado pela autora.

No que tange aos alunos que responderam de forma afirmativa a essa questão, 88 (53,66%) são do sexo feminino e 76 (46,34%) são do sexo masculino. De fato, as mulheres costumam ser vítimas de Assédio Moral de forma mais recorrente que os homens. Ademais, também são elas que mais procuram ajuda e verbalizam suas queixas (COLETA; MIRANDA NETO, 2003; SOUSA; FROTA, 2012, p. 61).

Além disso, 118 (71,95%) estão na faixa etária de 21 a 30 anos; 83 (50,61%) declararam-se pardos, 58 (35,37%) brancos e 20 (12,20%) negros; 119 (72,56%) são heterossexuais e 158 (96, 34%) não possuem deficiência.

Em relação aos cursos, verifica-se que o curso que teve mais respostas positivas foi o de Ciências Biológicas, do Campus Ciências Agrárias (13 respostas). Em seguida vem Enfermagem (11 respostas), Medicina (9 respostas) e Psicologia (9 respostas), todos do Campus Sede em Petrolina; e Medicina Veterinária (9 respostas), do Campus Ciências Agrárias. Os *campi* Sede e Ciências Agrárias foram os que apresentaram mais relatos. O quadro 12 indica os cursos com mais relatos de situações de Assédio Moral, na percepção dos discentes.

Quadro 12. Cursos com mais relatos de situações de Assédio Moral

Cursos	Respostas
Ciências Biológicas (CCA)	13
Enfermagem (Sede)	11
Medicina (Sede)	9
Psicologia (Sede)	9
Medicina Veterinária (CCA)	9
Administração (Sede)	8
Engenharia da Produção (Juazeiro)	7
Medicina (Paulo Afonso)	7
Educação Física (Sede)	6
Engenharia Agrônômica (CCA)	6

Fonte: Elaborado pela autora.

No total, foram 143 respostas positivas de estudantes advindos dos cursos de graduação (87,20%); 17 da pós-graduação (10,37%); e apenas 4 da Educação a Distância (2,44%), incluídos cursos de graduação e pós-graduação.

As 164 respostas positivas à questão 8, juntamente com as discussões realizadas nos grupos focais que abordaram a temática dessa questão, foram analisadas por meio da Análise de Conteúdo, com o objetivo de estudar como ocorre o Assédio Moral em face dos discentes na Univasf.

Ressalta-se, porém, que 22 respostas não foram incluídas na categorização porque não apresentaram informações suficientes sobre a situação de Assédio Moral vivida/testemunhada, inviabilizando a análise, como por exemplo as respostas R-310 e R-193.

R- 310: “*Sim, vi e vivi várias vezes, prefiro não relatar*”.

R- 193: *“Não sofri, mas já presenciei uma colega sofrer esse tipo de abuso por parte de um professor do curso xxxxx. Era nítido que a menina não ficava a vontade. Tanto que ela mudou de curso após o fim do segundo semestre”.*

À partir da análise das outras 146 respostas do questionário e das discussões dos grupos focais sobre esse ponto, emergiram três macrocategorias: situações características de Assédio Moral, agressões pontuais e situações relacionadas a regras acadêmicas. Como algumas pessoas relataram mais de uma situação em uma mesma resposta, há respostas que apareceram em mais de uma categoria, porém, com relatos de situações diferentes.

4.4.1. Situações características de Assédio Moral

Foram incluídas na macro categoria “situações características de Assédio Moral” todos os relatos que apresentaram informações nas quais foi possível extrair características de uma conduta de Assédio Moral, conforme as orientações descritas no capítulo 2.

Essa macro categoria foi subdividida em categorias menores, considerando o tipo de comportamento descrito nos relatos, seguindo como referência a classificação proposta por Hirigoyen (2019) apresentada no tópico 2.1.2 - “Atos caracterizadores de Assédio Moral”, porque além de ser a maior referência mundial sobre o tema, tem a classificação mais reproduzida na literatura (RODRIGUES; FREITAS, 2014).

Foram verificadas as categorias “Desacreditar”, “Desqualificar”, “Recusar a comunicação direta”, “Assédio Sexual” e “Vexar”, além da categoria “Perseguir”, esta última não originalmente prevista na classificação de Hirigoyen (2019). Ressalta-se que foram verificados relatos que descrevem situações de Assédio Moral nas quais existiram mais de uma conduta, porém para a classificação foi levada em consideração o comportamento predominante, fazendo-se sempre as observações pertinentes sobre outros comportamentos envolvidos.

4.4.1.1 Desacreditar

Segundo Hirigoyen (2019), desacreditar é fazer com que a vítima perca a sua autoconfiança, através de humilhações, críticas destrutivas, subentendidos

malévolos, calúnias, mentiras, ou ridicularizar a vítima por ter alguma enfermidade ou deficiência. Nessa conduta, “[...] existe um esforço em ridicularizar o outro, em humilhar, cobri-lo de sacarmos até fazê-lo perder a confiança em si” (FREITAS, 2001, p. 12).

Ações relacionadas à conduta de desacreditar foram as manifestadas com mais frequência no questionário e no grupo focal, ao total foram 51 relatos. Desses, apenas um caso foi decorrente de uma desavença com colegas de turma. Nos demais relatos, as condutas de Assédio Moral teriam partido de docentes. Verificou-se uma predominância de situações nas quais os alunos afirmam terem sido desacreditados pelos docentes, no sentido de terem a sua capacidade intelectual e dedicação com os estudos frequentemente questionadas, de forma humilhante.

O relato do aluno R-46 está entre eles, sendo um dos mais impactantes da pesquisa. Ele participou de um dos grupos focais e compartilhou um pouco sobre o Assédio Moral que sofreu, que consistiu em humilhações recorrentes por parte de um docente, culminando em uma discussão séria ocorrida em sala de aula que o fez decidir mudar de curso. O discente iniciou sua fala comentando sobre o impacto que essa situação desencadeou na sua vida pessoal e acadêmica, e como ainda é difícil lembrar e falar sobre os fatos:

R- 46 (grupo focal): Eu sofri Assédio Moral, como faz um tempo eu achei que fosse fácil de falar, mas só nessa conversa que tivemos eu já comecei a ficar gelado e ter palpitação, porque foi uma situação complicada. No caso, eu mudei de curso depois que sofri esse assédio.

De acordo com o seu relato, o assédio iniciou quando o docente em questão começou a fazer críticas sucessivas ao seu desempenho no ambiente de práticas (o discente cursava uma graduação na área da saúde), afirmando que o atendimento que fizera foi uma “merda”. Em outra ocasião, em sala de aula, questionou se o aluno passou na matéria anterior que era pré-requisito para a que estava cursando, afirmando não acreditar que o aluno havia sido aprovado, colocando a sua capacidade em dúvida na frente de toda turma:

R- 46 (grupo focal): A primeira vez foi quando eu estava em uma abordagem em um paciente, eu fiz o que ele (o professor) pediu pra fazer e ele foi dizer que o que eu fiz foi uma merda e eu deveria voltar pra casa pra estudar, que não era pra eu estar ali, que eu não aparecesse fazendo aquilo na frente dele de novo [...]

Um dia na aula ele pergunta se eu tinha passado na matéria anterior que era pré-requisito pra matéria dele. Aí eu disse que eu passei. Aí ele disse que não acreditava. E aí eu ainda não tinha percebido que isso (o assédio) já começava.

E isso foi indo, a situação foi piorando até chegar nesse dia que ele me chamou de vagabundo, de me expulsar da sala, de me xingar de monstro...dizer que eu estava matando minha avó pra me isentar de responsabilidade.

O discente explica que era constantemente chamado de “turista” de forma pejorativa pelo professor, porque faltava e chegava atrasado em algumas aulas devido a viagens que fazia para acompanhar o tratamento médico de saúde de sua avó em outra cidade. Um dia, após errar uma pergunta feita pelo docente, houve uma discussão em sala de aula na qual o docente o chamou de “monstro”, “animal” e “vagabundo”, além de ter ameaçado partir para uma agressão física (com a frase: “eu vou dar um pé na tua bunda agora”), e afirmado que o aluno quem iria ministrar a próxima aula da turma. Depois dessa discussão, o aluno disse que não conseguiu mais comparecer às aulas e resolveu deixar o curso.

R- 46 (grupo focal): Não sou da região, e minha avó teve um câncer muito sério e eu viaja toda semana para a minha cidade de origem para acompanhar o tratamento dela. Aí começaram as piadas do professor. Às vezes eu faltava aula, ou chegava atrasado por conta das viagens [...] E aí começou, ele me chamava de turista, turista....E aí um dia ele me fez uma pergunta e eu errei. Aí nisso começou os gritos em sala de aula. Na época estava tendo uma greve discente. Aí ele virou pra mim e ele disse: “diz pra mim que tu tá de greve, que eu vou dar um pé na tua bunda agora...eu não aceito vagabundo na minha sala”.

Eu expliquei que estava passando por uma fase difícil, que minha avó estava passando por um processo de adoecimento grave. Aí ele disse que todo semestre alguém estava passando por um momento difícil, alguém mata a avó, mata a mãe... “não venha com essa pra cima de mim”. Aí eu disse que tinha laudo, que poderia provar. E na época eu estava passando uma depressão também, que piorou. Aí no dia que eu errei a pergunta ele falou comigo a gritos, me chamou de monstro, me mandou comprar uma água de coco pra ele. Aí ele me deu o dinheiro e eu fui. Eu fui no lado errado e ele disse “por aí não, seu animal, por aí”.

Aí eu comprei, voltei pra sala de aula, e aí quando eu voltei ele disse que na próxima aula ele não ia dar aula, que se não fosse eu apresentando ninguém ia ter aula. Depois desse dia eu não voltei mais para o curso. Eu abandonei.

As ações realizadas pelo professor potencializaram um processo de depressão que o discente já estava enfrentando, estado que foi até questionado pelo docente ao

realizar a sua defesa, após ser denunciado, sob o fundamento de que o aluno demonstrava estar feliz nas redes sociais.

R- 46 (grupo focal): *Não consegui fazer a denúncia logo, demorei um ano. Quando eu mudei de curso, fiz a denúncia na ouvidoria, eu protocolei tudo, levei meus laudos, levei os laudos da minha avó. E o argumento que ele deu na ouvidoria é que eu não tinha depressão porque eu estava muito feliz no instagram[...]*

Além de falar que eu não tinha depressão porque eu aparecia feliz no instagram, ele dizia que esse era o método de ensino dele. [...] Eu não sei que método de ensino é esse que se constituiu com xingamentos, com apelidos, com traumas, com abusos ??

[...]

Eu já deixei o curso, eu mudei de curso, mas continuo na instituição, mas não é uma questão só por mim.

Eu achei que eu já estava bem, que era algo resolvido, mas só de falar disso eu vejo que é um impacto muito grande pra mim....Fora a humilhação na frente de todos, o descrédito pela situação que eu estava passando. [...] Dói também saber que ele repetiu essa conduta com outras pessoas e ninguém teve coragem de denunciar.

Ao final da sua fala, o discente faz uma reflexão importante acerca da justificativa dada pelo professor à Ouvidoria sobre seu método de ensino: “[...] que método de ensino é esse que se constituiu com xingamentos, com apelidos, com traumas, com abusos?”. A aluna R-427 também expressou sua opinião sobre essa postura adotada por alguns docentes: “Eu não gosto de professores assim, que usam a metodologia da humilhação achando que estão edificando seu ensino. Dá para ensinar sendo gentil e paciente”.

Situações semelhantes à vivida pelo discente R-46 foram repetidas em vários outros relatos. No caso do aluno R-220, além de ter sido avaliado de forma diversa de outros colegas, ainda foi exposto em sala de aula, quando o docente afirmou para todos que embora o aluno tenha respondido a prova corretamente, ele foi reprovado propositalmente porque, na sua visão, o discente “não sabia de nada”:

R-220: *Sim. Quando fui calouro e paguei a disciplina de xxx 1, não me saí muito bem, porém consegui tirar nota suficiente para realizar a prova final. Ao fazer a prova final e conferir minhas respostas com de outros colegas, constatei que tiraria nota suficiente para passar na disciplina, porém o professor invalidou minhas respostas e me reprovou dizendo que minhas respostas não tinham justificativas, sendo que a prova era de cálculo com respostas numéricas exatas. Ele não exigiu justificativas na prova de*

nenhum outro aluno que fez a prova final. Então, repeti a disciplina no outro semestre pagando com outro professor e fui aprovado por média. Ao pagar a disciplina de xxxx 2 com o mesmo professor que havia me reprovado em xxxx 1, um dia ao ver que eu estava indo bem na disciplina, ele parou a aula e simplesmente disse para a turma inteira que me reprovou em xxxxx 1 porque ele quis, pois apesar de eu ter respondido a prova final corretamente, eu não sabia de nada (segundo ele) e riu. Ele também disse que não adiantaria reclamar dele na avaliação que os discentes fazem sobre os docentes ao fim de cada semestre, pois segundo ele, não daria em absolutamente nada. Além disso, quando fui reprovado em xxxx 1 e fui falar com o professor, ele não quis falar comigo e ele simplesmente deu nota suficiente sem justificativa alguma para alguns alunos que também foram reprovados na prova final conseguissem passar na disciplina. Como eu era calouro e não tive nenhum tipo de aconselhamento na época, não procurei meus direitos.

No relato do aluno R-220 observa-se que o professor, além de ter agido aparentemente de forma arbitrária reprovando o aluno sem justificativa (já que ele teria respondido a prova final corretamente), ainda usou de sarcasmos para desestimular alguma reclamação nos meios competentes da universidade, alertando que essa ação “não daria em nada”, reafirmando a sua posição de superioridade em face do aluno.

Da mesma forma, o aluno R-448 foi desacreditado pelo professor após sofrer uma crise de ansiedade em sala de aula, que o impediu de apresentar um seminário. Segundo consta do relato, foi dito pelo docente que o aluno não merecia estar ocupando um lugar na universidade:

*R- 448 (grupo focal): Eu descobri que tenho ansiedade e nesse dia foi uma das minhas primeiras crises. Eu ia apresentar o meu primeiro seminário sozinho e eu estava com o estômago revirado...eu era uma das últimas pessoas a apresentar. Aí esse professor trancava a porta nos dias de seminário. Eu estava passando mal e disse que precisaria sair, ele disse que eu não ia sair. Ai eu insisti que precisava sair ou iria vomitar. Aí ele deixou eu sair e corri pro banheiro e ele trancou a porta. Aí os colegas da sala me falaram que ele disse que “gente desse tipo não merece passar no ENEM para entrar numa universidade como essa”. Eu fico me perguntando: qual é o meu tipo que não mereço estar ai ?
Aí ele me deu zero nessa nota do seminário.*

Após essa crise de ansiedade em sala de aula, o respondente R-448 afirma que o professor passou a destestabilizá-lo em outras ocasiões, como quando, em uma aula online, antes de fazer um questionamento ao aluno, afirma que tem certeza que ele não conseguirá responder corretamente:

R- 448 (grupo focal): Depois eu tive um problema com a minha nota e pedi pra ele consultar na caderneta. Aí ele falou que minha nota do seminário estava zero e me questionou o que aconteceu pra eu ter ficado com zero no

seminário. Ele ficou com cara de deboche perguntando o porquê de eu não ter pedido para apresentar o seminário naquele dia.

Aí no outro semestre eu paguei a mesma disciplina. E a única pessoa que ele levantou a cabeça pra assistir o seminário foi eu. Eu também fui o único para quem ele fez perguntas.

Nesse período remoto, esse professor estava fazendo provas orais. E estava tendo também seminários e ele fazia pergunta para cada pessoa do seminário. Aí na hora que ele foi me perguntar ele disse assim... "XXXX, vou te fazer essa pergunta e eu tenho certeza que você não sabe". Como assim, vai fazer uma pergunta que eu não sei? Se eu sou um professor, eu quero fazer uma pergunta para meu aluno acertar, e não de propósito para ele errar. Algo sem necessidade, pra me desestabilizar. Aí eu respondi certo a pergunta. Foi nítida a cara de frustração dele. E aí o pessoal da turma depois veio falar comigo, comentando sobre a reação dele pelo fato de eu ter respondido a questão certo.

O discente R-232 apresentou um relato contando que constantemente tinha suas dificuldades expostas em sala de aula por um professor. Ainda que o docente não se referia expressamente a ele, fazia comentários direcionados nos quais os colegas de turma o identificavam. Mesmo após pedir ao professor que essas observações fossem feitas em particular, o docente não cessou o comportamento constrangedor:

R-232: Um docente que por motivos que ate então eu não compreendia, desferia comentários que somente se aplicavam a mim em momentos pós avaliações, devido a eu possuir TDAH. Tenho muita dificuldade em escrever e nos momentos de provas escritas acabo fazendo muito rápido devido a alguns gatilhos de ansiedade envolvidos. Em todas as avaliações de todas as disciplinas nunca passei mais do que 40 minutos realizando uma prova escrita, e devido a isso o docente em questão repetia varias vezes que era uma falta de respeito um aluno entregar uma prova antes de uma hora de avaliação, sendo que eu era o único a terminar a prova antes de uma hora. Em alguns momentos ele pegava partes da minha prova e comentava os erros de português cometidos por mim, mesmo após em um momento desse eu ter questionado que todo mundo na sala sabia que as reclamações eram para mim, e que eu preferia que ele me falasse em particular, não foi suficiente para que esses eventos parassem de ocorrer. Algum tempo depois amigos me falaram que um provável motivo desse comportamento seria por que esse docente em questão possuía interesse romântico na minha namorada na época, e me revelaram que ouviram comentários deste se referindo a esse tema.

A aluna R-198, que é mulher e está matriculada em um curso de engenharia, majoritariamente frequentando por homens, também teve sua capacidade posta em dúvida por parte de um professor. Um caso típico de Assédio Moral sofrido pelas mulheres, decorrente de machismo (HIRIGOYEN, 2006).

R-198: Aconteceu de um professor reiteradas vezes insinuar que eu estava

fazendo o curso errado, e que acabaria vivendo uma vida caseira para cuidar de muitos filhos, isso de maneira pública em sala de aula.

Houve relatos também que acusaram docentes de se comportarem de forma a desacreditar a turma inteira ou um grupo, no sentido de afirmarem categoricamente que os alunos não têm capacidade de fazer aquele curso, ou de se tornarem bons profissionais, até mesmo cometendo violências verbais, ao se referirem aos discentes com palavras depreciativas como “burros”, “retardados” e “incompetentes”. É o caso dos relatos dos alunos R-367 e R-484, que são de cursos diversos, mas passaram por situações semelhantes e ressaltaram como essas agressões os afetaram negativamente:

R-367 (grupo focal): O assédio que aconteceu comigo foi por meio de um professor. Esse professor não dava uma aula boa, não era compreensiva, você não conseguia entender, é algo que todo mundo concordava, ele próprio sabia, e ele queria exigir além do que ele passava. E era de um nível de ele chegar, colocar algo no quadro e falar “respondam isso daqui”, com 40 alunos na sala e ninguém respondia, ele ficava com raiva, se alguém respondia ele também ficava com raiva. Aí uma vez eu fui tentar responder, e vendo com uns amigos depois eu vi que eu até estava parcialmente certo, mas ele perguntou se ele estava falando grego ou se eu era retardado e aí ele escreveu no quadro bem grandão a palavra “retardado” em letra de forma bem grande e começou a dizer que éramos todos imbecis, que era melhor ele dar aula para a 5ª série, que o tempo dele estava sendo desperdiçado com um retardo e seu bando de imbecis. Eu fiquei muito mal depois daquilo.

R-484: Todas as aulas, tanto teóricas quanto práticas, o professor fazia perguntas e humilhava os alunos sempre que eles respondiam errado (nos chamava de burros, incompetentes, etc). Durante a avaliação final da disciplina eu tive uma crise de ansiedade devido a toda a pressão que o professor colocou durante o semestre. No período seguinte paguei outra matéria desse professor e quando ele foi distribuir a prova ele me perguntou se naquele dia eu iria chorar novamente, dando risada. Até hoje, todas as vezes que eu vejo esse professor apresento sintomas ansiosos.

A aluna R-28 contou que sua turma foi chamada de “preguiçosa” por um docente que teria afirmado que seria melhor eles saírem da faculdade para não gastarem dinheiro público e irem procurar empregos que demandassem mão-de-obra pesada:

R-28: Na minha turma, no quarto período mais ou menos, um professor vivia dizendo que a gente era preguiçoso, não sabíamos receber críticas, que estávamos perdendo tempo e era melhor sair da faculdade para não gastar dinheiro público e arrumar emprego como vendedor algo do tipo. Nas primeiras vezes e nas primeiras aulas ele falava mais na terceira pessoa não diretamente para a gente, e achávamos que era apenas sermão para sermos acadêmicos melhores, contudo conforme o período

e as avaliações foram chegando ao fim e principalmente no último dia de aula ele tirou o tempo inteiro para humilhar, falando diretamente o quanto os alunos (esse dia eu faltei) não eram esforçados e que não deveriam estar ali e sim procurando empregos que precisasse de mão de obra pesada e não de muito estudo. Muitos colegas choraram e saíram da sala.

O relato da aluna R-483 foi no mesmo sentido:

R-483 (grupo focal): Um professor que queria diminuir as pessoas na sala, fazer perguntas de forma que as pessoas tivessem medo da pessoa dele. Ele começava a questionar como a gente tinha entrado na universidade, como a gente passou no ENEM, como a gente não conseguia responder àquela pergunta, ele nos comparava ao rapaz da limpeza...dizia que se perguntasse ao rapaz da limpeza, ele saberia responder e a gente não. Desse mesmo professor na hora de corrigir a prova ele corrigia comentando a prova inteira questionando o nosso conhecimento só que com palavras assim... de nos chamar de burro. Os casos de Assédio Moral que eu vi na universidade foram de professor para aluno, vários casos com meus colegas e vários casos comigo. Gostaria de lhe parabenizar pela iniciativa da pesquisa, acho que vai ser extremamente importante falar sobre isso, expor essas situações, pois nunca é falado sobre isso. A gente do curso xxxxx se sente muito de mãos atadas, com medo de ser perseguido, pois tem professor que só ele dá tal disciplina, então se você questionar você não consegue se formar. Esse é um dos motivos pelos quais os alunos desistem do curso. Além do grau de dificuldade, ainda tem essa humilhação...você fica se sentindo pra baixo, se perguntando se realmente tem capacidade para aquilo ali.

Sabe-se que a escolha dos caminhos profissionais, representada pelo ingresso em um curso de ensino superior, já é um momento permeado de dúvidas e insegurança na vida dos estudantes. Embora seja importante que os professores busquem estimular o interesse dos alunos em relação à vida acadêmica, depreende-se da fala da aluna R-483 que a forma como essa cobrança às vezes é feita, com palavras e acusações agressivas, pode ter um efeito contrário, ou seja, ao invés de incentivar a dedicação aos estudos acaba fazendo eles acreditarem que não têm capacidade de estarem ali, desestimulando-os a enfrentarem as suas dificuldades.

A fala do participante R-11 no grupo focal, que dividiu um pouco a sua experiência atendendo outros alunos na clínica escola do curso de Psicologia, reforça esse pensamento e ratifica que situações como a dos relatos acima são frequentes na universidade.

R-11 (grupo focal): Eu queria me solidarizar com Bruno e principalmente com Mariana... como eu fazia o curso de psicologia, atendia muitos alunos na

clínica escola com essas mesmas condições que foram aqui relatadas... de professor humilhando aluno, dizendo que ele não sabe nada, que não tem capacidade de estar naquele curso. Foram muitos alunos com esses relatos. Alunos com sentimentos de depressão, justamente por essas humilhações dos professores.

Para finalizar esse tópico, transcreve-se um trecho do relato da aluna R-29, que reflete um pouco sobre a importância do papel dos educadores na vida dos estudantes, e mostra como é possível que eles utilizem da influência e do poder que têm para contribuir de forma positiva para o futuro profissional desses estudantes:

R-29: [...] Alguns professores são tão inteligentes, fico super admirada, mas falta humildade e sensibilização na hora de tratar com alunos. Todos nós passamos por dificuldades, o papel do educador talvez seja nos ajudar a alcançar aquilo que queremos (formatura e vida profissional), mas também nos mostrar que somos capazes e que cada um tem seu tempo.

4.4.1.2 Desqualificar

Enquadram-se na desqualificação aquelas atitudes que maltratam a vítima indiretamente, seja na forma de gestos e ações, como olhar de desprezo, expressões faciais de deboche, suspiros profundos demonstrando falta de paciência de falar com a pessoa, não encará-la; ou pode se manifestar através de palavras, mas geralmente em formas de críticas e humilhações disfarçadas, de modo de quando a vítima questiona, o agressor utiliza-se da desculpa que está fazendo uma brincadeira, que tudo é apenas uma impressão errada, fazendo com que a vítima se questione se realmente está sofrendo um assédio ou se tudo não passa de uma interpretação equivocada (HIRIGOYEN, 2019).

Nessa pesquisa, foram localizados 16 relatos característicos de atitudes de desqualificação, sendo que em 2 deles as ações partiram de colegas, e em todos os demais partiram de docentes. No relato do aluno R-65, é possível identificar a atitude de desqualificação por meio de gestos de desprezo de uma docente, como uma forma de demonstrar a reprovação e desdém para com o discente:

R- 65: Sim. Durante os módulos da disciplina xxxx. Sempre durante a apresentação de seminários e metodologias ativas eu, infelizmente, percebia olhares e atitudes de desdém por parte da professora do módulo.

Já no caso do estudante R-206, a desqualificação ocorre aparentemente através de ações excludentes decorrentes de um racismo, as quais não foram suficientemente detalhadas na resposta:

R-206: Sim, uma professora branca no curso xxxx, não dando oportunidades de tratamento igualitários a mim, estudante negro, no entanto tudo bem discreto, passiva-agressiva.

Os relatos R-4 e R-325, embora sejam de alunos(as) de cursos e campus diversos, abordam casos muito semelhantes de Assédio Moral nos quais existia uma clara homofobia por parte dos docentes, às vezes disfarçadas em brincadeiras, mas com condutas que extrapolaram o escárnio e a gozação, passando inclusive para agressões físicas, como arremesso de objetos:

R-4 (grupo focal): Tive um professor que ele implicava com um discente que é gay. Era muito constrangedor chegar na sala de aula, por causa das brincadeiras que ele fazia com esse colega, que claramente ficava desconfortável com a situação. Era xingamento, chamava de viado, de bicha. Tudo que o rapaz respondia em sala de aula o professor já levava para esse lado da sexualidade. Foram várias coisas, como jogar apagador na cabeça do aluno, pegar o pincel e pintar a testa do aluno. [...]

Em um contexto de curso de xxxxx para esse meu colega gay era muito pior, pois os demais colegas acabavam concordando com essa ideia machista de que pode expor a pessoa pela sua sexualidade, pela forma como ele se expressa. Foi um período muito difícil para esse aluno, ele compartilhava conosco o seu desconforto. Às vezes ele disse que preferia não falar pois a turma era composta em sua maioria por homens e os meninos acabavam concordando com o professor e também se achavam no direito de tirar outras brincadeiras também.[...]

R- 325 (grupo focal): Eu tenho um colega de curso que sofreu muita opressão de um professor por ser gay, episódios até de arremesso de objetos em sala de aula [...] Houve uma taxa de reprovação muito alta de alunos que assumiram uma postura defensiva para com essa pessoa. Ele chegou a reprovar uma turma inteira.

Veja-se no relato do aluno(a) R-4 que a conduta do professor incitava que outros alunos repetissem as “brincadeiras” com a vítima, demonstrando a existência de um Assédio Moral misto, já que partia tanto de um superior (docente) como de colegas da mesma hierarquia perante a universidade, o que impedia mais ainda a vítima de reagir e expressar sua insatisfação.

Infelizmente, os homossexuais fazem parte de um grupo de minorias muito propenso a sofrer violências como o Assédio Moral, visto que a orientação sexual ainda é um tema que desperta estigmas e discriminação na sociedade, onde a ideia da heteronormatividade é enraizada (ZIROLDI, AUGUSTO; NUNES, 2019, p. 79). Zirol di, Augusto e Nunes (2019) realizaram uma pesquisa sobre Assédio Moral especificamente com alunos homossexuais de uma universidade estadual brasileira, tendo verificado que esse assédio se manifesta na maioria dos casos por meio de atitudes de desprezo e comentários maliciosos, decorrentes de uma recusa à diferença, ou seja, pelo fato de não haver “aceitação” da sexualidade do indivíduo.

Também foi localizado um caso de transfobia, descrito nos relatos dos alunos(as) R-196 e R-197, que são do mesmo curso na instituição. No caso, um docente recusava-se a tratar uma mulher trans conforme o gênero que ela se identificava, se referindo a ela sempre com o nome de batismo, causando constrangimento:

R- 196: Nunca sofri assédio. Mas já assisti um professor assediar uma amiga do curso. O professor se recusava a chamá-la pelo nome social, utilizando sempre o nome de batismo e causando constrangimento. Além de já ter realizado comentários ofensivos referentes a sexualidade de outro colega na mesma aula.

R- 197: Soube de um caso de transfobia. O professor se recusava a chamar uma aluna pelo seu nome social.

Ressalta-se que a transfobia já vem sendo considerada pelos tribunais brasileiros como uma conduta característica de Assédio Moral. Como exemplo, tem-se a decisão do juiz da 87ª vara do Trabalho de São Paulo no processo nº 1000818-27.2016.5.02.0087, que fixou indenização por dano moral para um transexual que era constantemente chamado por seu nome civil pela chefe. Considerando o teor da prova oral, o magistrado concluiu que o reclamante experimentou as situações relacionadas ao Assédio Moral, especialmente após externar a sua transexualidade (CERQUEIRA, 2018).

Há também que se pontuar que no âmbito da Univasf está em vigor a Resolução nº 23/2014, que estabelece normas e procedimentos para assegurar a inclusão do nome social em registros acadêmicos e funcionais da instituição (UNIVASF, 2014). Portanto, o docente dos relatos dos alunos R-196 e R-197 não só

teria cometido Assédio Moral para com a estudante, como também agiu em claro descumprimento às regras institucionais.

Como já mencionado anteriormente, as mulheres também são alvos comuns de Assédio Moral, principalmente com ações revestidas de machismo e sexismo por parte dos homens (HIRIGOYEN, 2006, p. 100). É o caso do relato da aluna R-78, que sofreu com discriminações machistas veladas em forma de brincadeiras, tanto por parte de professor como por parte de outros colegas de turma, tendo sua capacidade colocada em dúvida por ocupar lugar em turma majoritariamente composta por homens:

R- 178: Meu curso é um curso majoritariamente masculino. Isso gera muitas vezes situações no mínimo desconfortáveis, tanto partindo de colegas discente quanto de alguns docentes. Algo que talvez se encaixe como Assédio Moral, foi quando um professor fazia questão de sempre ressaltar o fato de eu ser a única mulher da turma, colocando inclusive apelido, contando piadas duvidosas quando eu saía, e falando pra turma mudar de assunto porque eu voltei. Com esse mesmo professor já teve caso de aluna que chorou em aula dele por causa das "brincadeiras". Outra pessoa mencionava "de brincadeira" sobre eu não entender alguma coisa por ser mulher. Esses são os casos que me lembro em relação a comportamentos machistas.

Os demais relatos classificados nessa subcategoria apresentam situações semelhantes nas quais as vítimas são criticadas e humilhadas por meio de manejos indiretos, como perguntas intimidativas, piadas, ironias, apelidos e zombarias, a exemplo dos relatos R-20, R-266 e R-358.

R-20: Uma professora substituta cismou comigo porque eu fazia muitas perguntas na aula (era participativa). Ela começou a me fazer perguntas claramente não condizente com o nível de conhecimento da aula, além de ridicularizar durante a aula e comentar sobre mim nas aulas das outras turmas. Chamando alunos participativos do meu nome de forma depreciativa.

R-266: [...] diversas vezes ao ter a oportunidade de demonstrar minha opiniões e ideias, em sala de aula on-line, eu fui vítima de comentários maliciosos, de indiretas e até mesmo a professora me desqualificando.

R- 358 (grupo focal): tem um caso de um aluno que tinha muita dificuldade de se expressar e eu via muitos alunos zombando dele. Eles riem, era uma situação muito constrangedora de presenciar. Foram situações repetitivas ao longo do curso.

4.4.1.3 Recusar a comunicação direta

Segundo Hirigoyen (2019), nesse tipo de comportamento o agressor ignora a presença da vítima, deixa de olhá-la, de responder seus questionamentos, de dirigir a palavra a ela. Essa atitude é uma maneira de o agressor dizer, sem utilizar palavras, que o outro não lhe interessa, ou se quer existe para ele. Foram verificados 6 relatos de recusa à comunicação direta na pesquisa, os quais foram destacados abaixo:

R-3: Aluno contestou o professor e ele adotou uma postura "vingativa": não falava com o aluno, tinha uma postura que amedrontava.

R-27: Eu creio que sofri abuso moral, mas me questiono se aconteceu mesmo ou se foi apenas uma impressão minha. Também questiono se tive alguma culpa, afinal a vítima sempre acha que fez algo errado. Determinado professor citava o nome de todos os discentes na aula, menos o meu. Reparei isso desde as primeiras aulas e continuou acontecendo até a última aula [...] Pode parecer besteira, mas eu me sentia excluído, ou que valia menos que os outros colegas. Por se tratar de um mestrado profissional, e o cargo que eu ocupava aparentemente era mais baixo que de todos os outros colegas, creio que isso teve algum impacto, já que também entra uma questão de desenvolvimento de artigos e pesquisas. Devo ressaltar que esse professor sempre citava ex-alunos que ocupavam cargos altos, então creio que essa situação aqui relatada tem algum fundamento. [...] Que bom que isso não impactou na minha aprovação na disciplina, mas acionou uma série de gatilhos de situações do passado, por se tratar não apenas de uma situação, mas de mais uma situação de outras que já aconteceram.

R- 62: Sinto uma certa resistência por parte de alguns de meus colegas de tutoria em me incluir nas atividades e respeitar a minha fala. Agem como se meu comportamento fosse de "matuto" ou, mais formalmente, de ingenuidade. Isso me causa ansiedade frequente, principalmente quando preciso participar das atividades com eles. Mas é como já ouvi: "bem vindo ao mundo real".

R- 68: Infelizmente imaginei que as IFES era um local de respeito mutuo... presenciei alguns episódios de excessos por parte de alguns docentes. Alguns ignoram alguns discentes em detrimento de outros. Ocorreu de um modo a deixar o discente silenciado durante as aulas, era visível o modo diferente de tratamento por parte da docente em relação quando respondia às perguntas da colega.

R-78: Fui e sou vítima de perseguição moral por docente que impossibilita o acesso e questionamentos em aula ou atividades/provas realizadas.

R-391 (grupo focal): ele (o professor) tem uma visão favorável ao governo federal e ele sabe que eu não tenho [...] Aí ele começa a fazer piadinhas sobre o seu posicionamento político, ele fica defendendo o governo enquanto faz piada com o que você é a favor, de maneira velada. E eu percebi que toda vez que eu fazia pergunta no chat ele ignorava, respondia todo mundo menos a minha. Foi o semestre todo assim, você sentia a discriminação.

Verifica-se nos relatos acima que assim como nas demais subcategorias, a

maioria das ação partiram de docentes, sendo apenas o relato do aluno R-62 advindo de colegas de turma. Aparentemente, as situações de assédio nasceram por vingança (caso mencionado pelo discente R-3, no qual após o estudante contestar o docente passou a ser ignorado(a) por ele em sala de aula); por discriminação (caso do aluno R-27, que ocupa um cargo cujo nível é mais baixo que o ocupado por outros colegas da turma e do curso, e do aluno R-62, que sofre preconceito dos colegas); ou por recusa à diferença (caso do aluno R-391, que era ignorado por ter ideologia política diversa do professor).

A recusa à comunicação direta é uma conduta sutil e silenciosa, fazendo com que o agressor seja mantido no anonimato por mais tempo, ou até inviabilizando a sua identificação, pela dificuldade de provar a ação (NUNES, 2011, p. 173). Porém é tão nociva quanto às demais ações relacionadas ao Assédio Moral, pois a ausência de um conflito direto impede a vítima de responder e de colocar para fora as sensações ruins causadas pela atitude do agressor, além de fazê-la questionar o que pode ter feito de tão errado para merecer esse comportamento. As consequências negativas dessas ações podem ser verificadas nos trechos: “*Pode parecer besteira, mas eu me sentia excluído, ou que valia menos que os outros colegas*” (R-27) e “*Isso me causa ansiedade frequente, principalmente quando preciso participar das atividades com eles*” (R-62).

Além do abalo psicológico, verifica-se também nos relatos R-68, R-78 e R-391 a existência de prováveis prejuízos acadêmicos e pedagógicos, já que as respostas desses(as) alunos(as) sugerem que a eles foi dificultado/negado o acesso a informações relacionadas às aulas e/ou atividades.

Ressalta-se, por fim, que o relato do aluno R-62 indica também a existência da conduta “Isolar”, visto que além de não ter a sua fala respeitada, ele também tem dificuldades de ser integrado às atividades do grupo.

4.4.1.4 Assédio Sexual

No material de análise foram verificados 6 relatos com ações de cunho sexual. Como já abordado no capítulo 2, o assédio sexual é uma conduta invasiva de natureza sexual, não desejada pela vítima, podendo ser externada por meio de gestos, de palavras, de ações, toques, ou seja, atos explícitos ou indiretos (PAMPLONA FILHO, 2005; MUNIZ, 2008). O assédio sexual pode ser uma ação isolada, com intuito

puramente sexual, ou uma forma a mais de perseguir, humilhar ou rebaixar uma vítima de Assédio Moral, por isso é incluída como um ato caracterizador de Assédio Moral por pesquisadores como Hirigoyen (2019), Freitas (2001) e Leymann (1997).

O relato R-259 evidencia que o assédio sexual ocorreu dentro de um contexto pré-existente de Assédio Moral, no qual o alvo eram as mulheres da turma, veja-se:

R-259: Sim, no início da graduação um professor assediava moralmente todas as mulheres da minha turma, negando-lhes a oportunidade de falar, interrompendo diversas vezes [...] chegando inclusive ao assédio sexual de algumas alunas, onde lhes dava notas baixas e logo depois se oferecia para melhorar as notas caso as alunas aceitassem sair com ele.

Segundo Muniz (2008), esse tipo de assédio sexual descrito é o de chantagem, realizado por parte de um superior para com um subordinado, no qual a atividade sexual é proposta, ou exigida, em troca de um benefício ou sob pena da vítima sofrer uma consequência negativa. No caso em análise, aparentemente o professor utilizava da sua condição de poder para sugerir uma melhoria das notas, caso as discentes aceitassem sair com ele.

Já os relatos dos alunos R-116 e R-213 indicam que as negativas às investidas inconvenientes dos docentes desencadearam uma perseguição moral posterior:

R-116: Após recusar um convite para "sair" com um docente o mesmo passou a me perseguir nas aulas e trabalhos.

R-213: Sim. Professor que simplesmente não aceitou o fato de não dar ousadia a ele, e com isso em uma apresentação ficou bem claro pra mim e para minha amiga, o fato dele simplesmente falar mal e expor que o trabalho não estava bom. Com isso a aulas dele se tornaram a piores até acabar o semestre.

Essa perseguição posterior corresponde a um tipo de vingança do agressor. Para o assediador sexual, a sua vítima é considerada como alguém que está a sua disposição. Assim, na sua visão, essa pessoa deve se sentir "lisonjeada" por ser escolhida, não sendo admissível para ele (a) que a vítima possa dizer não (HIRGOYEN, 2019, p. 81).

No caso do relato R-317, a aluna descreveu um assédio sexual que se repetiu ao longo de todo semestre. Apesar de a discente não ser, ao menos diretamente, humilhada pelo autor (ao contrário, foi comparada a outra colega de forma "positiva"), foi vítima de investidas recorrentes, como toques e olhares, que a incomodaram, tanto

que buscou ajuda perante o Colegiado:

R- 317: Sim. Passei por isso em sala de aula, quando um professor substituto por diversas vezes me usava como exemplo nas aulas e já inclusive chegou a diminuir uma colega de classe me comparando com ela [...]. Além disso, me sentia incomodada pela forma que ele me abordava, tocava sempre em meu ombro nas aulas, dava aula o tempo inteiro encostado em minha cadeira e os incansáveis exemplos, olhares quando eu entrava. O caso parou no meu colegiado e sim, as providencias foram tomadas e o mesmo já não ocupa mais lugar na universidade. Infelizmente chegou a esse extremo, foi um semestre quase inteiro, até que bastou.

Nem todos os relatos apresentaram informações suficientes para identificar em qual contexto o assédio sexual ocorreu. O relato R-31, por exemplo, apenas informa “Professor fazendo comentários inapropriados de cunho sexual para estudantes”, sem detalhar do que se tratava o comentário, bem como sem especificar se foi uma fala genérica ou direcionada a uma ou algumas pessoas específicas, a ponto de intimidar. Já o relato R-350 indica a existência de uma conduta direcionada, mas pontual: “Um professor, ao final de uma aula, disse que “me ensinaria sobre algo” (não me recordo exatamente o que) e umas coisitas à mais” em um tom e olhar que me deixaram extremamente desconfortável”.

Embora a pesquisa tenha verificado apenas 6 relatos indicativos de Assédio Sexual, em um universo de 484 respondentes, entende-se que não é um achado irrelevante, pois todos os alunos que apontaram essa situação são de cursos diferentes, distribuídos em quatro *Campi* (Sede - Petrolina, Juazeiro, Paulo Afonso e Senhor do Bonfim), sendo possível inferir, portanto, que é uma conduta que ocorre de forma dispersa na Univasf. Vale ressaltar também que como o Assédio Sexual não foi objeto de investigação específico dessa pesquisa, é provável que muitos alunos tenham deixado de apresentar relatos nesse sentido, por acreditar ser uma situação não relacionada ao Assédio Moral.

De todo modo, o Assédio Sexual por si só, ainda que não ligado a um contexto de Assédio Moral, é uma conduta absolutamente reprovável e distoante dos objetivos educacionais da universidade, sobretudo quando parte de docentes, que, no exercício da sua função de servidor público, atuam como representantes da instituição e do poder público em geral.

4.4.1.5 Vexar

A conduta “vexar” está associada a situações nas quais a vítima é colocada para realizar atividades que estão além ou aquém da sua competência ou atribuição, quando lhe são atribuídas tarefas com prazos inviáveis, tarefas em excesso (para sobrecarregar) ou em pequena quantidade (de modo que ela se sinta inútil no grupo).

As situações descritas por Hirigoyen (2006; 2019) estão mais relacionadas ao ambiente de trabalho, porém foi possível localizar 4 relatos com situações sofridas pelos discentes semelhantes à descrição da conduta “vexar”, aplicáveis em casos envolvendo orientação acadêmica e desenvolvimento de pesquisas.

No relato R-393, o aluno descreve uma situação na qual foi apresentado como monitor de uma disciplina pela docente orientadora, sem o seu consentimento, o que o deixou sobrecarregado com as demais atividades do semestre, fato que impactou na sua saúde. Além disso, constantemente recebia demandas que não estavam dentro da sua competência.

R-393: Sim, já fui vítima. Ocorreu em particular durante uma reunião com uma ex-orientadora e durante as aulas dessa mesma professora. Recebia muitas ligações em horários inapropriados para resolver problemas que não eram da minha competência, era constantemente advertido de que precisava me “esforçar mais”, durante a apresentação de um trabalho eu e meu grupo fomos expostos e questionados sobre a veracidade do que apresentamos mesmo indicando a metodologia e todas as referências utilizadas, fui apresentado como “monitor” da disciplina ministrada por essa professora sem o meu consentimento fato que me sobrecarregou durante todo o semestre ocasionando diversas crises de ansiedade devido a cobrança da turma e da docente.

Fato semelhante aconteceu com a aluna R-255, porém os abusos aconteciam por parte de colegas de laboratório. Apesar de o Assédio Moral advir de uma colega de mesma hierarquia, o que favoreceu o desequilíbrio de poder foi o fato de a vítima ser novata no lugar, fazendo com que a mesma se sujeitasse às situações indevidas.

R-255: Fui humilhada por colegas do laboratório de pesquisa, na frente de outros colegas, me senti invadida e desrespeitada, como eu era novata eu não podia reagir de forma agressiva senão eu perderia a razão, tive que ouvir tudo calada, sem reagir, a única coisa que pude dizer foi: você acabou de falar? Ela me respondeu: acabei. Sai do laboratório arrasada, chorei muito. Aproveitou que nossa orientadora estava viajando para me humilhar. Como ela tinha mais tempo de laboratório a professora acreditou nas mentiras dela, não tive direito a me defender, mandei mensagem para a orientadora e ela apenas me respondeu por e-mail, não teve nem a capacidade de me responder pelo mesmo meio de

comunicação, me senti muito desrespeitada. [...] Isso serviu de lição, eu era submetida a fazer coisas que não era minha função, a colega de laboratório achava que eu era escrava dela, que tinha que fazer as análises dela e lavar suas vidrarias, sendo que não era minha função, queria que eu saísse de minhas aulas para atender às necessidades dela, sendo que o combinado era a gente se ajudar nos nossos experimentos, não eu fazer as obrigações dela. Ficou por isso e até hoje é um trauma que carrego comigo.

A aluna R-251 descreve uma situação na qual outra discente sofreu com intimidações por parte de professora que demonstrou incompreensão diante da situação que estava ocorrendo no CCA:

R-251: Uma professora do CCA fez uma aluna ir ao campus em plena greve dos caminhoneiros. Detalhe: os ônibus do CCA não estavam rodando e a aluna não tinha carro. Ela começou a enviar mensagem para a aluna nos finais de semana pressionando para a mesma ir ao laboratório limpar a parte que ela tinha utilizado. Resumindo a aluna explicou que não tinha como ir, pq não tinha transporte e nem dinheiro para ir ao CCA. Ela disse “problema seu queridinha, vc deveria ter previsto essa situação (greve dos caminhoneiros, feriados e surtos de doença que teve no CCA que isolaram o campus). Se vc não tem dinheiro, vire-se. Isso é bom para vc aprender a viver” e começou uma seção de humilhação com a aluna e a difamou no campus. Enfim ela continuou mandando mensagens, ofendendo e ameaçando a aluna por semanas. Não sei se isso se enquadra em assédio, mas tem outras formas de se fazer as coisas. E infelizmente isso é comum na Univasf.

Independente da solicitação da docente estar ou não dentro das atribuições da aluna (limpar laboratório), como consta do relato, “existem outras formas de se fazer as coisas”, sendo que além da aluna ser advertida em horários inapropriados, ainda foi difamada no campus.

Por fim, tem-se o relato R-14, descrevendo uma situação de orientação de TCC em que a orientadora fazia exigências desproporcionais, gerando um abalo emocional que quase levou a discente a desistir de finalizar o curso:

R-14 (grupo focal): Tem situações que aconteceram não necessariamente comigo, mas que eu vi de perto de colegas. Eu lembro bem de uma situação, que foi a mais grave, que chegou a praticamente fazer com que a aluna quisesse desistir do curso. Ela teve que fazer tratamento psicológico por conta de uma situação que eu acredito que é de assédio. Era uma situação de orientação de TCC que a docente fazia exigências exageradas, situações em que eram exigidas determinadas atividades ou comportamentos para que a aluna conseguisse finalizar [...] Acabou que a aluna conseguiu finalizar o curso graças ao apoio de outros professores que assumiram a orientação dela em cima da hora e ela conseguiu.

4.4.1.6 Perseguir

Além das cinco subcategorias descritas acima, inspiradas na classificação proposta por Hirigoyen (2019), nessa pesquisa emergiu uma sexta subcategoria, a perseguição. Foram verificados 5 relatos de casos de alunos que se sentiram perseguidos por professores, seja por serem tratados diferente dos demais discentes, seja tendo dificultada a progressão no curso.

No caso do relato R-67, o aluno afirma que após discordar de um argumento de um docente, passou a ser avaliado e tratado de forma diversa dos demais colegas. Como exemplo, cita uma ocasião em que o professor condicionou o preenchimento de um formulário para corrigir uma nota que o próprio docente laçou errada.

R-67: Após discordar de um argumento de um professor, passei a ser avaliado de forma diferente dos demais alunos, certa vez tive de preencher um formulário de revisão de nota porque o professor cometeu um erro ao me avaliar e disse que só me responderia formalmente, ou seja tive que preencher um formulário para que ele corrigisse um erro dele.

Ainda que o preenchimento de formulário seja um procedimento padrão de correção de nota na universidade, entende-se que essa condição imposta pelo docente pode ter sido uma ação a mais no seu intuito de prejudicar e dificultar a vida no aluno na universidade, considerando o contexto apresentado pelo aluno de que era avaliado de forma diferente.

Já nos relatos R- 79, R-204, R-291 e R-395, os alunos citam ocasiões nas quais docentes dificultaram, ou ameaçaram dificultar o avanço de discentes na vida acadêmica, senão vejamos:

R-79: Sim, ocorreu em semestre na qual estava pagando um disciplina de economia, a pessoa que estava ministrando a disciplina se revoltou por conta de uma opinião contrária e passou a ser absurdamente exigente e cobrar resultados absurdos, somente de mim e mais dois colegas que foram contrários a opinião dela, claramente uma perseguição, sem explicação fomos para final sem sequer ter acesso as provas entres outras coisas.

R-204: Não fui vítima e nunca presenciei algum caso. Mas já ouvi casos de professores (do curso xxxx) que marcaram alunos e impediram sua progressão no curso por se sentirem superiores e pode-se dizer até por questões raciais e de gênero.

R-291: Graças a Deus não sofri e nem preseceiei. Já ouvi relato de um colega que o professor no curso xxxxxx, em que o aluno não podia divergir da ideologia do professor, caso contrário não seria aprovado na matéria, e assim

persistiu por pelo menos três períodos, o aluno estava pensando na desistência do curso. Com o tempo mudei de trabalho e perdi contato com colega e não fiquei sabendo qual atitude em relação à problemática.

R-395: Já testemunhei uma colega sendo assediada em laboratório pelo professor. O mesmo ameaçava ela dizendo que ia infernizar ela no curso. (não deixando ela passar na disciplina diversas vezes). A minha colega foi embora e o professor em questão continua até hoje na Univasf. Nada foi feito.

Mesmo que a universidade disponha de regras sobre as metodologias de avaliação do discente, é certo que ainda existe uma parcela de subjetividade nas mãos dos professores, que podem ser usadas como armas em um processo de Assédio Moral vertical descendente, como foi verificado tanto nos depoimentos acima, como no depoimento do aluno R- 220, citado na subcategoria “Desacreditar”, no qual um docente afirma que reprovou o aluno na sua disciplina de forma intencional e premeditada.

Essa subcategoria, apesar de não muito representativa na pesquisa, é muito característica do ambiente universitário e reflete bem o desequilíbrio de forças natural que existe entre professores e alunos perante à instituição, já que reforça que os docentes podem se utilizar da posição que têm para prejudicar, de forma sutil e aparentemente imperceptível, a trajetória acadêmica dos alunos.

4.4.2. Agressões pontuais

Foram classificados nessa categoria os relatos que descreveram discussões, agressões e humilhações ocorridas dentro da universidade de forma não habitual, e que, portanto, não podem ser consideradas como situações típicas de Assédio Moral, pela ausência da continuidade.

Em consonância com o resultado obtido na construção dos Discursos do Sujeito Coletivo, que mostrou que pouco mais da metade do total dos alunos que participaram da pesquisa (59,62%) compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes em face de alguém, sem abordar o aspecto da frequência e duração da conduta, foram classificados nessa categoria 47 respostas, número pouco abaixo da quantidade de relatos compatíveis com a ação “Desacreditar”, mas maior que todas as demais subcategorias da categoria “Situações características de Assédio Moral” (Desqualificar, recusar a comunicação direta, assédio sexual, vexar e perseguir).

No caso apresentado no relato R-190, uma discente passou por uma situação constrangedora em sala de aula quando foi questionada, rebaixada e ridicularizada por um docente em decorrência do seu posicionamento político, apenas porque usava uma camisa de um candidato ao qual o professor não apoiava:

R-190: Nunca fui, mas já presenciei em sala de aula quando um determinado professor oprimiu uma aluna da turma por questões políticas, onde a aluna entrou na sala com a camisa de um candidato que o professor não apoia, então ele parou de ministrar a aula para intimidar a aluna sobre a sua escolha política e começou a humilhar e rebaixar a sua capacidade cognitiva, pois na opinião dele aquele não era o candidato certo. Acho que ele esqueceu que vivemos em um país democrático. A aluna ficou extremamente constrangida com isso e se retirou da sala, pois além de ele não deixar ela explicar o motivo da escolha dela (o que não é da conta dele), também a diminuiu na frente dos seus colegas no meio da aula.

Já no relato R-251, é mencionada uma situação na qual uma aluna recebeu duras críticas pela forma como apresentava um trabalho, chegando a ouvir que era “uma vergonha para qualquer orientador”.

R-251: Sim. No final de uma apresentação de uma aluna, o professor afirmou que a mesma não tinha postura, que era uma vergonha para qualquer orientador, que a voz dela era fina e baixa e com o barulho do ar condicionado ficava insuportável. Acho que sempre tem uma forma de corrigir sem constranger, principalmente quando se está em público.

A aluna R-32 foi questionada por um docente se era cotista, pois o mesmo alegava que seu trabalho não estava bom, comparado ao dos demais colegas, como se a forma de ingresso da aluna na universidade determinasse que sua capacidade intelectual é menor que a dos demais estudantes.

R-32: Eu já fui vítima de Assédio Moral por parte de um(a) docente, no momento em que fui questionada se era um estudante cotista, uma vez que meu trabalho não estava bom o suficiente, quando comparado ao dos colegas.

De forma bem semelhante ao relato anterior, na situação apresentada na resposta R-320 um professor insinua para uma aluna que seria melhor ela estudar em uma faculdade particular da região, pois o ensino federal não seria o lugar adequado para ela, tudo isso porque a aluna pediu para o docente repetir uma informação dada em sala de aula.

R-320: [...] *presenciei uma aluna ao pedir para o professor para repetir o que ele tinha falado, pois a mesma não tinha compreendido, o professor bruscamente insinuou que a mesma fosse estudar na xxx (faculdade particular da região) pois o ensino federal não era o lugar dela.*

Apesar dessas quatro situações certamente terem causado desconforto, revolta, tristeza ou vergonha para quem foi alvo dos comentários/ações agressivas, verifica-se que nenhuma delas apresentou informações sobre a repetição da conduta, o que leva a pesquisadora a crer que foram acontecimentos pontuais que não tornaram a se repetir.

Como bem explicado por Hirigoyen (2006), o termo Assédio Moral não é o ideal para se referir a uma atitude agressiva pontual, mesmo que a agressão tenha causado consequências graves para a vítima. Assim, uma agressão pontual pode ser um ato de violência, mas não é Assédio Moral, a menos que essa agressão pontual seja precedida de múltiplas pequenas agressões, o que não parece ser o caso dos relatos acima apontados e dos demais classificados nessa categoria.

Assim como as demais situações hostis descritas na categoria anterior, a grande maioria das agressões pontuais foram cometidas por professores (44 relatos), enquanto apenas 3 foram cometidas por outros alunos, como no episódio do relato R-102: *“Conheço uma menina que sofreu assédio vindo de outros estudantes, houve palavras pejorativas no corredor da instituição”*.

Ressalta-se que o fato de as agressões pontuais classificadas nessa categoria não serem consideradas Assédio Moral não afasta a importância desse achado na pesquisa, já que muitas das ações verificadas são tão graves e inadequadas ao ambiente acadêmico quanto o Assédio Moral, diferindo apenas no que tange à frequência e duração da conduta.

4.4.3. Situações relacionadas a regras acadêmicas

Nas respostas à oitava questão também foram verificados 20 relatos que dispunham sobre supostas violações de regras acadêmicas por parte dos docentes, os quais, por similaridade de conteúdo, foram classificados na categoria “Situações relacionadas às regras acadêmicas”.

Os relatos R-68, R-122, R-143, R-387 e R-403 foram transcritos abaixo para

ilustrar os temas abordados nessa categoria.

R-68: [...] *Há docente que inclui avaliações e atividades que não estão no plano da disciplina, desrespeitando todo o planejamento da disciplina construído e apresentado por ele(a) no NDE. Esses excessos ocorrem principalmente nesses semestres remotos.*

R-122: *Houve um caso, onde um certo professor tirou férias e todas as outras licenças que pôde e ao retornar, foi obrigado a fechar o semestre em um mês de aula. Na ocasião, não podíamos sequer perguntar nada sobre o conteúdo que ele mandava a gente calar a boca senão não cumpria o PD.*

R-143: [...] *No segundo caso o professor mudou a disciplina do horário registrado no Sig@ para um dia e horário totalmente inviável (sábado 11h-13h) sem consultar a turma. Para fins burocráticos a disciplinas permanecia no horário definido no início do semestre (sexta 10h-12h), mas na prática ela só acontecia no sábado (11h-13h).*

R-387: *Sim. O professor recusou de respeitar as normas de aplicação de uma prova importante para uma discente que iria passar por uma cirurgia. Isso aconteceu em um período inicial. Se ela fosse uma discente mais nova e menos informada (tinha aprox 30a e tinha outra graduação), ela não conseguiria buscar ajuda regulamentar.*

R-403: *Professores que exigiam demais do aluno, tomando todo o tempo livre em prol de atividades extras para a matéria e não compreendendo que alguns alunos precisam trabalhar para subsistência e por isso não podem dispor de todos os dias e noites da semana para uma única matéria.*

Em geral, as respostas apresentaram queixas de ocorrências como: realização de atividades não inclusas no programa de disciplina; agendamento de provas sem prévia ministração do conteúdo; alteração de horários de aula de forma arbitrária; e excesso de cobranças e atividades. Depreende-se, portanto, que os alunos utilizaram o espaço disponibilizado pela pesquisa para expor situações acadêmicas que eles consideraram injustas/indevidas.

Como já foi verificado em relatos referentes às categorias anteriores, sabe-se que os docentes, na condição de superiores hierárquicos na relação professor-aluno, possuem meios de utilizar o poder investido no cargo como estratégias hostis de constrangimento e humilhação dentro de um contexto de Assédio Moral (NUNES, 2020, p. 232), a exemplo da sobrecarga de trabalho para um ou mais discentes de forma proposital e prejudicial.

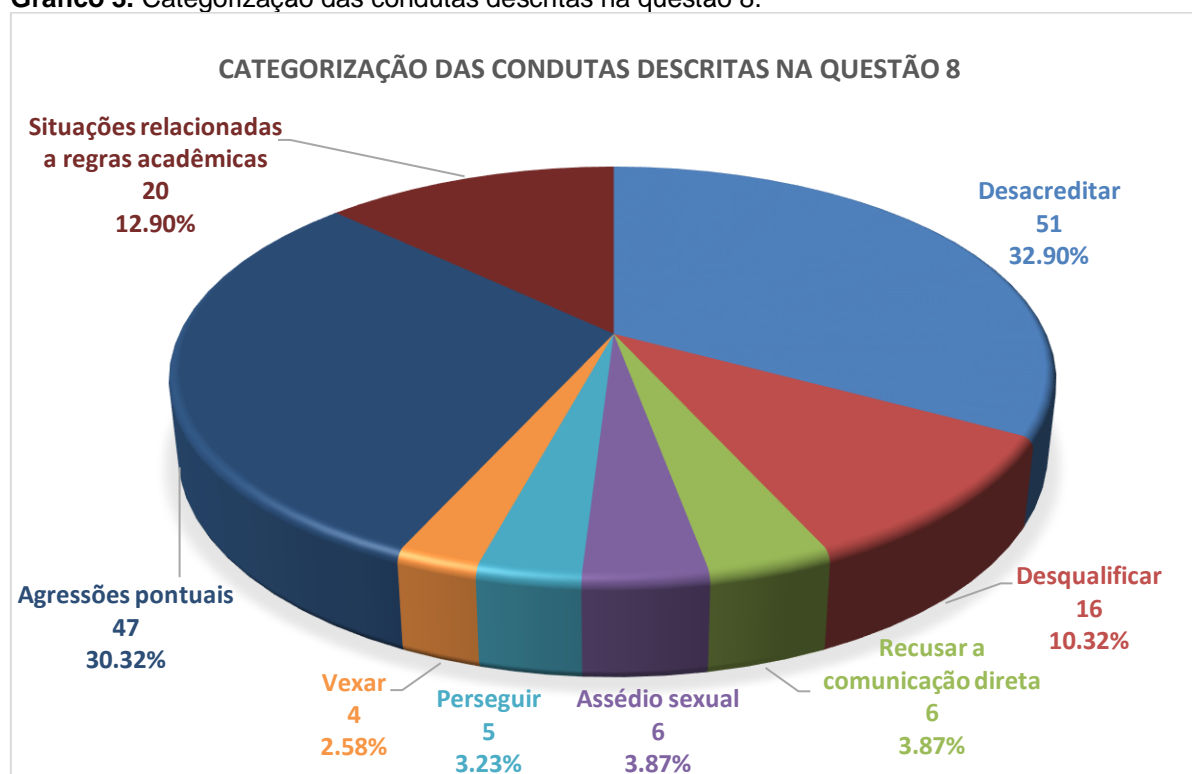
Todavia, não parece ser esse o caso dos relatos dessa categoria, já que as informações apresentadas pelos alunos retrataram problemas acadêmicos isolados, não combinados com outras atitudes hostis que possam indicar a existência de um

processo contínuo de Assédio Moral. Esses problemas dizem respeito a assuntos que já são alvos de regulamentação na instituição por meio de atos normativos específicos⁴, portanto, são passíveis de serem resolvidos objetivamente mediante requerimentos e denúncias nos órgãos competentes, como o Colegiado Acadêmico ou a Ouvidoria.

Por esse motivo, e também levando em consideração a frequência com que as respostas sobre descumprimento de regras acadêmicas apareceram nos resultados, a pesquisadora optou por classificar esses relatos em categoria específica, a título de ilustração na pesquisa. Porém, não serão emitidos comentários detalhados sobre os relatos, já que os assuntos neles abordados, ou seja, as regras acadêmicas, não são objetos de investigação desse trabalho.

No gráfico 3, estão ilustradas as categorias e subcategorias que emergiram das respostas positivas à questão 8.

Gráfico 3. Categorização das condutas descritas na questão 8.



Fonte: Elaborado pela autora.

⁴ Como por exemplo, a Resolução nº 08/2015-CONUNI, que altera as normas gerais de funcionamento da graduação da Univasf; e o Ato Normativo nº 001/2011-PROEN, que estabelece normas para avaliação de segunda chamada.

Das respostas nas quais foi possível extrair informações sobre as situações relatadas, verificou-se 47 relatos (30,32%) de agressões pontuais, que não são classificadas como Assédio Moral pela ausência da frequência e duração da conduta; 20 relatos (12,90%) sobre possíveis descumprimentos de regras acadêmicas, os quais, a priori, também não podem ser enquadrados como Assédio Moral, pois são problemas acadêmicos isolados passíveis de solução objetiva mediante reclamação formal dos discentes, pois são alvos de regulamentação específica na instituição; e, por fim, 88 relatos (aproximadamente 56,75%) de situações, que, de fato, são características de Assédio Moral, considerando os aspectos descritos no Referencial Teórico. Essas situações foram divididas nas subcategorias: desacreditar, desqualificar, recusar a comunicação direta, assédio sexual, perseguir e vexar.

4.5 A OPINIÃO DOS DISCENTES SOBRE A POSTURA INSTITUCIONAL DIANTE DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL

Para analisar a opinião dos discentes sobre como a Univasf se comporta diante de ocorrências de Assédio Moral na instituição, foram incluídas no questionário as perguntas objetivas 9 (“Caso tenha sido vítima de Assédio Moral, você procurou alguma instância da instituição para realizar denúncia?”), 10 (“Caso tenha respondido NÃO na questão 9, por que você não quis realizar denúncia?”) e 11 (Qual a sua opinião sobre a postura institucional diante das ocorrências de Assédio Moral?). Esses assuntos também foram objeto de discussão nos grupos focais.

Em relação à questão 9, 351 alunos (72,52%) responderam que não foram vítimas de Assédio Moral; 118 alunos (24,38%) se sentiram vítimas, mas não fizeram denúncia; e apenas 15 (3,10%) fizeram denúncia. Em outras palavras, dos 133 alunos que podem ter sofrido Assédio Moral, 88,72% não realizaram denúncia e apenas 11,28% o fizeram. Nunes e Tolfo (2013) e Nunes e Torga (2020) obtiveram resultados semelhantes em pesquisas nas quais fizeram o mesmo questionamento aos respondentes. Em ambos os casos, mais da metade dos assediados não formalizaram denúncias.

A questão 10 era opcional e perguntava o motivo pelo qual os alunos que responderam “NÃO” na questão anterior não realizaram denúncias, apresentando

como alternativas de resposta: “Vergonha de se expor”, “Medo de represália” e “Por acreditar que nenhuma providência seria tomada em relação à situação”, além da alternativa “Outra opção”, com espaço para resposta livre. Também era permitido escolher mais de uma alternativa. Nesse sentido, 148 pessoas responderam essa questão.

Filtrando as respostas apenas dos alunos que afirmaram na questão anterior que se sentiram vítimas de assédio, mas não fizeram denúncia, tem-se que 88 alunos (48,62%) indicaram que a denúncia não foi feita porque acreditavam que a instituição não tomaria nenhuma providência em relação à situação.

No seu relato, a aluna R-29 afirma que apesar de ter sofrido uma situação de Assédio Moral na universidade, optou não denunciar na época dos fatos, pois foi desencorajada por outros alunos, que afirmaram que o docente agressor já havia recebido outras denúncias na Ouvidoria da instituição “que não deram em nada”:

R-29: Todo mundo falou que não valia a pena, a própria monitora disse que o professor já tinha ido para ouvidoria várias vezes e que não tinha dado em nada porque não era aluno que ia abalar xxxxxx, pois ele era um dos pesquisadores mais conhecidos aqui na região. Me arrependo muito de ter dado ouvidos a ela.

Os alunos R-4, R-14, R-393 e R-451 também comentaram sobre o fato de existir um sentimento geral de desesperança em relação aos canais de denúncia institucionais, como a Ouvidoria, tanto por parte dos alunos como por parte de alguns professores, que, segundo os relatos, costumam mencionar que não adianta recorrer a esses meios:

R-4 (grupo focal): Eu queria comentar sobre a Ouvidoria. Já enraizou a ideia de que não funciona, não adianta ir lá porque não é tomada nenhuma providência. Às vezes a gente passa por alguma coisa, e ficamos comentando de ir lá e os veteranos jogam a real, falam logo que não vai dar certo, que vamos arrumar um problema muito maior com o professor. Nunca dá em nada. Tem professores que já tiveram uma série de denúncias.

R-14 (grupo focal): A gente fica com medo né? De tomar uma atitude e se prejudicar ainda mais, porque muitas dessas situações acontecem já no final do curso, a gente já está abalado, já passamos por tanta coisa que só queremos terminar o curso. E quando a gente vê casos como esse que eu relatei, que não teve um resultado como eu acho que deveria ter tido, a gente fica desmotivado de levar para a instituição a situação. Eu me sinto sem amparo na instituição em relação a essas situações.

R-393 (grupo focal): *[...] muitas vezes nós discentes nos sentimos com as mãos atadas, sem saber o que fazer, e com uma desesperança em relação aos canais institucionais, por exemplo a ouvidoria, que tem uma tradição geral de não funcionar como deveria. E aí essas situações são bem potencializadas quando a gente tem esses ambientes extremamente tóxicos e que quando você reclama você é acusado de mimimi, de contestar uma coisa que “é assim mesmo”, quando na verdade não é.*

R-451 (grupo focal): *Os professores sempre falam “ah me denuncia na ouvidoria, não vai dar em nada” [...] O pessoal tem mania de achar que a resposta da ouvidoria vai demorar, vai vir depois de dois, três semestres.*

Ainda em relação às respostas da questão 10, 59 alunos (32,60%) responderam que não denunciaram situações de Assédio Moral por medo de sofrerem represálias. Segundo a aluna R-346, existem várias disciplinas que são ministradas por um único professor, então existe o receio de a instituição não tomar nenhuma providência após a denúncia e os alunos ficarem a mercê das represálias do professor. As alunas R-14 e R-458 também externaram esse receio:

R-14 (grupo focal): *[...] e ainda mais porque tem professor que ministra duas, três disciplinas. Aí ele começa a cometer abuso com o aluno na primeira disciplina, aí o aluno sabe que se ele for levar aquilo pra frente ele vai encontrar o professor de novo lá na frente, aí fica aquele medo né?*

R-458 (grupo focal): *A gente dos cursos de engenharia se sente muito de mãos atadas, com medo de ser perseguido, pois tem professor que só ele dá tal disciplina, então se você questionar você não consegue se formar. Esse é um dos motivos pelos quais os alunos desistem do curso.*

Outros 23 alunos (12,71%) alegaram que não realizaram denúncia por vergonha de expor a situação sofrida. De fato, segundo Heloani (2004, p. 6) e Hirigoyen (2006), um dos motivos que fazem as pessoas que sofrem Assédio Moral deixarem de comentar ou efetuar uma denúncia é a vergonha de tornar pública a situação hostil que passou. Essa vergonha é acentuada se o assédio foi sofrido de forma individual (NUNES; TOLFO, 2013, p. 148).

Como já pontuado, além das três opções de repostas comentadas acima a questão 10 deixou a possibilidade dos alunos responderem de forma livre, informando outros motivos pelos quais não realizaram denúncia da situação sofrida. A partir dessas respostas, emergiram mais quatro categorias de justificativas, quais sejam: desinteresse, dúvidas sobre o tema, desconhecimento dos procedimentos e abalo psicológico.

Nesse sentido, 4 alunos (2,21%) informaram que não denunciaram porque não viram necessidade dessa providência, possivelmente porque as situações envolvidas não foram revestidas de gravidade a ponto de prejudicá-los na vida pessoal ou acadêmica. Segundo o aluno R-206, a denúncia “não é uma prioridade pra mim agora”. Já o aluno R-318 afirmou: “não considere algo realmente relevante para denunciar”.

Outros 4 alunos (2,21%) responderam que não denunciaram por ter dúvidas sobre o assunto, não conseguindo perceber no momento que estavam sofrendo Assédio Moral, o que mais uma vez ressalta a importância de discutir sobre esse tema na universidade. É o caso das respostas das alunas R- 28 e R-187:

R-28: Por muito tempo acreditar que a pessoa tinha razão, que realmente éramos o que ele dizia e que ele estava tentando nos ajudar com críticas construtivas.

R-187= Por não perceber no momento que era Assédio Moral

A aluna R-350 respondeu: “Fiquei me questionando se não teria sido só impressão minha”. Essa resposta ratifica uma característica importante sobre algumas ações típicas de Assédio Moral, que são propositalmente tão sutis e sofisticadas que sempre deixam a vítima em dúvida do que percebe, com questionamentos como “Será que não estou interpretando errado ou exagerando” ? (HIRIGOYEN, 2019, p. 77).

Por outro lado, os alunos R-62 e R-220 afirmaram que não denunciaram por “desconhecimento do que fazer” (R-62) e “falta de instrução” (R-220). O depoimento do aluno R-414 retrata um pouco sobre a angústia que os discentes sentem quando não sabem identificar as situações que estão enfrentando, nem as providências que devem tomar para reaver seus direitos, chamando a atenção para a necessidade da instituição estabelecer com eles uma comunicação mais direta sobre essas questões:

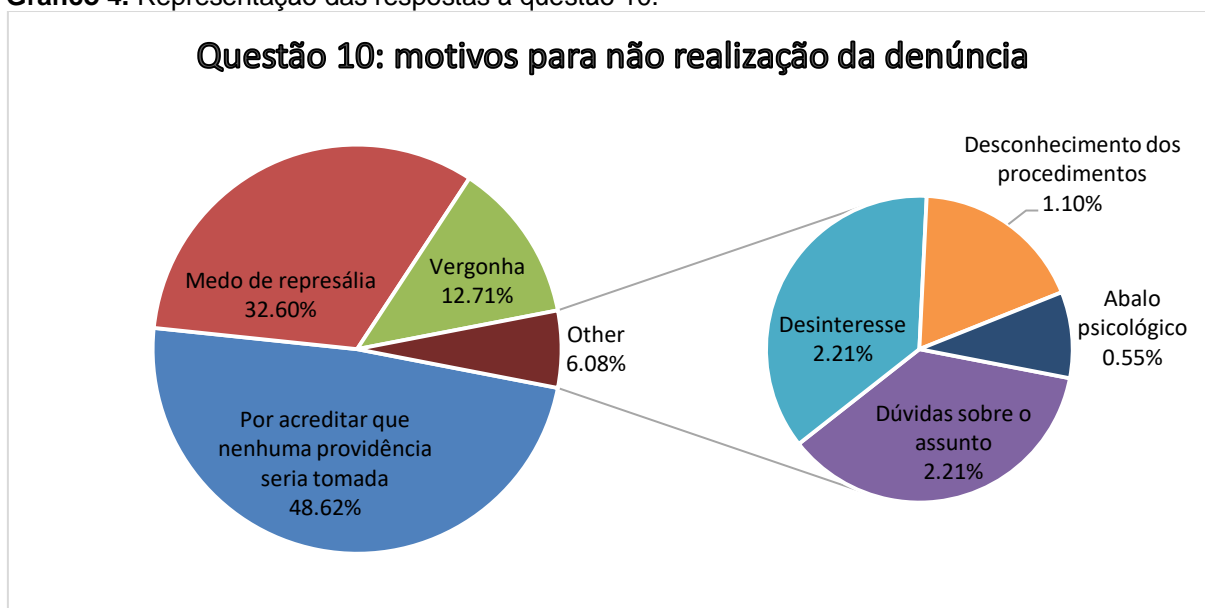
R-414 (grupo focal): Acho que seria importante uma conscientização dos alunos também. Tem muitas situações que eu fico pensando “isso não está certo” mas eu não sei direito se é Assédio Moral, não sei direito pra quem eu tenho que falar. A gente fica meio sem assistência em tudo. Nós alunos não conseguimos nos articular direito, porque é uma coisa tão pesada pra você lidar, pra conseguir contornar essa situação, procurar ajuda, é muito difícil.

Por fim, identificou-se uma resposta que justificou a ausência de denúncia no

abalo emocional que essa atitude poderia desencadear. Segundo a aluna R-269, ela teve receio de “não ter saúde mental para lidar com essa situação que seria totalmente desgastante”.

Todas essas respostas à questão 10, bem como as suas frequências, foram esquematizadas no gráfico 4.

Gráfico 4. Representação das respostas à questão 10.



Fonte: Elaborado pela autora.

A questão 11 perguntava especificamente sobre a opinião dos alunos sobre a postura institucional diante das ocorrências de Assédio Moral. O participante poderia escolher apenas uma alternativa, sendo que a última disponibilizava espaço para acrescentar informações. Dos 484 respondentes, 465 assinalaram uma das alternativas fechadas e 19 optaram por escrever respostas livres na última alternativa, que acabaram se amoldando a uma das opções pré-definidas na questão.

Assim, 210 alunos (43,39%) responderam que não sabiam opinar a respeito da postura da Univasf diante da ocorrência de casos de Assédio Moral. Entende-se que essa foi a alternativa com mais respostas porque a maioria dos alunos participantes da pesquisa informaram que não sofreram ou testemunharam nenhuma situação de Assédio Moral, e, portanto, não sabem informar sobre a efetividade ou adequação da atuação institucional quanto a esse assunto. É o que se depreende das respostas dos alunos R-37 e R-306:

R-37: *Ainda não tomei conhecimento de relatos sobre Assédio Moral UNIVASF para manifestar a minha opinião sobre esse tema.*

R-306: *Como não vivenciei esta situação, difícil opinar*

Outra possibilidade que talvez explique essa resposta é o fato de alguns alunos não saberem quais providências são realizadas pela Univasf mediante uma denúncia de Assédio Moral. É o caso do aluno R-457, que explicou que não sabe opinar porque não obteve um retorno da instituição sobre uma reclamação que formalizou:

R-457: *Não posso opinar, pois não sei o que aconteceu com a minha reclamação. A instituição não me deu um retorno.*

“É omissa, ou seja, a instituição não faz nada” foi a segunda alternativa com mais respostas (145, o que corresponde a 29,96%). Segundo a aluna R-234, “Nunca ouvi falar de alguma atitude por parte da instituição. Sei de vários relatos de professores que agem assim e continuam lá anos e anos”. O aluno R-45 comenta sobre a existência de um possível protecionismo da figura do professor, o que impediria uma atitude mais enérgica por parte da instituição:

R-45: *Muitas vezes a instituição de ensino defende vigorosamente o professor, independente de suas atitudes consideradas como abusivas.*

Nunes e Torga (2020, p. 10) também verificaram a existência desse pensamento relacionado ao protecionismo em uma pesquisa que realizaram com vítimas de Assédio Moral de uma universidade. Segundo os autores, quando o agressor é um professor, o desequilíbrio de poder é alto e a proteção recai no docente. Por outro lado, quando o assédio ocorre entre docentes, a punição ou a proteção depende de qual grupo os envolvidos fazem parte, considerando a costumeira existência de grupos políticos dentro das universidades (NUNES; TORGA, 2020, p. 10).

Já a opção “Ainda é insuficiente” foi a resposta de 118 alunos (24,38%). A aluna R-317 informou: “No meu caso deu certo, mas sei de situações com terceiros em que a instituição foi omissa”. Por fim, apenas 11 alunos (2,27%) responderam que a atuação da instituição é rigorosa e eficaz.

Finalizando a pesquisa, a última questão era de resposta livre e pedia ao participante que deixasse sugestão (ões) à instituição para contribuir com o combate ao Assédio Moral. Dentre as sugestões apresentadas pelos alunos, as que mais se destacaram em relação à representatividade e quantidade foram descritas no quadro 13, em forma de tópicos.

Quadro 13. Sugestões dadas pelos alunos na questão 12.

Sugestões para contribuir com o combate ao Assédio Moral na Univasf

- Dar maior seriedade e credibilidade às denúncias recebidas, efetivando as penalidades cabíveis quando constatadas situações de Assédio Moral, independente de quem sejam os agressores (160 alunos, 31,75%);
- Realização de palestras, cursos de capacitação, discussões amplas para informar alunos, professores e servidores sobre o Assédio Moral, bem como orientar sobre como agir diante da ocorrência dessa situação (149 alunos, 29,56%);
- Prestar apoio e acolhimento às vítimas, inclusive psicológico, resguardando-as de possíveis represálias (83 alunos, 16,47%);
- Criar canais de denúncias acessíveis e próprios para ocorrências de Assédio Moral, ou divulgá-los, se já existirem (71 alunos, 14,09%);
- Criar normativos internos que tratem sobre Assédio Moral, bem como comissões próprias para acompanhamento da sua efetividade e do andamento das denúncias (20 alunos, 3,97%);
- Fazer campanhas que incentivem a realização de denúncias (12 alunos, 2,38%);
- Fazer levantamentos e consultas periódicas junto aos alunos sobre possíveis casos de Assédio Moral (9 alunos, 1,79%).

Fonte: Elaborado pela autora.

Veja-se que a sugestão mais repetida pelos alunos foi em relação à necessidade da instituição dar prosseguimento às denúncias e efetividade às punições, quando cabíveis (31,75%), o que reforça a constatação de que existe, dentre os discentes que se sentiram vítimas de Assédio Moral, um sentimento de descrédito e desesperança em relação à atuação da universidade.

Outra sugestão que se destacou foi a de realização de mais eventos como palestras e capacitações para a divulgação sobre do Assédio Moral, voltados tanto

para profissionais como para alunos, o que também ratifica a já constatada necessidade de disseminar na universidade mais informações sobre o tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Assédio Moral é uma conduta abusiva que se manifesta de forma frequente por meio comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, podendo causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa (HIRIGOYEN, 2019). Considerando que o Assédio Moral é um assunto que começou a ser discutido e debatido recentemente, por volta da década de 1980, e que é um fenômeno complexo objeto de interesse e de estudo de várias áreas e especialistas, como médicos, sociólogos, administradores e juristas, não existe um conceito unívoco adotado por todos os pesquisadores, o que de certa forma dificulta as organizações a lidarem com essa temática, mas não impede que ele continue a acontecer, já que é inerente às relações humanas (HIRIGOYEN, 2006; GOUVEIA et al., 2012; SOUZA, 2018).

Ainda que seja difícil sistematizar uma definição equânime de Assédio Moral, existem aspectos que normalmente são abordados em todas as conceituações, os quais foram apresentados por Nunes e Tolfo (2011; 2015; 2017): frequência e duração, caráter processual, direcionalidade, desequilíbrio de poder e intencionalidade, sendo que segundo esses pesquisadores, a frequência e a duração são os aspectos mais importantes e imprescindíveis para diferenciar uma situação de Assédio Moral de um desentendimento pontual (NUNES; TOLFO, 2011).

O Assédio Moral começou a ser estudado e pesquisado no ambiente de trabalho, porém, é uma forma de violência passível de existir nos mais diversos segmentos sociais nos quais as pessoas convivem, como na família, no trabalho, e nas instituições de ensino (MUNIZ; MACHADO; VIEIRA, 2011; HIRIGOYEN, 2019). No que tange às instituições de ensino, ainda são poucas as pesquisas que se debruçaram a estudar o Assédio Moral nesse contexto, sobretudo no que tange ao Assédio Moral sofrido pelos discentes (NUNES, 2020).

Nesse sentido, essa pesquisa teve como objetivo geral identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico, propondo-se a discutir sobre o conhecimento dos alunos sobre o conceito de Assédio Moral, a analisar as ocorrências de Assédio Moral em face dos discentes na instituição, e a analisar a opinião desses alunos sobre a postura institucional diante da ocorrência dessas situações. Para se chegar a essas respostas, foi lançado um questionário

eletrônico aos alunos da Univasf e também foram realizados três grupos focais para aprofundar a discussão com os alunos que se interessaram.

No total, 491 alunos responderam o questionário eletrônico, sendo que sete respostas foram excluídas das análises, porque incidiram em critérios de exclusão da pesquisa (quatro alunos não aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; dois se identificaram como alunos de outras instituições; e um como ex aluno da Univasf). Assim, foram consideradas 484 respostas válidas. Em relação aos grupos focais, 16 alunos tiveram disponibilidade de participar. O primeiro grupo contou com a participação de sete alunos; o segundo, de quatro; e o terceiro, de cinco.

Em relação ao conhecimento dos alunos sobre o conceito de Assédio Moral, foi utilizada a técnica no Discurso do Sujeito Coletivo para analisar as respostas da questão discursiva do questionário que solicitava ao aluno que definisse, de forma simples, o que ele entende sobre Assédio Moral. Foram verificadas a presença de quatro ideias centrais: Exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras (IC-1); humilhação causada por alguém em posição hierárquica superior (IC-2); situação abusiva de forma contínua (IC-3); e exposição a situações humilhantes e constrangedoras, que podem ocorrer independente do nível ocupado pelas pessoas envolvidas (IC-4). A IC-1 foi a ideia central mais representativa, estando presente em 282 respostas, o que corresponde a 59,62%. A IC-2 foi a segunda mais representativa da pesquisa, estando presente em 124 respostas (26,22%). A IC-3 foi encontrada em 45 respostas (9,51%), e a IC-4, em apenas 22 respostas (4,65 %).

A análise dos DSC's elaborados a partir das IC's acima mencionadas indicou que pouco mais da metade dos alunos que participaram da pesquisa (59,62%) compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes em face de alguém, sendo que apenas uma pequena parcela dos pesquisados (9,51%) sabe que para que essas condutas sejam enquadradas como Assédio Moral é essencial que sejam realizadas pelo agressor de forma frequente e repetitiva. Infere-se, portanto, que a maior parte dos alunos julga qualquer situação de humilhação ou exposição vivida na universidade, ainda que pontual, como Assédio Moral.

Assim, embora os alunos da Univasf tenham demonstrado conhecimento sobre o Assédio Moral, essa percepção ainda apresenta lacunas, já que muitos alunos confundem o conceito de assédio com outras situações hostis e problemas de convivência pontuais na universidade, os quais não são repetitivos. Essa constatação parece não ser restrita à Univasf, já que Gouveia *et al.* (2012), utilizando da mesma

técnica para investigar a mesma questão com estudantes de enfermagem, obtiveram resultados semelhantes.

Sobre as ocorrências de Assédio Moral em face dos alunos da Univasf, o levantamento realizado no questionário constatou que dos 484 alunos respondentes, 315 (65,08%) não se sentiram vítimas, nem testemunharam a ocorrência dessa situação com outros alunos; 164 (33,88%) afirmaram ter sofrido ou testemunhado Assédio Moral na universidade; e 5 respondentes (1,03%) ressaltaram que não se sentiram vítimas de assédio, nem presenciaram nenhuma situação, mas ouviram falar, na mídia ou nos corredores da instituição, de histórias que ocorreram com outros alunos.

Quanto ao perfil dos alunos que se sentiram vítimas/testemunharam a ocorrência de Assédio Moral, 88 (53,66%) são do sexo feminino e 76 (46,34%) são do sexo masculino; 118 (71,95%) estão na faixa etária de 21 a 30 anos; 83 (50,61%) declararam-se pardos, 58 (35,37%) brancos e 20 (12,20%) negros; 119 (72,56%) são heterossexuais e 158 (96,34%) não possuem deficiência. Ademais, ressalta-se que os *campi* que apresentaram mais relatos foram o Campus Sede e o Campus Ciências Agrárias, destacando-se os cursos Ciências Biológicas, Enfermagem, Medicina, Psicologia e Medicina Veterinária.

Da análise das supostas ocorrências de Assédio Moral sofridas/testemunhadas pelos alunos, descritas nas repostas ao questionário e nos depoimentos nos grupos focais, emergiram três categorias: as situações que, de fato, apresentam características de Assédio Moral (aproximadamente 56,75%); as situações que indicaram a ocorrência de agressões pontuais (30,32%), que não são classificadas como Assédio Moral pela ausência da frequência e duração da conduta; e as situações que indicam possíveis descumprimentos de regras acadêmicas (12,90%), as quais, a priori, também não podem ser enquadrados como Assédio Moral, pois são problemas acadêmicos isolados passíveis de solução objetiva mediante reclamação formal dos discentes, já que são alvos de regulamentação específica na instituição.

Observa-se, assim, uma representatividade considerável de relatos de situações específicas e pontuais que não apresentam continuidade, ratificando a constatação já mencionada de que muitos alunos confundem esses acontecimentos isolados com Assédio Moral.

Os relatos que apresentaram situações que são características de Assédio Moral também foram categorizados, considerando o comportamento predominante

descrito nas ocorrências. Foi levada em consideração a classificação proposta por Hirigoyen, na sua obra mais famosa sobre Assédio Moral, publicada originalmente em 1998, sendo que a edição utilizada no trabalho foi a mais recente, lançada em 2019. As categorias propostas por Hirigoyen (2019) que emergiram nessa pesquisa foram: Desacreditar (51 relatos), Desqualificar (16 relatos), Recusar a comunicação direta (6 relatos), Assédio sexual (6 relatos) e Vexar (4 relatos). Além dessas, nessa pesquisa também surgiu a categoria “Perseguir” (5 relatos). Nesses relatos, constatou-se uma predominância de situações nas quais os alunos tiveram sua capacidade intelectual diminuída, questionada e ridicularizada, sendo que na grande maioria dos acontecimentos os agressores foram os professores, confirmando a alegação de Nunes (2020, p. 232).

Dentre os alunos que se sentiram vítimas de Assédio Moral na instituição, a grande maioria (88,72%) não realizaram denúncia. Questionados sobre o motivo, 48,62% indicaram que a denúncia não foi feita porque acreditavam que a instituição não tomaria nenhuma providência em relação à situação; 32,60% por medo de represálias; 12,71% por vergonha de se expor e 6,08% por outros motivos, como desinteresse, dúvidas sobre o assunto, desconhecimento dos procedimentos que deveriam ser feitos, e abalo psicológico. Verificou-se nos relatos uma sensação geral de descrédito em relação aos órgãos institucionais, como a Ouvidoria e o Colegiado Acadêmico, bem como desesperança na capacidade da Univasf resolver esses problemas. Alguns alunos relataram que sentem que os professores tem um poder inviolável na instituição, enquanto os discentes estão em uma posição mais vulnerável.

Em relação à opinião dos discentes sobre a postura da Univasf diante dos casos de Assédio Moral, 43,39% responderam que não sabiam opinar, provavelmente porque a maioria dos alunos participantes da pesquisa informaram que não sofreram ou testemunharam nenhuma situação de Assédio Moral. Ademais, 29,96% avaliaram que a instituição é omissa, 24,38% afirmaram que atuação da Univasf ainda é insuficiente e apenas 2,27% acreditam que é eficaz.

Como sugestão para contribuir com o combate ao assédio moral, cerca de 31,75% dos participantes recomendaram que a instituição demonstrasse mais efetividade nas investigações e na aplicação de penalidades, o que reforça a ideia de que há uma desconfiança dos alunos em relação à atuação da Univasf diante de denúncias relacionadas ao Assédio Moral. Outra sugestão bastante mencionada pelos

alunos (29,56%) foi a de realização de mais ações de capacitação sobre o tema, como palestras, cursos e mesas redondas, direcionadas a toda comunidade acadêmica, ratificando também que esses alunos anseiam, e, mais que isso, necessitam, de mais informações sobre o Assédio Moral.

Avalia-se que a pesquisa apresentou contribuições importantes sobre como os estudantes da Univasf veem o Assédio Moral e a atuação da instituição nesse cenário, sendo exitosa no que tange à pretensão de dar voz a esses alunos. Nos grupos focais, todos expressaram o contentamento em estarem participando e podendo se expressar e dividir um pouco sobre as experiências vividas na universidade, que muitas vezes os afetaram negativamente.

Fica como sugestão para pesquisas futuras a realização de um levantamento de todas as denúncias efetuadas sobre Assédio Moral na instituição, para analisar o andamento e o desfecho dessas ocorrências, de modo a avaliar o efetivo desempenho da Univasf, já que o presente estudo se propôs apenas a identificar a percepção dos discentes acerca desse aspecto. Sugere-se também a realização de pesquisa específica com os servidores, que também podem ser alvos de Assédio Moral e não foram objetos dessa pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ACCARINI, Andre. Assédio Moral é crime, segundo Lei aprovada pela Câmara dos Deputados. **CUT Brasil**, 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/assedio-moral-e-crime-segundo-lei-aprovada-pela-camara-dos-deputados-f42d>. Acesso em: 07 set. 2021.
- ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; ARAÚJO, S. V. Assédio Moral na Percepção de Professores de Cursos de Administração: Um Estudo Exploratório. *In: Encontro de Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho*, Natal,1, jun. 2007.
- ARENAS, M. V. S.; PICCINNI, V. C. Assédio Moral nas relações de trabalho na legislação vigente. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 4, n. 2, mai./ago., 2012.
- BARDIN,L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70,1977.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio Moral**: a violência sutil. 2005. 236f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo –SP. 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>. Acesso em: 28 mar. 2021.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o Assédio Moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set.2015
- BEZERRA, A. C.; CLIPES, M. O crime de assédio sexual no âmbito das instituições de ensino superior. **Revista Dimensão Acadêmica**, v.2, n.2, p.72-91, jul./dez. 2017.
- BRADASCHIA, C.A. **Assédio Moral no Trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas), São Paulo – SP. 2007. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com_content&view=article&id=275&Itemid=15. Acesso em: 28 mar. 2021.
- BRASIL, Câmara dos Deputados. Resolução nº 17, de 1989. Aprova o Regimento Interno da Câmara dos Deputados. **Diário do Congresso Nacional**, Brasília-DF, seção 1, p. 3, 22 set. 1989.
- _____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.

_____. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.** Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm Acesso em: 31 jan. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 nov. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.591, de 08 de maio de 2001. **Diário da Câmara dos Deputados**, Brasília-DF, ano LVI, nº 065, p. 18626/18627, 8 maio 2001.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei nº 8.178, de 03 de dezembro de 2014. **Diário da Câmara dos Deputados**, Brasília-DF, ano LXIX, nº 190, p. 236-237, 10 dez. 2014.

_____. Tribunal de Justiça. **Apelação Cível nº 2017. 018320-3**, da 3ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 18 de setembro de 2018. Disponível em: <https://tj-rn.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/628684209/apelacao-civel-ac-20170183203-rn/inteiro-teor-628684223>. Acesso em: 10 abr. 2021.

_____. Tribunal Regional Federal. **Apelação Cível: AC 5002944-28.2012.4047119RS**, da Quarta Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Porto Alegre, RS, 28 de abril de 2015. Disponível em: <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/426259248/apelacao-civel-ac-50029442820124047110-rs-5002944-2820124047110/inteiro-teor-426259263>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRITO, J.M.S.; LAUER-LEITE, I.D.; NOVAIS, J.S. **Discurso do sujeito coletivo na prática.** Porto Seguro: UFSB, 2021.

CAHÚ, G. P. R. *et al.* Produção científica em periódicos online acerca da prática do Assédio Moral: uma revisão integrativa. **Rev Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre (RS), set., p. 611-619, 2011.

CARAN, V.C.S.; SECCO, I.A.O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paul Enferm**, p. 737-744, 2010.

CARDOSO, G. A.; ALMEIDA, V. H. Assédio Moral na Administração Pública: uma visão crítica da jurisprudência brasileira. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 11, n. 1, 2016.

CARMO, A. J. **Evasão universitária: repercussão na trajetória e no projeto de vida dos jovens**. 2018. 121 f. Dissertação (Pós-Graduação em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Campus Viçosa, Viçosa – MG. 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/22096>. Acesso em: 12 mar. 2022.

CARVALHO, M. **Manual de Direito Administrativo**. Salvador: JusPODIVM, 2016.

CERQUEIRA, V.L. B. Transexual chamado pelo nome civil por chefe será indenizado. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://advcerqueiravagner.jusbrasil.com.br/noticias/597082392/transexual-chamado-pelo-nome-civil-por-chefe-sera-indenizado/amp>. Acesso em: 26 mar. 2022.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

COELHO, P.; GOMIDE, P.I.C. **Assédio Moral entre alunos e professores universitários à luz dos tribunais e da psicologia forense**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

COLETA, J. A. D.; MIRANDA, H. C. N. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o Assédio Moral na educação superior. *In: 26ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED)*. Caxambu, 2003.

_____. Assédio Moral: o constrangimento e a humilhação em Instituições de Educação Superior um estudo exploratório. *In: SCRIPTORI, C. C. (Org.). Universidade e Conhecimento: desafios e perspectivas no âmbito da docência, pesquisa e gestão*. Campinas-SP: Mercado das Letras, p. 181-199, 2004.

COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA. **Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008**. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acao-a-informacao/governanca/comissao-de-etica/legislacao-1/resolucao-no-10-de-29-de-setembro-de-2008>. Acesso em: 31 jan. 2022.

COSTA, A. P. N.; PINTO, J. A. S. Estudo sobre o fenômeno Assédio Moral na visão de uma Instituição de Ensino Superior. *In: Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação*. Juiz de Fora, 2016.

COSTA, I. C. P.; COTA, S. F. G.; ANDRADE, C. G.; OLIVEIRA, R. C.; ABRÃO, F. M. S.; SILVA, C. R. L. Produção científica acerca de Assédio Moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Rev Esc Enferm USP**, 49, p. 267-276, 2015.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DECISÃO turma recursal Univasf Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/367471226/Decisao-Turma-Recursal-Univasf->

Assédio-Moral-e-Sexual. Acesso em: 27 jan. 2021.

EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. **Pistes**, vol. 7, Nov, 2005.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L (Orgs.). **Bullying and emotional abuse in the workplace** - International perspectives in research and practice. New York: Taylor & Francis, 2003.

FONAPRACE. Forum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018**. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Pesquisa-de-Perfil-dos-Graduando-das-IFES_2014.pdf. Acesso em: 12 mar. 2022.

FOX, F. Encontros nos espaços virtuais: conduzindo grupos foco-online. In: BRAUN, V.; CLARKE, V. & GRAY, D. (Orgs.). **Coleta de dados qualitativos – Um guia prático para técnicas textuais, midiáticas e virtuais**. Petrópolis: Vozes, 2019.

FREITAS, M. E. de. Assédio Moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p.8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E.; HELOANI, E.; BARRETO, M. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo:Cengage Learning, 2011.

GALLINDO, L. P. Assédio Moral nas instituições de ensino. **Jus Navigandi**, mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396/assedio-moral-nas-instituicoes-de-ensino>. Acesso em: 13 set. 2021.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W. & GASKELL, G.(Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7ª Edição. Petrópolis: Vozes, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, S. M. G. Grupos Focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Paideia**, Ribeirão Preto, 12 (24), p.149-161, 2003.

GONÇALVES, S. L.Campanha de prevenção e combate ao Assédio Moral e sexual realizada no Instituto Federal de Goiás. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16, 2018, Vitória. **Anais[...]**.Vitória: UFES, 2018, p.1-17.

GOUVEIA, E.M.L.;COSTA, S.F.G.C; LEITE, A.I.T.; SOUTO, M.C.; CAHÚ, G. P.

R.; FONSÊCA, L. C.T. Assédio Moral: compreensão de estudantes de enfermagem. **Rev.enferm.** UERJ, Rio de Janeiro, p.161-166, abr/jun, 2020.

GUIMARÃES, F.; PAVANATI, A.; SILVA, N. H. Assédio Moral em instituições de ensino superior: uma análise metodológica de publicações sobre o tema na plataforma Scielo. **Trabalho apresentado no XVI Coloquio Internacional de Gestión Universitaria–CIGU**, Arequipa– Peru, 2016.

HELOANI, R. Assédio Moral–um estudo sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE Eletrônica**, v.3, n. 1,art. 10,jan./jun.,2004.

_____,R. A dança da garrafa: Assédio Moral nas organizações. **GV Executivo**, v. 10, n. 1, p. 50–53, 2011.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral: Gestão por humilhação**. Curitiba:Juruá, 2018.

_____, R.; BARRETO, M. Assédio Moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: SILVA, E. F.; ZANIN, F.; GEDIEL, J. A. P. & MELLO, L. E.(Orgs.). **Estado, Poder e Assédio: Relações de trabalho na Administração Pública**.Curitiba:Kairós,p. 145-162, 2015.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

KNOENER, D. F. **Quando a convivência pede por cuidado: bullying e Assédio Moral em ambientes universitários**. 2019. 294 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, Campus de Araraquara, Araraquara –SP. 2019. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/181949>. Acesso em:11 abr. 2021.

LEFÉVRE,F.; LEFÉVRE, A. M. C. Discurso do Sujeito Coletivo: representações sociais e intervenções comunicativas. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, abr./jun. p. 502-507, 2014.

LEYMANN, H. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Workand Organizational Psychology**, p.165-184,1996.

LINHARES, Y.; LAURENTI, C. Uma análise de relatos verbais de alunas sobre situações de assédio sexual no contexto universitário. **Revista Perspectivas**, v. 9, n.2, p. 234-247,2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª Edição.São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, R. A. **Guia para elaboração de monografia e TCC em Engenharia de produção**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MENEZES, N. R. C. D.; PALLA, A. C. F.; HUR, D. U. Assédio Moral na universidade: internalização, esgotamento e dívida. **Perspectivas em Psicologia**, v. 24, n.2, p. 211-230, jun./dez. 2020.

MUNIZ, J.A.; MACHADO, F.O.; VIEIRA, D.T. Assédio Moral na universidade: um estudo de caso em Pernambuco. *In*: **CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO**, 8, 2011.

MUNIZ, M.K.C.B. Aspectos relevantes acerca do Assédio Moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ano 4, n. 63, p. 46-54, set. 2008.

NUNES, F. D. F. F. **Assédio Moral no trabalho**: um estudo de caso com técnicos administrativos da universidade federal do Tocantins. 2019. 166 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Universidade Federal do Tocantins, Campus Universitário de Palmas, Palmas- TO. 2019. Disponível em: <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/1210>. Acesso em: 24 jan. 2021.

NUNES, T. S. Os elementos presentes na cultura e práticas da pós-graduação que influenciam a ocorrência de Assédio Moral. **Trabalho apresentado no XXISEMEAD**, nov. 2018.

_____, T.S. Vivências de Assédio Moral na pós-graduação: relatos de docentes e discentes. **Revista GeSec**, São Paulo, v.11, n.3, p.212-237, set/dez, 2020.

NUNES, T. S.; MELO NETTO, G. A. R. Assédio Moral na pós-graduação: do abuso de poder à recusa a diferença. **Trabalho apresentado na EnANPAD**, Curitiba, PR, 2018.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A percepção dos servidores sobre as políticas e práticas de prevenção e combate ao Assédio Moral no trabalho em uma IES. **Trabalho apresentado no XXXV da ANPAD**, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

_____, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio Moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Revista Administração Pública e Gestão Social**, 5(4), p. 144-151, out.-dez. 2013.

_____, T. S.; TOLFO, S. R. O Assédio Moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr. 2015.

_____, T. S.; TOLFO, S. R. Serviço público e Assédio Moral no trabalho: paradoxos entre a racionalidade das regras e a informalidade. *In*: MELLO, L. E.; ZANIN, F.; SILVA, J. L. A. (Orgs.). Estratégias autoritárias do Estado empregador: assédio e resistências. Curitiba: Kaygangue, p. 155-174, 2017.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio Moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em Contexto**, vol. 9, n. 18, p. 25-61, jul./dez. 2013.

NUNES, T. S.; TORGA, E. M. M. F. Assédio Moral na pós-graduação: as consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual Brasileira. **Arquivos Analíticos de Políticas Educacionais**, vol.28, n.11, 2020.

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S. Assédio Moral na relação aluno-professor: uma análise a partir do Discurso Coletivo de Professores Universitários. **Trabalho apresentado no XXXV da ANPAD**, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

PAIXÃO, R.B.;MELO, D.R.A.; SILVA, J.C.S; NÉRIS,J.S. O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **REGE**, São Paulo, v.21, n.3, p.415-432, jul./set., 2014.

PAIXÃO, R. B.; SANTOS, L. C; MARTINS FILHO, L. N. Comportamentos Negativos no Contexto Acadêmico: Uma Análise da Relação Professor-Aluno. **Trabalho apresentado no XXXIII da ANPAD**, São Paulo, SP, v.19, 2009.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista JusNavigandi**, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. Assédio Moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE BR**, Rio de Janeiro, v. 12, nº 2, artigo 6, p. 284-301, abr./jun., 2014.

SÁ, B.S.; FOLRIANI, M.D.; RAMPAZO, A.V. Assédio Sexual: o poder do macho na universidade. **Revista Estudos de Administração e Sociedade**, v. 3, n. 2, p. 22-31, 2017.

SCARDORELLI, M.G.C.; FERRACINI, C.L.; PIMENTEL, R.R.S.; SILVA, J.D.D.; NISHIDA, F.S. Vivência dos acadêmicos de enfermagem diante das ocorrências de Assédio Moral. **Rev enferm UFPE online**, Recife, 11, 551-558, fev., 2017.

SILVA, N. M.; SALLES, A. L. B. M.; DUARTE, F. R. Assédio Moral no Trabalho Remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Id onLine Rev.Mult.Psic.**, vol.14, n.52, p.785-798, out. 2020.

SOARES, F.C.; DUARTE, B. H. O Assédio Moral no ordenamento jurídico brasileiro. **R. Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47,

mar./abr., 2014.

SOBOLL, L. A. **Assédio Moral Organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

_____. L. A. P. Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao Assédio Moral e organizacional. *In*: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUSA, E.S.B.; FROTA, M.H.P. “Perseguições que humilham”...: um estudo do Assédio Moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará. **Revista do Mestrado Profissional em Planejamento em Políticas Públicas**, n. 2, p. 45-69, 2012.

SOUZA, C. D. **Diagnóstico do enfrentamento ao Assédio Moral em uma instituição federal de ensino superior**. 2018. 150 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Natal, Natal–RN. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26181>. Acesso em: 24 jan. 2021.

UFAL. Universidade Federal de Alagoas. Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores. **Resolução nº 19, de 03 de dezembro de 2019**. Homologa a Resolução “ad referendum” nº 84/2019 -CONSUNI/UFAL, que disciplina princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito, no âmbito da UFAL. Disponível em: <https://ufal.br/resolucoes/2019/rco-n-90-de-03-12-2019.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022;

UFG. Universidade Federal de Goiás. Conselho Universitário. **Resolução CONSUNI Nº 12, de 19 de maio de 2017**. Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de Assédio Moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CONSUNI_2017_0012.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

UFMS. Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Conselho Diretor. **Resolução nº 245, de 20 de dezembro de 2019**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da UFMS. Disponível em: <https://proaes.ufms.br/resolucao-no-245-de-20-de-dezembro-de-2019-institui-a-politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedi/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

UFRN. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Conselho Universitário. **Resolução nº 24, de 11 de dezembro de 2019**. Aprova o Código de Conduta dos agentes público e estudantes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Disponível em: http://comissaodeetica.ufrn.br/wp-content/uploads/2020/08/res0252019_-

_____. Aprova o Código de Conduta dos agentes públicos da UFRN. _pagina-1.pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

UNIVASF, Universidade Federal do Vale do São Francisco. Pró-Reitoria de Ensino. **Ato Normativo nº 001/2011- PROEN/UNIVASF**. Estabelece normas para segunda de avaliação no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/proen/proen/atos/atos-normativos/ato-normativo-no-01-2011-segunda-chamada.pdf/view>. Acesso em: 05 abr. 2022.

_____. Universidade Federal do Vale do São Francisco. Conselho Universitário. **Resolução nº 14, de 12 de dezembro de 2014**. Estabelece Normas de Procedimentos a serem adotadas para uso de Nome Social nos registros funcionais e acadêmicos dos servidores e discentes da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Disponível em: <https://sig.univasf.edu.br/sigrh/downloadArquivo?idArquivo=2002034&key=1904f1c803122ee9307c868260ae9fef>. Acesso em: 26 mar. 2022.

_____. Universidade Federal do Vale do São Francisco. Conselho Universitário. **Resolução nº 15, de 24 de julho de 2015**. Altera as normas gerais de funcionamento do ensino de graduação da Univasf. Disponível em: https://portais.univasf.edu.br/proen/proen/atos/resolucoes/resolucao_n_05-_altera_em_parte_a_res-_08-2015_-_normas_de_graduao.pdf/view. Disponível em: 05 abr. 2022.

_____. Universidade Federal do Vale do São Francisco. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2016-2025)**. Petrolina, 2016. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/pdi/pdi-univasf/pdi-univasf-2016-2025>. Acesso em: 12 out. 2021.

_____. Universidade Federal do Vale do São Francisco. **Univasf em números 2012-2019: Dados e ações da Gestão Universitária**. Petrolina, 2020. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/reitoria/univasf-em-numeros/univasf-em-numeros-2012-a-2019/>. Acesso em: 16 out. 2021

UFOB. Universidade Federal do Oeste da Bahia. Conselho Universitário. **Resolução nº 10, de 13 de dezembro de 2018**. Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de Assédio Moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal do Oeste da Bahia. Disponível em: <https://ufob.edu.br/a-ufob/instrumentos-normativos/resolucoes/2018/consuni/resolucao-consuni-0102018-normas-e-procedimentos-em-casos-de-assedio-moral-sexual-e-quaisquer-formas-de-preconceito-ufob.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

UFPA. Universidade Federal do Pará. Conselho Universitário. **Resolução nº 815, de 03 de março de 2020**. Institui a política de enfrentamento à discriminação, assédios e outras formas de violência, no âmbito da Universidade Federal do Pará. Disponível em:

https://sege.ufpa.br/boletim_interno/resolucao_consun.html. Acesso em: 11 abr. 2022.

VENTURA, E. F. **O Assédio Moral em uma Instituição de Ensino Superior**: o caso UFOP. 2015. 68f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte – MG. 2015. Disponível em: <https://repositorio.fumec.br>. Acesso em: 28 mar. 2021.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

_____, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, H. S. **A visão sobre o Assédio Moral dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2019. 247f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia – GO. 2019. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9363>. Acesso em: 11 abr. 2021.

VIEIRA, H. S.; NAJBERG, E. A política de combate e prevenção ao Assédio Moral nas universidades federais. V Encontro Brasileiro de Administração Pública. **Anais**...4 abr. 2018.

ZAPF, D. Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. **Zeitschrift für Arbeits- and Organisations psychologie**, 43, 1–25, 1999.

ZIROLDI, A. F.; AUGUSTO, C. A.; NUNES, T. S. Assédio Moral contra homossexuais em ambiente acadêmico. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v.14, n. 1, p.73-95, jan./abr. 2019

APÊNDICES

APÊNDICE A
Questionário online.

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

Este questionário é um instrumento de coleta de dados, adaptado dos trabalhos de NUNES (2011), VIEIRA (2019) e KNOENER (2019), que servirá de subsídio à Dissertação a ser apresentada pela discente Natalia Melo da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Univasf (PROFIAP), para fins de obtenção do título de Mestre em Administração Pública. Este estudo tem como público alvo os discentes maiores de 18 (dezoito) anos dos cursos de graduação e de pós-graduação, presenciais e a distância, da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Todas as informações fornecidas terão caráter sigiloso e serão manipuladas exclusivamente pela pesquisadora, conforme será detalhado no TCLE a seguir.

***Obrigatório**

1. Email *

Avançar para a pergunta 2 *Avançar para a pergunta 2*

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

Prezado discente,

O objetivo dessa pesquisa é identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre assédio moral no ambiente acadêmico. Através dela, pretende-se dar voz aos alunos da Univasf, buscando entender, em primeiro lugar, se eles conhecem a figura do assédio moral; sob quais condições ocorre assédio moral em face dos discentes da instituição; se eles se sentem acolhidos pela universidade diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais que vem sendo tomadas para coibir a prática.

São critérios de inclusão para participar da pesquisa:

- Ser aluno da graduação ou da pós-graduação da Univasf, dos cursos presenciais ou a distância, com vínculo ativo;
- Ter 18 (dezoito) anos ou mais;
- Aceitar participar da pesquisa, marcando "SIM" no campo para aceite deste TCLE.

Consequentemente, estão excluídos estudantes que não estejam com vínculo ativo com a Univasf, que não tenham 18 (dezoito) anos completos ou não aceitem participar da pesquisa.

A sua participação é muito importante para o sucesso da pesquisa e consistirá em responder a um questionário online, contendo 12 questões, das quais 8 contêm alternativas objetivas e 4 devem ser respondidas de forma livre. Você encontrará questões sobre o seu perfil (levantamento socio-demográfico) e questões relativas ao assédio moral, como por exemplo, o que você conhece como assédio moral, se já sofreu ou testemunhou algum discente sofrer tal situação, se já realizou alguma denúncia na instituição e o que pensa sobre a postura institucional diante dessa problemática. O tempo para responder ao questionário será de, em média, 12 minutos.

Ao final do questionário, terá um espaço para você deixar seu contato telefônico, caso queira, para participar de uma segunda etapa da pesquisa. A segunda etapa consistirá em grupos focais com 04 (quatro) até 10 (dez) participantes, que serão realizados de forma online através da Plataforma Zoom, nos quais a temática do assédio moral em face dos discentes na instituição será discutida com maior profundidade com os participantes. Essa segunda etapa será importante para o resultado final da pesquisa, pois através dela a pesquisadora poderá complementar a análise dos dados colhidos através dos questionários. Ressalta-se que os participantes do grupo focal terão suas identidades preservadas, pois todos entrarão na sala virtual com nome fictício e câmera desligada. A sessão será gravada, mediante a autorização dos participantes. Se você se interessar em participar também dessa discussão, por favor, deixe seu telefone no espaço específico ao final do questionário, que a pesquisadora lhe contatará. Se você não quiser participar dessa segunda etapa, basta responder ao questionário normalmente e deixar o espaço específico para o contato em branco.

Você tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a Univasf.

Leia atentamente as informações abaixo e caso tenha alguma dúvida antes, durante e/ou após o curso da pesquisa, entre em contato com a pesquisadora responsável através dos contatos disponibilizados ao final do documento para esclarecê-las.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da ética nas pesquisas com Seres Humanos conforme resolução nº 510/16

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

TERMO DE
CONSENTIMENTO
LIVRE E
ESCLARECIDO

do Conselho Nacional de Saúde e as orientações do Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

Em relação aos riscos que envolvem essa pesquisa, é possível que em algum momento você se sinta desconfortável ou envergonhado ao responder as questões, ao lembrar de eventuais situações de assédio vivenciadas, ou tenha receio de ser identificado e sofrer algum tipo de represália. Como forma de minimizar esses riscos, a pesquisadora assegura que a participação nessa pesquisa será conduzida na forma mais profissional e respeitosa possível. As questões presentes no questionário são apenas aquelas necessárias a responder à pergunta de pesquisa. Nos grupos focais, de nenhuma maneira você será forçado a falar ou responder algo que não se sinta a vontade. Também serão estabelecidas regras de boa conduta e o participante que não as seguir, será advertido e poderá ser excluído da reunião. Além disso, garante-se o absoluto SIGILO, tanto da sua identidade como de todas as informações fornecidas por você. Todos os dados obtidos nessa pesquisa são confidenciais e não serão divulgados de forma a possibilitar a sua identificação. Será desconsiderada qualquer informação na qual seja possível identificar pessoas envolvidas.

Os dados obtidos serão armazenados e guardados em computador de propriedade da pesquisadora, pelo período mínimo de 5 anos após o término da pesquisa, sendo manipulados exclusivamente por ela, apenas para fins acadêmicos.

Caso tenha interesse, será garantido o seu acesso aos resultados desta pesquisa, assim como ao registro do seu consentimento, sempre que solicitado. De toda forma, é importante que você guarde uma cópia em seus arquivos deste documento eletrônico.

Ao participar da pesquisa você não terá nenhuma vantagem direta. Entretanto, entende-se que esse estudo trará contribuições importantes para a gestão da Univasf sobre as questões relativas à qualidade da convivência na Universidade. Esses dados poderão ser utilizados para implementar políticas antiassédio na instituição, que beneficiarão os discentes e toda a comunidade acadêmica.

Você também não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa. No entanto, caso algum participante comprove a existência de alguma despesa não prevista em decorrência direta da sua participação, poderá ser integralmente ressarcido.

A pesquisadora garante acompanhamento e assistência imediata, integral e gratuita, durante, após e/ou na interrupção da pesquisa. O participante que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação, previsto ou não nesse registro de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a buscar indenização.

Pesquisadora responsável: Natalia Melo da Silva
Contatos para consultas e/ou esclarecimentos de dúvidas:
Email: natalia.melos@univasf.edu.br
Telefone: (87)9 9612-2868.
A pesquisa está sendo realizada sob orientação do Professor Doutor Francisco Ricardo Duarte.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você também poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Integração do Sertão – CEP/FIS, CEP no qual esta pesquisa foi submetida e aprovada através do Parecer nº 4.858.687.

O CEP/FIS está localizado no endereço: Rua João Luiz de Melo, 2110, Tancredo Neves, Serra Talhada-PE, CEP 56909-205 – Telefone/FAX: Telefone / Fax – (087) 3831 1472. Ramais: Sec. 249 Coord. 250.

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

E-mail: cepfis@fis.edu.br.

Horário de Funcionamento: Segunda-feira a sexta-feira (09:00h às 12:00h / 14:00h às 18:00h).

O Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – é uma instância colegiada vinculada à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP, de natureza consultiva, deliberativa, educativa e autônoma, que tem como atribuição a emissão de pareceres sobre protocolos de pesquisas que envolvam a participação de seres humanos, com a finalidade de preservar os aspectos éticos em defesa da integridade e dignidade dos sujeitos da pesquisa.

Após ler as orientações acima, registre a seguir a anuência ou recusa em participar da pesquisa. Em caso positivo, será direcionado (a) às questões. Desde já, agradeço imensamente a sua colaboração!

2. ACEITE DO TCLE *

Marcar apenas uma oval.

SIM

NÃO

PARTE 1 - ASPECTOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

3. 1 - A que faixa etária você pertence? *

Marcar apenas uma oval.

18 a 20 anos

21 a 30 anos

31 a 40 anos

Mais de 40 anos

4. 2 - Qual seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não declarar

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

5. 3 - Qual seu curso e campus? *

6. 4- Qual a sua cor? *

Marcar apenas uma oval.

- Amarela
- Branca
- Parda
- Preta
- Prefiro não declarar

7. 5- Qual a sua orientação sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Prefiro não declarar
- Outra: _____

8. 6- Você possui alguma deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

PARTE 2 – PERCEPÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

9. 7- Defina, de forma simples, o que você entende sobre assédio moral *

10. 8- Você acredita que é ou já foi vítima de assédio moral na instituição? Em caso positivo, relate aqui a situação. Lembre-se de especificar detalhes como: em que consistiam os abusos/humilhações, onde ocorriam e com qual periodicidade, sem indicar nomes dos envolvidos. Caso não tenha sido vítima, mas testemunhou a ocorrência de assédio moral com outro discente, por favor, descreva aqui a situação. *

11. 9- Caso tenha sido vítima de assédio moral, você procurou alguma instância da instituição para realizar denúncia? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não fui vítima

18/11/21, 21:38

Percepção dos Discentes da Univasf sobre assédio moral

12. 10- Caso tenha respondido NÃO na questão 9, por que você não quis realizar denúncia? (Atenção: Você poderá escolher mais de uma alternativa).

Marcar tudo o que for aplicável.

- Vergonha de se expor
 Medo de represália
 Por acreditar que nenhuma providência seria tomada em relação à situação

Outra: _____

13. 11- Qual a sua opinião sobre a postura institucional diante das ocorrências de assédio moral? *

Marcar apenas uma oval.

- É omissa, ou seja, a instituição não faz nada
 É rigorosa e eficaz
 Ainda é insuficiente
 Não sei opinar
 Outra: _____

14. 12- Que(ais) sugestão(ões) você daria para a instituição para contribuir com o combate ao assédio moral? *

15. Obrigada pela sua participação! Caso tenha interesse em participar da segunda etapa desta pesquisa, deixe aqui seu nome e telefone para contato (Fique tranquilo, apenas a pesquisadora responsável terá acesso aos seus dados pessoais)

APÊNDICE B
Divulgação da pesquisa

Pesquisa da Univasf investiga assédio moral aos discentes no ambiente acadêmico

Publicado: 13/08/2021 15h35
Última modificação: 16/08/2021 11h06
Renata Freitas

PESQUISA DO PROFIAP
"Percepção dos discentes sobre assédio moral no ambiente acadêmico"
Para estudantes de graduação e pós-graduação da Univasf.
Responda o questionário e participe até 30/08
bit.ly/assediounivasf
Mais informações em:
www.portais.univasf.edu.br
UNIVASF
UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO

Levantar informações sobre a percepção dos estudantes da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) sobre assédio moral no ambiente acadêmico. Este é o objetivo de uma pesquisa que está em andamento no Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap). O estudo acontece por meio da aplicação de um questionário on-line direcionado a todos os estudantes com idade a partir de 18 anos dos cursos de graduação e pós-graduação presenciais e a

distância ofertados pela Univasf. O questionário estará disponível para preenchimento até 30 de agosto.

As informações coletadas no questionário (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3-y60MvH09TG05ZeHiVBfaA1mfsqqCxOefK0I01qZGC6kyg/viewform>) irão subsidiar a elaboração da dissertação da discente do Profiap Natalia Melo da Silva. A mestrand,

que é formada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (Uneb), estuda o assédio moral sofrido pelos discentes da Univasf no ambiente acadêmico. O trabalho tem orientação do professor Ricardo Duarte.

“Busca-se entender, em primeiro lugar, se os alunos da Univasf conhecem a figura do assédio moral; sob quais condições ocorre assédio moral em face dos discentes da instituição; se eles se sentem acolhidos pela universidade diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais que vêm sendo tomadas para coibir a prática”, explica Natalia, que também é servidora, lotada na Procuradoria Federal junto à Univasf.

Ela ressalta que este é um tema importante a ser debatido. “Existem muitas queixas dos alunos sobre essa questão, mas poucas situações são formalizadas. Através deste questionário os alunos poderão ter voz e expor a sua opinião sobre o assunto, sem necessidade de se identificar”, frisa. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Integração do Sertão (FIS) e todas as informações fornecidas pelos participantes terão caráter sigiloso.

APÊNDICE C
Roteiro dos grupos focais

1. Apresentação da pesquisadora;
2. Explicar as regras de realização do grupo focal;
3. Revisar o TCLE;
4. Solicitar o aceite para a continuidade na participação na pesquisa e para a gravação da reunião;
5. Iniciar a gravação;
6. Pontos discutidos:
 - No questionário online que vocês responderam, todos mencionaram alguma situação de Assédio Moral vivida ou testemunhada na universidade. Algum de vocês quer falar um pouco sobre a sua vivência, sobre como se sentiu com a situação? Impactou em algo na vida na universidade? Teve algum prejuízo?
 - Foi feito algo? Conversou com alguém sobre isso? Fez alguma queixa na universidade?
 - Por que acreditam que esse tipo de situação ocorre na universidade? É algo inerente à relação docente e discente? Existe uma falha na administração em algum ponto?
 - Como vocês avaliam a postura da Univasf nesses casos? o tema é discutido com frequência na universidade? já participaram de capacitação, palestra sobre isso? Ouviram falar de algum tipo de ação que visa combater essa prática? O que poderia ser feito para melhorar?

APÊNDICE D
Parecer do CEP

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO
DO SERTÃO - FIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O ASSÉDIO MORAL NO MEIO ACADÊMICO SOB A ÓTICA DOS DISCENTES: A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DA UNIVASF

Pesquisador: NATALIA MELO DA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 46943921.2.0000.8267

Instituição Proponente: UNIVASF

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.858.687

Apresentação do Projeto:

De uma forma geral, o assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva e repetitiva, manifestada por meio de comportamentos, palavras ou gestos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Normalmente, a conduta nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente, de forma camuflada, cuja sutileza torna praticamente impossível a defesa do assediado (HIRIGOYEN, 2019). Inobstante ser um fenômeno muito antigo, pois é inerente às relações humanas, a discussão sobre a sua ocorrência é recente, tendo iniciado na década de 1980 e emergido cada vez mais na mídia e nas instituições (GOUVEIA et al., 2012; SOUZA, 2018, p. 21). O que se percebe é que à medida que as sociedades se democratizam, os indivíduos ficam mais conscientes de seu papel como cidadãos e menos tolerantes a práticas repressivas e autoritárias, demonstrando o interesse de colocar em pauta temas como esse (FREITAS, 2001, p. 13). Diz-se que uma pessoa que sofre uma agressão como o assédio moral é realmente uma vítima, pois seu psiquismo é alterado de uma forma mais ou menos duradoura (HIRIGOYEN, 2019, p. 15).

Segundo os estudos realizados pela pesquisadora Margarida Barreto, uma das primeiras a tratar sobre o tema no Brasil, as vítimas de assédio moral evidenciam sentimentos como medo, raiva, revolta, ressentimento e baixa autoestima (GONÇALVES, 2018, p. 6-7). O abalo psicológico e o estresse gerados podem também desencadear consequências físicas, havendo relatos de sintomas como dores generalizadas no corpo, taquicardia, enxaquecas e distúrbios digestivos (CARAN et al.,

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves

Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205

UF: PE **Município:** SERRA TALHADA

Telefone: (87)3831-1749

E-mail: cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

2010). Diante de todos esses efeitos, Costa et al.(2015, p. 274) apontam o assédio moral como uma “síndrome psicossocial”, a qual apresenta vários sintomas físicos e psíquicos e produz disfunções em nível individual e coletivo, afetando não só o indivíduo assediado, mas também a organização em que ocorre. De acordo com a literatura existente e consolidada sobre assédio moral, o mesmo pode ocorrer de forma horizontal, vertical ou mista. O assédio horizontal é aquele exercido entre indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico, em que inexistente relação de subordinação. O assédio vertical, por outro lado, é aquele em que há relação de subordinação entre as partes envolvidas. Este é dividido em descendente, modalidade mais comum, pois ocorre de um nível hierárquico superior para outro inferior – o clássico exemplo da chefia que se utiliza das suas prerrogativas para agir de forma abusiva com o funcionário-e ascendente, mais raro, quando a situação se inverte: o assediante é o indivíduo hierarquicamente inferior, sendo o assediado o seu superior. Quando existe agressão partindo de mais de uma direção, tem-se, então, o assédio misto (HIRIGOYEN, 2019)e(PAIXÃO; MELO; SILVA, 2011, p. 2) (MUNIZ, 2008).

Verifica-se, portanto, que o fenômeno pode ocorrer independentemente da existência de hierarquia entre os envolvidos. À vista da diversidade de feições nas quais o assédio moral pode se manifestar, conclui-se que é uma violência que está nos mais diversos segmentos sociais, da família ao trabalho, do meio privado ao público, incluindo as instituições de ensino (MUNIZ; MACHADO; VIERA, 2011; HIRIGOYEN, 2019, p. 217; SCARDOELLI et al., 2017). Inclusive, o meio acadêmico se mostra um ambiente fértil para a ocorrência de assédio moral, em decorrência de fatores como: competitividade declarada por cargos, publicações e pesquisas financiadas; pressão por produtividade; recusa a diferenças e existência de grupos dominantes de poder (CARAN et al., 2010, p. 739; NUNES, 2020, p. 233).

Com efeito, Caran et al.(2010) realizaram uma pesquisa com docentes de uma instituição pública de ensino superior brasileira, objetivando identificar a existência de assédio moral entre essa classe. Segundo os resultados do estudo, 40,7% dos docentes acreditam ter sido vítimas de assédio moral, e 59,3% informaram ter presenciado situações de assédio moral entre seus pares. Nunes (2019), na sua dissertação de mestrado, buscou analisar o assédio moral no contexto dos servidores técnico-administrativos em educação de uma universidade federal, tendo verificado que as práticas de assédio mais realizadas para com essa categoria estão relacionadas a ações de descrédito e desqualificação quanto à capacidade laboral, como por exemplo a requisição do servidor para realizar atividades aquém de sua competência.[Por sua vez, Linhares e Laurenti (2018, p. 236-237) apresentam dados referentes a uma pesquisa realizada no Brasil em

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

2015 com 1.823 (mil oitocentos e vinte e três) universitários de ambos os sexos, sendo 60% mulheres e 40% homens, os quais apontam que 67% das entrevistadas afirmaram já ter sofrido algum tipo de violência no contexto universitário, seja ela moral, sexual, psicológica ou física. Independente do contexto e dos sujeitos envolvidos, as ocorrências de assédio moral nas instituições de ensino trazem consequências sérias tanto para o indivíduo vítima de assédio como para a instituição, motivo pelo qual é extremamente relevante pesquisar e discutir sobre essa temática.

A despeito disso, Almeida, Lagemann e Araújo (2007), bem como Paixão, Santos e Martins Filho (2009), Costa et al. (2015) e Guimarães, Pavanati e Silva (2016) apontam que o tema assédio moral ainda é pouco explorado no meio acadêmico, situação que vem aos poucos se revertendo, com a publicação de novos estudos a cada ano. Há que se ressaltar, entretanto, que as pesquisas recentemente divulgadas sobre assédio moral nas instituições de ensino costumam se voltar aos docentes e aos servidores técnico-administrativos em educação, enfatizando a precarização do trabalho e os efeitos do assédio moral na saúde desses servidores, sendo pouco comum a realização de estudos direcionados às vivências dos discentes (NUNES, 2020, p. 214).

O fato de serem menos recorrentes as pesquisas acadêmicas sobre assédio moral em face dos discentes não significa que estes não sofrem esse tipo de abuso com frequência. Coleta e Miranda (2003) realizaram um estudo sobre assédio moral no meio acadêmico, tendo como objeto de análise estudantes de instituições superiores de ensino mineiras. Os pesquisadores concluíram que o assédio moral em face de alunos de IES existe e é um tema de grande relevância, porque tais situações constrangedoras e humilhantes constituem-se em eventos que causam grande impacto na vida dos estudantes. A Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), instituição de ensino superior multicampi com mais de 16 (dezesesseis) anos de história, localizada nos estados de Pernambuco, Bahia e Piauí, atualmente dispõe de 7.914 (sete mil, novecentos e quatorze) discentes vinculados e distribuídos entre os 70 (setenta) cursos, de graduação e pós-graduação, presenciais e a distância. A Univasf, assim como várias outras organizações, enfrenta problemas envolvendo assédio moral. Além de denúncias efetuadas e apuradas em âmbito interno, no ano de 2017, foi demandada judicialmente sob acusação de assédio moral e sexual, sendo condenada a pagar indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a uma discente a título de danos morais, fato que repercutiu negativamente para a IFE na mídia local (BANANA, 2017).

Diante deste cenário no qual a Univasf está inserida, e considerando a relevância de se estudar e se refletir acerca da ocorrência de assédio moral nas instituições de ensino, bem como a

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

escassez de pesquisas na área especificamente direcionadas às vivências dos discentes, surge a necessidade e o interesse em realizar na IFE uma pesquisa acerca de assédio moral sob a ótica dos discentes, a partir da seguinte questão: Qual a percepção dos discentes da Univasf sobre assédio moral no ambiente acadêmico?

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo geral identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre o assédio moral no ambiente acadêmico, e como objetivos específicos: discutir sobre o conhecimento dos discentes acerca do conceito de assédio moral; analisar ocorrências de assédio moral na instituição em face dos discentes; e apresentar a opinião deles sobre a postura institucional diante de ocorrências dessa prática. Classifica-se como uma pesquisa descritiva, bibliográfica e de campo. No que tange ao método de investigação, trata-se de uma pesquisa mista, predominantemente qualitativa. Será utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário eletrônico, com questões abertas e fechadas. Pretende-se também realizar grupos focais com os respondentes do questionário que descreverem situações concretas de assédio moral vividas dentro da universidade e que se dispuserem a participar da dinâmica. Os dados serão analisados mediante as técnicas Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) e Análise de Conteúdo.

JUSTIFICATIVA

Em primeiro lugar, a pesquisa se justifica em decorrência da relevância que o tema vem assumindo em escala mundial. O assédio moral pode acontecer nas mais diversas organizações, assim, todos que convivem em sociedade estão sujeitos a, em algum momento, estarem diante de situações de assédio moral, seja como vítima, como autor de atos caracterizadores de assédio, ou mesmo como testemunha. Esta última figura tem um papel relevante no combate ao assédio moral, pois segundo Hirigoyen (2019, p. 67), os que estão em torno, quando se omitem, indiretamente contribuem para que a situação abusiva se prolongue. Portanto, conhecer sobre assédio moral é fundamental e é o primeiro passo tanto para intervir diante das situações flagrantes, como para prevenir sua ocorrência.

Ademais, a pesquisadora tem interesse pessoal sobre o assunto. É graduada em Direito, servidora Técnico-Administrativo em Educação da Univasf, e há quatro anos está lotada na Procuradoria Federal junto à Univasf, onde adquiriu conhecimentos sobre o tema, ao auxiliar na análise jurídica

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

de Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e Sindicâncias que buscavam apurar condutas relacionadas a assédio moral e/ou sexual na instituição. Assim, ao iniciar os estudos no Mestrado Profissional em Administração Pública – Profiap, encontrou a oportunidade de desenvolver sua pesquisa acadêmica na área.

A opção por dar enfoque aos discentes neste estudo se deve ao fato de que a pesquisadora observou que estes são as principais vítimas das denúncias envolvendo assédio moral que chegam a ser apuradas na instituição por meio de PAD e Sindicância. Inclusive, alguns desses casos foram judicializados e a Univasf chegou a ser condenada a pagar indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a uma discente a título de danos morais (BANANA, 2017). Assim, observa-se que assédio moral em face de alunos, infelizmente, parece ser uma realidade que existe na Univasf, o que demanda uma atenção especial da instituição.

Soma-se a esses motivos o fato de que a maioria das pesquisas publicadas sobre assédio moral nas IFES costumam se voltar aos docentes e aos servidores técnico-administrativos em educação, sendo pouco comum a realização de estudos direcionados às vivências dos discentes (NUNES, 2020, p. 214). Com efeito, realizando uma busca no sítio eletrônico da Rede de Bibliotecas da Univasf, não foi localizado, até o momento, trabalho acadêmico (Tese, Dissertação e/ou Trabalho de Conclusão de Curso) realizado na instituição com o mesmo enfoque.

Diante do exposto, com essa pesquisa pretende-se dar voz aos alunos da Univasf, buscando entender, em primeiro lugar, se eles conhecem a figura do assédio moral (pois, como visto, o conhecimento é a chave para o combate e a prevenção); sob quais condições ocorre assédio moral em face dos discentes; se eles se sentem acolhidos pela instituição diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais que vem sendo tomadas para coibir a prática.

Acredita-se que as informações a serem levantadas pelo estudo são de interesse não só dos discentes, mas também de toda a comunidade acadêmica, principalmente da Administração Superior da Univasf, que poderá, através delas, refletir acerca de medidas e políticas antiassédio que se amoldam a sua realidade.

METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se como descritiva, bibliográfica e de campo. O método de investigação utilizado será predominantemente qualitativo, com algumas análises pontuais de natureza quantitativa. Como instrumento de coleta de dados, a pesquisadora pretende realizar um levantamento ou survey tipo questionário, com questões abertas e fechadas, o qual será

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

hospedado na Plataforma online “Google Formulários”. O referido questionário será disponibilizado e divulgado para todos os alunos dos cursos da graduação e da pós-graduação da Univasf. Ao final do questionário, será incluído um campo convidando os respondentes a deixarem um telefone para contato, para participar de uma segunda etapa da pesquisa. Isso porque a pesquisadora planeja montar grupo(s) focal (is) online com aqueles respondentes que descreverem situações concretas de assédio moral vividas dentro da universidade e que se interessarem em participar da dinâmica. O objetivo é aprofundar as respostas obtidas através do levantamento.

Os dados obtidos através das questões fechadas dos questionários serão analisados por meio de métodos quantitativos, técnica estatística de análise descritiva simples. Para tanto, pretende-se utilizar o Software livre e gratuito R Studio, com o auxílio do Windows Excel 2016. Já as respostas as questões abertas serão tratadas de forma predominantemente qualitativa. A resposta à questão 7 (“Defina, de forma simples, o que você entende por assédio moral”), especificamente, será analisada mediante a técnica de análise do Discurso do Sujeito Coletivo. As demais questões abertas serão analisadas a partir da Análise de Conteúdo.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

- Ser aluno da graduação ou da pós-graduação da Univasf, dos cursos presenciais ou a distância, com vínculo ativo;
- Ter 18 (dezoito) anos ou mais;
- Aceitar participar da pesquisa, marcando “SIM” no campo para aceite do TCLE.

CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

- Estão excluídos estudantes que não estejam com vínculo ativo com a Univasf, que não tenha 18 (dezoito) anos completos ou não aceitem participar da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral

- Identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre assédio moral no ambiente acadêmico.

Objetivos específicos

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

- Discutir sobre o conhecimento dos discentes da Univasf acerca do conceito de assédio moral.
- Analisar ocorrências de assédio moral na instituição em face dos discentes.
- Apresentar a opinião dos discentes sobre a postura institucional diante de ocorrências de assédio moral.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS

É possível que em algum momento o participante se sinta desconfortável ou envergonhado ao responder as questões, ao lembrar de eventuais situações de assédio vivenciadas. Menciona-se também que a possível identificação de algum dos participantes do grupo focal ou de outra pessoa da instituição que esteja de alguma forma envolvida nas situações de assédio vividas pelos alunos pode desencadear constrangimentos, represálias e/ou repercussões cíveis futuras. Além disso, pode existir algum desentendimento ou conflito entre os participantes, situação mais comum de acontecer nos grupos focais online que nos grupos presenciais. Como forma de minimizar esses riscos, a pesquisadora assegura que a participação nessa pesquisa será conduzida na forma mais profissional e respeitosa possível. As questões presentes no questionário são apenas aquelas necessárias a responder à pergunta de pesquisa. Nos grupos focais, de nenhuma maneira o participante será forçado a falar ou responder algo que não se sinta a vontade. Também serão estabelecidas regras de boa conduta e o participante que não as seguir, será advertido e poderá ser excluído da reunião. Além disso, garante-se o sigilo, tanto da identidade do participante como de todas as informações fornecidas por ele. Todos os dados obtidos nessa pesquisa são confidenciais e não serão divulgados de forma a possibilitar a identificação de alguém. Será desconsiderada qualquer informação na qual seja possível identificar pessoas envolvidas.

BENEFÍCIOS

Os participantes da pesquisa não terão nenhum benefício direto. Entretanto, entende-se que esse estudo trará contribuições importantes para a gestão da Univasf sobre as questões relativas à qualidade da convivência na Universidade. Esses dados poderão ser utilizados para implementar políticas antiassédio na instituição, que beneficiarão os discentes e toda a comunidade acadêmica.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Estudo em caráter acadêmico apresentado ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Univasf (Profiap/Univasf), para fins de obtenção do título de Mestre em Administração Pública. A

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

população desse estudo são os discentes da graduação e da pós-graduação da Univasf. A pesquisadora optou por uma pesquisa censitária, ou seja, não irá delimitar uma amostra. Trata-se de uma pesquisa descritiva, bibliográfica, na qual o fenômeno investigado é o assédio moral em face de discentes, e o local de estudo é a Univasf. O método de investigação será predominantemente qualitativo, com algumas análises pontuais de natureza quantitativa.

Nos procedimentos, inicialmente será utilizado, como instrumento de coleta de dados, um questionário eletrônico, hospedado na Plataforma online “Google Formulários” com questões objetivas e subjetivas acerca da percepção discente sobre o assédio moral. A pesquisadora também pretende realizar até dois grupos focais online na Plataforma Google Meet, com 4 (quatro) até 10 (dez) participantes, com respondentes do questionário que descreverem situações vividas de assédio moral na universidade e se disporem a participar dessa segunda fase. A pesquisadora será a moderadora, e haverá gravação da (s) sessão (ões), mediante a autorização dos participantes, para facilitar a transcrição e análise das respostas. Os dados obtidos através das questões fechadas dos questionários serão analisados por meio de métodos quantitativos, técnica estatística de análise descritiva simples, utilizando o Software livre e gratuito R Studio, com o auxílio do Windows Excel 2016. Já as respostas às questões abertas serão tratadas de forma predominantemente qualitativa, serão analisados mediante a técnica de análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSD), e a partir da Análise de Conteúdo.

O estudo é relevante por discutir o assédio moral no meio acadêmico, contribuindo para a compreensão do fenômeno, bem como favorecendo o conhecimento dos discentes acerca do conceito, possibilitando reflexões acerca de medidas e políticas antiassédio que se amoldam a realidade da universidade em estudo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos apresentados encontram-se de acordo com a norma 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde/MS.

Recomendações:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise das pendências emitidas no último parecer pelo CEP, tendo sido atendidas dentro das orientações pela pesquisadora, considera-se que o projeto está apto a ser realizado.

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

**FACULDADE DE INTEGRAÇÃO
DO SERTÃO - FIS**



Continuação do Parecer: 4.858.687

Considerações Finais a critério do CEP:

Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios parciais e final da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciados pelo no CEP, conforme Norma Operacional 001/2013, item XI.2.d.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1748500.pdf	09/07/2021 18:46:10		Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA.pdf	09/07/2021 18:44:11	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_NATALIA_REENVIOCEP.pdf	09/07/2021 18:29:00	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	09/07/2021 18:15:57	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	09/07/2021 18:15:27	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Declaração de concordância	Anuencia_Natalia_assinada.pdf	12/05/2021 19:52:37	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_compromisso_assinado.pdf	12/05/2021 19:52:19	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Orçamento	orcamento_assinado.pdf	12/05/2021 19:51:14	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_final.pdf	12/05/2021 19:46:05	NATALIA MELO DA SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves

Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205

UF: PE **Município:** SERRA TALHADA

Telefone: (87)3831-1749

E-mail: cepfis@fis.edu.br

FACULDADE DE INTEGRAÇÃO
DO SERTÃO - FIS



Continuação do Parecer: 4.858.687

SERRA TALHADA, 20 de Julho de 2021

Assinado por:
Lídia Pinheiro da Nóbrega
(Coordenador(a))

Endereço: Rua João Luis de Melo, 2110, 1º Andar - Tancredo Neves
Bairro: TANCREDO NEVES **CEP:** 56.909-205
UF: PE **Município:** SERRA TALHADA
Telefone: (87)3831-1749 **E-mail:** cepfis@fis.edu.br

APÊNDICE E
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado discente,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “Percepção dos Discentes da Univasf sobre Assédio Moral”. Ela servirá de subsídio à Dissertação: “O Assédio Moral no meio acadêmico sob a ótica dos discentes: a percepção dos estudantes da Univasf”, a ser apresentada pela discente Natalia Melo da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Univasf (Profiap/Univasf), para fins de obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

O objetivo dessa pesquisa é identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico. Através dela, pretende-se dar voz aos alunos da Univasf, buscando entender, em primeiro lugar, se eles conhecem a figura do Assédio Moral; sob quais condições ocorre Assédio Moral em face dos discentes da instituição; se eles se sentem acolhidos pela universidade diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais que vem sendo tomadas para coibir a prática.

São critérios de inclusão para participar da pesquisa:

- Ser aluno da graduação ou da pós-graduação da Univasf, dos cursos presenciais ou a distância, com vínculo ativo;
- Ter 18 (dezoito) anos ou mais;
- Aceitar participar da pesquisa, marcando “SIM” no campo para aceite deste TCLE.

Consequentemente, estão excluídos estudantes que não estejam com vínculo ativo com a Univasf, que não tenha 18 (dezoito) anos completos ou não aceitem participar da pesquisa.

A sua participação é muito importante para o sucesso da pesquisa e consistirá em responder a um questionário online, contendo 12 questões, das quais 8 contêm alternativas objetivas e 4 devem ser respondidas de forma livre. Você encontrará questões sobre o seu perfil (levantamento socio-demográfico) e questões relativas ao Assédio Moral, como por exemplo, o que você conhece como Assédio Moral, se já sofreu ou testemunhou algum discente sofrer tal situação, se já realizou alguma denúncia na instituição e o que pensa sobre a postura institucional diante dessa problemática. O tempo para responder ao questionário será de, em média, 10 minutos.

Ao final do questionário, terá um espaço para você deixar seu contato telefônico, **caso queira**, para participar de uma segunda etapa da pesquisa. A segunda etapa consistirá em grupos focais com 04 (quatro) até 10 (dez) participantes, que serão realizados de forma online através da Plataforma Zoom, nos quais a temática do Assédio Moral em face dos discentes na instituição será discutida com maior profundidade com os participantes. Essa segunda etapa será importante para o resultado final da pesquisa, pois através dela a pesquisadora poderá complementar a análise dos dados colhidos através dos questionários. Ressalta-se que os participantes do grupo focal terão suas identidades preservadas, pois todos entrarão na sala virtual com nome fictício e câmera desligada. A sessão será gravada, mediante a autorização dos participantes. **Se você se interessar em participar também dessa discussão, por favor, deixe seu telefone no espaço específico ao final do questionário, que a pesquisadora lhe contatará. Se você não quiser participar dessa segunda etapa, basta responder ao questionário normalmente e deixar o espaço específico para o contato em branco.**

Você tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a

continuar participando em qualquer fase da pesquisa. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a Univasf.

Leia atentamente as informações abaixo e caso tenha alguma dúvida antes, durante e/ou após o curso da pesquisa, entre em contato com a pesquisadora responsável através dos contatos disponibilizados ao final do documento para esclarecê-las.

- Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da ética nas pesquisas com Seres Humanos conforme resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e as orientações do Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

- Em relação aos riscos que envolvem essa pesquisa, é possível que em algum momento você se sinta desconfortável ou envergonhado ao responder as questões, ao lembrar de eventuais situações de assédio vivenciadas, ou tenha receio de ser identificado e sofrer algum tipo de represália. Como forma de minimizar esses riscos, a pesquisadora assegura que a participação nessa pesquisa será conduzida na forma mais profissional e respeitosa possível. As questões presentes no questionário são apenas aquelas necessárias a responder à pergunta de pesquisa. Nos grupos focais, de nenhuma maneira você será forçado a falar ou responder algo que não se sinta a vontade. Também serão estabelecidas regras de boa conduta e o participante que não as seguir, será advertido e poderá ser excluído da reunião. Além disso, garante-se o absoluto **SIGILO**, tanto da sua identidade como de todas as informações fornecidas por você. Todos os dados obtidos nessa pesquisa são **confidenciais** e não serão divulgados de forma a possibilitar a sua identificação. Será desconsiderada qualquer informação na qual seja possível identificar pessoas envolvidas.

- Os dados obtidos serão armazenados e guardados em computador de propriedade da pesquisadora, pelo período mínimo de 5 anos após o término da pesquisa, **sendo manipulados exclusivamente por ela**, apenas para fins acadêmicos.

- Caso tenha interesse, será garantido o seu acesso aos resultados desta pesquisa, assim como ao registro do seu consentimento, sempre que solicitado. De toda forma, é importante que você guarde uma cópia em seus arquivos deste documento eletrônico.

- Ao participar da pesquisa você não terá nenhuma vantagem direta. Entretanto, entende-se que esse estudo trará contribuições importantes para a gestão da Univasf sobre as questões relativas à qualidade da convivência na Universidade. Esses dados poderão ser utilizados para implementar políticas antiassédio na instituição, que beneficiarão os discentes e toda a comunidade acadêmica.

- Você também não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa. No entanto, caso algum participante comprove a existência de alguma despesa não prevista em decorrência direta da sua participação, poderá ser integralmente ressarcido.

- A pesquisadora garante acompanhamento e assistência imediata, integral e gratuita, durante, após e/ou na interrupção da pesquisa. O participante que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação, previsto ou não nesse registro de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a buscar indenização.

Pesquisadora responsável: Natalia Melo da Silva

Contatos para consultas e/ou esclarecimentos de dúvidas:

Email: natalia.melos@univasf.edu.br

Telefone: (87)9 9612-2868.

A pesquisa está sendo realizada sob orientação do **Professor Doutor Francisco Ricardo Duarte.**

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você também poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Integração do Sertão – CEP/FIS, CEP no qual esta pesquisa foi submetida, **localizado no endereço Rua João Luiz de Melo, 2110, Tancredo Neves, Serra Talhada-PE, CEP 56909-205 – Telefone/FAX: Telefone / Fax – (087) 3831 1472. Ramais: Sec. 249 Coord. 250. E-mail: cepfis@fis.edu.br. Horário de Funcionamento: Segunda-feira a sexta-feira (09:00h às 12:00h / 14:00h às 18:00h).**

O Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – é uma instância colegiada vinculada à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP, de natureza consultiva, deliberativa, educativa e autônoma, que tem como atribuição a emissão de pareceres sobre protocolos de pesquisas que envolvam a participação de seres humanos, com a finalidade de preservar os aspectos éticos em defesa da integridade e dignidade dos sujeitos da pesquisa.

Natalia Melo da Silva

(assinatura do pesquisador)

Após ler as orientações acima, registre a seguir a anuência ou recusa em participar da pesquisa. Em caso positivo, será direcionado (a) às questões. Desde já, agradeço imensamente a sua colaboração!

Aceite do TCLE

SIM

NÃO

APÊNDICE F
Regras dos Gupos Focais

- Entre na reunião online no dia e horários agendados pela pesquisadora, utilizando as informações que serão fornecidas por e-mail ou WhatsApp;
- Entre na reunião com dispositivo de celular pessoal ou computador próprio, em local calmo e privado, onde dificilmente será interrompido;
- Ao entrar na reunião, utilize um nome fictício. Atenção para não escolher nomes pejorativos, de duplo sentido ou que possa gerar qualquer desconforto com os demais participantes. Você deverá manter a sua câmera desligada em todo o transcorrer da sessão;
- Quando for expressar suas opiniões, tenha cuidado para não passar informações que possam lhe identificar ou identificar outras pessoas da instituição que estejam envolvidas nos fatos. Não mencione nomes.
- Não será admitida falta de respeito com qualquer membro da sessão. Trate todos com cordialidade, ainda que não concorde com seus posicionamentos/opiniões;
- Tenha cuidado na forma de se expressar! Não serão admitidas expressões de baixo calão ou ofensivas;
- O participante que descumprir essas regras será advertido pela pesquisadora e poderá ser retirado da reunião;
- A reunião deverá ser gravada, para possibilitar a transcrição e análise dos dados. Antes de iniciar a sessão, a pesquisadora irá solicitar o aceite de todos para iniciar a gravação.

APÊNDICE G

Pedido de Informação NUP nº 23546.008399/2021-48

24/11/21, 13:42

Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

CORONAVÍRUS (COVID-19) (HTTP://WWW.SAUDE.GOV.BR/CORONAVIRUS) | ACESSO À INFORMAÇÃO (HTTP://WWW.ACESSOAINFORMACAO.GOV.BR) | PARTICIPE (HTTPS://WWW.GOV.BR)

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (../Principal.aspx)



NATALIA MELO DA SILVA (../Login/Logout.aspx)

Usuário

Sua sessão expira em: 29:41 minutos

Consultar Manifestação

Respostas ▼

12/02/2021
12:43

Tipo
Resposta Conclusiva

Responsável
Diretoria de Administração da Secretaria de Registro e Controle Acadêmico

Decisão
Acesso Concedido

Especificação da decisão
Informações enviadas por e-mail

Destinatário Recurso 1ª
Secretaria de Registro e Controle Acadêmico

Prazo para recorrer
24/02/2021

Anexos Pedido de Informação NUP 23546.008399_2021-48.xlsx

Prezada, conforme solicitação, segue resposta do setor competente (com anexos):

"Segue em anexo os dados solicitados. Informamos que foi utilizado o semestre 2020.1 enquanto referencial, posto que este é o semestre atualmente

Teor ▲

Resumo
Quantidade de discentes matriculados na Univasf

Fale aqui
Para fins de instrução de projeto de pesquisa, solicita-se que seja informada a quantidade atual de discentes matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação presenciais da Univasf (por campus), bem como a quantidade de discentes matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação a distância.

Anexos Originais
Não foram encontrados registros.

Manifestação ▼

Anexos ▼

Históricos de ações ▼

[Voltar à Página Inicial](#)
[Responder Pesquisa](#)
[Imprimir](#)

GRADUAÇÃO PRESENCIAL

Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
CAMPUS PETROLINA			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
ADMINISTRAÇÃO	397	10	407
EDUCAÇÃO FÍSICA - BACHARELADO	135	0	135
EDUCAÇÃO FÍSICA - LICENCIATURA	161	3	164
ENFERMAGEM	166	1	167
FARMÁCIA	350	8	358
MEDICINA	473	2	475
PSICOLOGIA	392	5	397
Total de Cursos : 7	2074	29	2103
CAMPUS JUAZEIRO			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
ARTES VISUAIS	143	4	147
CIÊNCIAS SOCIAIS - BACHARELADO	127	2	129
CIÊNCIAS SOCIAIS - LICENCIATURA	109	2	111
CIÊNCIAS SOCIAIS - PRONERA	36	0	36
ENGENHARIA AGRÍCOLA E AMBIENTAL	142	1	143
ENGENHARIA CIVIL	210	8	218
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO	211	4	215
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	224	5	229
ENGENHARIA ELÉTRICA	220	7	227
ENGENHARIA MECÂNICA	253	12	265
HISTÓRIA - PRONERA	28	0	28
Total de Cursos : 11	1703	45	1748
CAMPUS SERRA DA CAPIVARA			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
ANTROPOLOGIA	111	1	112
ARQUEOLOGIA E PRESERVAÇÃO PATRIMONIAL	143	4	147
CIÊNCIAS DA NATUREZA SRN	173	5	178
QUÍMICA	69	5	74
Total de Cursos : 4	496	15	511
CAMPUS SENHOR DO BONFIM			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
CIÊNCIAS DA NATUREZA SBF	312	15	327
ECOLOGIA	131	3	134
GEOGRAFIA	138	5	143
Total de Cursos : 3	581	23	604
CAMPUS CIÊNCIAS AGRÁRIAS			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	311	7	318
ENGENHARIA AGRONÔMICA	352	3	355
MEDICINA VETERINÁRIA	308	2	310
ZOOTECNIA	207	5	212
Total de Cursos : 4	1178	17	1195

CAMPUS PAULO AFONSO			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
MEDICINA - PAULO AFONSO	175	1	197
Total de Cursos : 1	175	1	197
CAMPUS SALGUEIRO			
Curso	Matriculas em Disciplinas	Trancamento	Discentes Vinculados
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - SAL	67	1	68
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	28	0	28
Total de Cursos : 2	95	1	96
Total Geral de Cursos: 32	6302	131	6454

CURSOS DE GRADUAÇÃO À DISTÂNCIA

Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (EAD)		211	3	214
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO – LICENCIATURA (EAD)		112	0	112
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – LICENCIATURA (EAD)		47	0	47
EDUCAÇÃO FÍSICA – LICENCIATURA (EAD)		186	0	186
PEDAGOGIA (EAD)		144	0	144
TOTAIS		700	3	703

PÓS-GRADUAÇÃO PRESENCIAL

Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
CAMPUS PETROLINA				
Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
MESTRADO CIÊNCIAS DA SAÚDE E BIOLÓGICAS	70	4	1	75
MESTRADO EM BIOCÊNCIAS	34	0	0	34
MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA	21	15	0	36
MESTRADO EM PSICOLOGIA	33	0	2	35
MESTRADO EM RECURSOS NATURAIS DO SEMIÁRIDO	0	1	0	1
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL	14	0	0	14
MESTRADO PROFISSIONAL EM DINÂMICAS DE DESENVOLVIMENTO DO SEMIÁRIDO	46	1	3	50
RESID. MULTIPROF. EM SAÚDE - ENF. EM URGÊNCIA	7	0	0	7
RESIDÊNCIA MÉDICA EM CARDIOLOGIA	6	0	0	6
RESIDÊNCIA MULTIPROF. EM SAÚDE DA FAMÍLIA	15	0	0	15
RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM INTENSIVISMO	10	0	0	10
RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE MENTAL	9	0	0	9
RESIDÊNCIA MÉDICA EM ANESTESIOLOGIA	6	0	0	6
RESIDÊNCIA MÉDICA EM ANGIORRADIOLOGIA E CIRURGIA ENDOVASCULAR	2	0	0	2
RESIDÊNCIA MÉDICA EM CIRURGIA GERAL	0	0	0	0
RESIDÊNCIA MÉDICA EM CIRURGIA VASCULAR	1	0	1	2
RESIDÊNCIA MÉDICA EM CLÍNICA MÉDICA	9	0	0	9
RESIDÊNCIA MÉDICA EM ECOCARDIOGRAFIA	1	0	0	1
RESIDÊNCIA MÉDICA EM MEDICINA DE FAMÍLIA E COMUNIDADE	18	4	0	22
RESIDÊNCIA MÉDICA EM NEUROCIRURGIA	6	0	0	6
RESIDÊNCIA MÉDICA EM ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	4	0	0	4
Total de Cursos : 21	312	25	7	344
CAMPUS JUAZEIRO				
Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
DOUTORADO EM AGROECOLOGIA E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL	31	0	0	31
DOUTORADO EM CIÊNCIAS DOS MATERIAIS	27	1	0	28
MEST. PROF. EM PROP. INTELCTUAL E TRANSF. DE TECNOLOGIA PARA INOVAÇÃO	18	0	1	19
MESTRADO EM CIÊNCIA DOS MATERIAIS	31	2	0	33
MESTRADO EM ENGENHARIA AGRÍCOLA	14	4	0	18
MESTRADO EM ENSINO DE FÍSICA	21	3	3	27
MESTRADO EM EXTENSÃO RURAL	50	0	0	50
MESTRADO EM MATEMÁTICA EM REDE NACIONAL	11	9	0	20
MESTRADO PROFISSIONAL DE SOCIOLOGIA EM REDE NACIONAL	13	1	0	14
Total de Cursos : 9	216	20	4	240
CAMPUS SERRA DA CAPIVARA				
Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
MESTRADO EM ARQUEOLOGIA	11	5	0	16
Total de Cursos : 1	11	5	0	16
CAMPUS CIÊNCIAS AGRÁRIAS				
Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
DOUTORADO EM CIÊNCIA ANIMAL	27	0	1	28
DOUTORADO EM CIÊNCIAS VETERINÁRIAS NO SEMIÁRIDO	22	3	0	25
MESTRADO EM AGRONOMIA - PRODUÇÃO VEGETAL	37	2	0	39
MESTRADO EM CIÊNCIA ANIMAL	28	11	0	39
MESTRADO EM CIÊNCIAS VETERINÁRIAS NO SEMIÁRIDO	20	4	0	24
Total de Cursos : 5	134	20	1	155
Total Geral de Cursos: 36	673	70	12	755

PÓS-GRADUAÇÃO EAD

Curso	Matriculas em Disciplinas	Matriculas Vinculo	Trancamento	Discentes Vinculados
ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA DE BIOLOGIA	0	1	0	1
ESPECIALIZAÇÃO EM ENSINO DE QUÍMICA E BIOLOGIA	0	1	0	1
Total de Cursos : 2	0	2	0	2