

A percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre assédio moral: reflexões bioéticas

Perceptions of nursing university teachers on moral harassment: bioethical reflections

Maria Paola Mattion Badin*

William Saad Hossne**

Maria Auxiliadora Cursino Ferrari***

RESUMO: O assédio moral apresenta efeitos devastadores e traumáticos, e o fato de as pessoas que o vivenciam não terem clareza de sua situação constitui um dado para se identificar e analisar as condições em que ocorrem as práticas caracterizadas como assédio moral. O objetivo do trabalho foi conhecer a percepção do professor enfermeiro em situações de assédio moral. Trata-se de um estudo descritivo, qualitativo, realizado em um Centro Universitário da cidade de São Paulo. Teve como sujeitos 12 professores de enfermagem que, por meio de entrevista, discorreram sobre situações de assédio moral. Os resultados encontrados foram divididos em três categorias de análise: entendimento do assédio moral; vivência do assédio moral; e reação ao assédio moral. Concluiu-se que os participantes da pesquisa vivenciaram situações de constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho, tanto na escala hierárquica vertical ascendente e descendente como entre os pares, percebendo a existência de abuso de poder com mais frequência em relações, formais ou informais, em que ocorrem autoritarismo, falta de respeito e de ética, manipulação, humilhação, depreciação e desqualificação.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Ética em Enfermagem. Educação em Enfermagem.

ABSTRACT: Bullying has devastating and traumatic effects, and the fact that people who experience it do not see clearly their situation is a datum for identifying and analyzing the conditions in which practices characterized as bullying occur. The goal was to understand the perception of the nursing teacher in situations of bullying. It is a descriptive, qualitative study conducted in a university center of the city of São Paulo. It had as subjects 12 nursing teachers which, by means of interviews, spoke about situations of bullying. The results were divided into three categories of analysis: understanding bullying; the experience of bullying; and reactions to bullying. We conclude that the study participants experience situations of embarrassment and humiliation at work, both in an ascending and descending vertical hierarchy, and in the very peer environment, and they perceive the existence of abuse of power, most often in formal or informal relationship, in which emerge authoritarianism, disrespect and unethical behavior, manipulation, humiliation, depreciation and disqualification.

KEYWORDS: Bullying. Working Environment. Ethics, Nursing. Education, Nursing.

INTRODUÇÃO

A sociedade atual com frequência vem deixando os valores humanos em segundo plano, e isso por se verificar uma crise nas relações que incidem na quebra de um dos direitos fundamentais do ser humano: sua dignidade como pessoa.

Esse contexto, no qual distintos modos de subjugar o outro se faz presente, nos afeta diretamente, conforme exerce um impacto em nosso dia a dia de trabalho e na

convivência social, acarretando prejuízos práticos e emocionais.

O assédio moral apresenta efeitos devastadores e traumáticos, o fato das pessoas que o vivenciam não terem clareza de sua situação constitui o fator, para no momento presente, identificar e analisar as condições de como ocorrem as práticas caracterizadas como assédio moral e, especificamente, o entendimento do fenômeno na perspectiva de professores de cursos de enfermagem.

DOI: 10.15343/1981-8254.20140803271280

* Enfermeira. Doutora e Mestre em Bioética pelo Centro Universitário São Camilo, São Paulo-SP, Brasil. Grupo de Estudo e Pesquisa em Humanização do Centro Universitário São Camilo (GEPHUS). E-mail: paolabadin@uol.com.br

** Médico. Professor Emérito (Cirurgia) da Universidade Estadual Paulista – UNESP, Faculdade de Medicina, campus Botucatu-SP, Brasil. Ex-Presidente da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP. Membro do Comitê Internacional de Bioética da UNESCO. Coordenador do programa stricto sensu em Bioética (Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado) do Centro Universitário São Camilo-SP, Brasil. E-mail: posbioetica@saocamilo-sp.br

*** Professora do programa stricto sensu em Bioética do Centro Universitário São Camilo, São Paulo-SP, Brasil.

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

Nos estudos analisados^{1,2}, pôde-se identificar que a frequência das interações pessoais pertinentes ao exercício do papel discente constitui um dos fatores que expõe comumente essa classe profissional a situações de assédio moral. No entanto, outros fatores identificados na análise de dados da pesquisa sinalizam que a multiplicidade de papéis exercida pelos docentes também pode representar o elemento interveniente com relação à exposição ao assédio moral por parte do professor, já que o assédio moral não ocorre apenas no exercício do papel docente.

Com efeito, o assédio moral pode ser evidenciado nas relações entre diversos atores da área da educação em instâncias vinculadas ao exercício do papel do professor, como no relacionamento com colegas de trabalho, alunos e nas interações com superiores hierárquicos.

A existência de poder entre assediado e assediador demonstra ser consenso nas abordagens sobre a dinâmica das situações de assédio moral, sendo importante destacar que esse poder nem sempre é relacionado diretamente com o poder formal estabelecido pela hierarquia organizacional³.

Este estudo teve como objetivo conhecer a percepção do professor enfermeiro em situações de assédio moral. Desse modo, acredita-se que conhecer o que pensam os professores responsáveis por formar os futuros enfermeiros em relação ao assédio moral e como agem quando o vivenciam seja o modo de verificar como esse entendimento e atitude podem repercutir em sua prática docente. Esse conhecimento poderá auxiliar o profissional na aquisição de novas respostas e procedimentos e, conseqüentemente, nas representações de modelos que influenciem a formação dos alunos.

MÉTODO

Estudo descritivo, qualitativo, desenvolvido em uma instituição de ensino superior do estado de São Paulo, com vistas à identificação do conhecimento do professor enfermeiro sobre assédio moral por meio de entrevista. A pesquisa qualitativa lida com uma realidade que não pode ser quantificada, atuando em um universo de significados, aspirações, crenças e valores, o que

corresponde a um espaço mais profundo das relações, processos e fenômenos que não podem ser reduzidos a cruzamentos de variáveis⁴.

O estudo foi realizado em uma instituição de ensino superior na cidade de São Paulo, de caráter privado, que ministra o curso de enfermagem. Há 52 docentes no curso, que tem como um dos seus eixos de seu projeto pedagógico a Bioética, disciplina que busca salvaguardar os ensinamentos do valor maior que é a pessoa.

Os participantes da pesquisa relacionados foram 12 docentes da graduação de enfermagem, do gênero feminino, com idade entre 36-59 anos, que estavam há mais de 2 anos na docência, eram efetivas na instituição e trabalhavam nos períodos da manhã, da tarde e da noite, sendo selecionadas por conveniência.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido. O projeto foi submetido à Comissão de Pesquisa e, em seguida, ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, aprovado sob o parecer n. 195.780. Os dados foram coletados entre agosto e novembro de 2013. Os entrevistados foram identificados por E, de E1 a E12. As entrevistas obedeceram ao seguinte roteiro: 1) Fale o que você sabe sobre o assédio moral; 2) Relate uma vivência ou um fato que você percebeu ou presenciou em sua experiência como professor que tenha apresentado características de Assédio Moral e como foi o enfrentamento? 3) Conte como o sentido de respeito e dignidade da pessoa fez parte de sua formação.

A pesquisa foi realizada conforme as diretrizes e normas regulamentadas para pesquisa envolvendo seres humanos.

O conteúdo foi analisado qualitativamente pela Técnica de Análise de Conteúdo Categrorial, obedecendo às etapas: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação⁵. A técnica foi utilizada no intuito de compreender a problemática sob a ótica dos participantes que vivenciaram o assédio moral, com a análise do objeto investigado em um determinado tempo histórico. Emergiram três categorias de análise: entendimento do assédio moral, vivência do assédio moral e reação ao assédio moral.

RESULTADOS

Categorias

Categoria 1. Entendimento do Assédio Moral

Essa categoria apresenta como os participantes da pesquisa elaboram a teorização do conceito do assédio moral, retratando seu entendimento a respeito, com base na experiência vivida. É importante ressaltar que os docentes pareceram não ter segurança do conceito, o que pôde ser percebido pelas evasivas e reticências, bem como pela verbalização e que não procuraram estudar o tema. Mas, de modo geral, apreendeu-se que os participantes da pesquisa compreendem que o assédio moral envolve uma questão hierárquica, de pressão do mais forte em relação ao mais fraco e, em um segundo momento, elementos que caracterizam falta de respeito e promoção de constrangimento, como evidenciam as falas dos entrevistados:

Bem, assédio moral... acho que não sei muito bem, mas já ouvi falar na mídia televisiva, jornal. Saber muito sobre esse assunto acho que não sei, nunca estudei formalmente. Acho que assédio moral é uma atitude que você tem com outra pessoa quando você está hierarquicamente superior a ela. O conceito certinho sobre assédio moral eu não sei. (E3)

Então, pra mim, assédio está relacionado com... uma relação hierárquica. (E4)

A questão sobre assédio moral o que conheço é algo sobre a... relação trabalhador e patrão, é algo assim fica pressionado de alguma forma o trabalhador ou ele faz, ou ele é demitido. (E5)

Não sei muito bem, mas... assédio moral é uma ação do mais forte para o mais fraco. Deixa-me explicar, é quando uma pessoa hierarquicamente superior tem atitudes de grosseria, maus tratos. (E6)

Na verdade, no assédio moral você é pressionada a fazer um procedimento, ou tomar uma decisão que não está correta, mas você é obrigada a tomar a decisão. (E6)

Pôde-se perceber nas falas a relutância e incerteza na elaboração da definição. Os entrevistados verbalizaram

ter dúvidas sobre o conceito, pelo fato de nunca terem lido e estudado sobre o assédio moral.

Os dados que emergiram das leituras demonstram uma grande dificuldade de entendimento do que é ou não assédio moral. Alguns autores abordam a dificuldade de análise do fenômeno, assim como a necessidade de uma definição conceitual que possa dar subsídio quando de sua ocorrência^{1,6-8}.

O assédio moral no ambiente de trabalho envolve a deliberada degradação das relações com base no estabelecimento de comunicações abusivas e antiéticas. Ainda, é importante observar a repetição, necessariamente, de um comportamento hostil que o superior ou colega desenvolva contra um indivíduo, pois é a forma clássica de manifestação do fenômeno⁹. Alguns autores^{3,6,7} trazem um consenso sobre o assédio moral e descrevem quatro critérios de identificação: efeito negativo do comportamento sobre o alvo, frequência das ocorrências, desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas e a persistência do comportamento. Nos resultados deste estudo, observou-se que os entrevistados também apontaram os mesmos efeitos negativo.

Categoria 2. Vivência do Assédio Moral

Nessa categoria, são apresentadas situações vivenciadas ou observadas pelos participantes da pesquisa como sujeitos e expectadores, em sua atuação como docente. Relataram fatos como: discriminação, manipulação, constrangimento, desrespeito, humilhação, identificados por eles como assédio moral. Eles perceberam o processo de assédio moral vertical ascendente, descendente e horizontal, em todas as direções, independente da hierarquia.

Em relação ao assédio moral descendente da coordenação para os docentes, ficam evidentes, nas falas dos participantes da pesquisa, a sutileza e as variedades de formas não explícitas de desvalorização do profissional. Ameaças de demissão, privilégios na escolha de horário, disciplinas e liberação para participar de eventos, desqualificação técnica são exemplos de atitudes entendidas como forma de assédio moral.

Já me senti assediada pela coordenação do curso, porque pede algumas atividades mesmo fora do teu horário de

trabalho, dá a entender que se não fizer pode ser dispensada, o dizer não acaba muitas vezes mais para frente no processo de indicação de demissão, ou gratuidade num congresso, ou então uma disciplina que gostaria de dar, ou adequação de horário que pode ser negada, ficando assim comprometida... Nessas relações de poder não há neutralidade. (E2)

Eu fui realmente assediada moralmente por uma colega que coordena um curso. Eu escutei ela falar que eu não tinha capacidade para orientar um trabalho, escutei tudo que ela queria falar, com um ar de superioridade... fiquei muito magoada e foi algo que entendi como pessoal... (E10)

Outra forma de assédio moral descendente, identificada pelas participantes da pesquisa se dá na relação entre professor e aluno. Descrevem o que observaram na prática de trabalho no dia a dia: desqualificação técnica marcada por repreensão à frente das outras pessoas, a solicitação de repetição de tarefas e ameaças. Há a percepção de que essas são atitudes que inferiorizam o aluno e minam sua confiança.

Em outra perspectiva, de ver o assédio moral do professor para o aluno, um dos participantes da pesquisa ao analisar a situação pondera que essa é uma questão relativa, entendendo que o professor tem por dever determinar regras e o aluno de cumpri-las. Ressalta, ainda, a dificuldade desse jovem aceitar essa dinâmica.

Ela começou a assediar a aluna, começou a dizer que ela não fazia nada certo, e essa aluna começou a se sentir inferiorizada, ela dizia não entendo sei que faço tudo direito, tudo que eu quero é ser enfermeira, a confiança dela estava muito minada, ela chorava... a professora a corrigia na frente de todo mundo. Pedia para refazer várias vezes as coisas novamente ao ponto dessa aluna começar achar que realmente estava fazendo errado... ela conseguiu minar a confiança dessa moça... inclusive, essa docente dizia para ela eu sou doutora, fazendo questão de expor o título para diminuir a aluna na frente das pessoas. (E9)

E acho que a gente faz assédio moral com alunos em diversas situações, professor que fala para os alunos que o aluno tem postura inadequada e depois comenta de forma de chacota com outros colegas. Tem professor que

fala para o aluno que é melhor ele estudar mais porque senão vai ficar retido, às vezes o professor sabe da dificuldade que ele tem por ser pobre, pagar a escola que é cara, ele trabalha; que valeria a pena ele ficar retido, vou explicar melhor, o aluno sofre preconceito. Se a gente observar os detalhes que parecem ser corriqueiros vamos perceber muitas vezes o assédio. (E11)

Parece-me que algumas vezes eu assedio os alunos quando estabeleço uma relação de poder, porque algumas coisas são inquestionáveis, porque eu sou professor e determino certas regras, lembrando que os alunos tem que cumprir. O jovem hoje em dia tem uma dificuldade de aceitar limites, e tolerar frustrações, e tudo para eles ofende moralmente e tudo para eles é preconceito. Aí o aluno fala você me deu nota baixa porque não vai com a minha cara, primeiro quem dá a própria nota é o aluno, e não o professor, e o relacionamento interpessoal não tem nada a haver com o desempenho acadêmico, talvez os alunos tenham se sentido, enfim assediados moralmente de alguma maneira por mim, embora eu não tenha tido a intenção. (E2)

Mais frequentemente, verifica-se o assédio moral vertical descendente ao considerar a figura do professor como detentor de poder. Entretanto, atualmente surge o fortalecimento de poder informal do aluno que, na posição de “cliente” se considera no direito de desrespeitar as regras e pessoas. A fala a seguir identifica essa situação.

Estou me lembrando de um aluno que eu tive, bonito fisicamente e se privilegiava dessa condição para conseguir o que queria, já outros professores já haviam passado por ele, desse jeito é que ele resolvia as coisas... ele não comparecia no estágio, eu falava, você precisa cumprir o plano de disciplina, aí eu dialogava com ele, aí ele vinha com más intenções, quando ele chegava ele queria me abraçar, me beijar, chegava com um , eu não sei se era uma coisa minha mas eu sentia que ele queria me envolver para ter vantagens... tive que falar sério com ele, mandei um email para ele, com cópia para a coordenação de enfermagem, aí ele ficou irritado e ficou falando ,está querendo me reprovar porque eu sou pagante, se é por isso é, porque pago 100% da faculdade. (E1)

Também foi possível observar em outra fala que o professor entende ser “assediado” pelo aluno, definindo como uma inversão da relação de autoridade quando diz que “foge à naturalidade das coisas”, que as regras estão determinadas, e que o aluno precisa submeter-se a essas regras. Mais do que isso, o docente sente-se humilhado ao cobrar da aluna o não cumprimento de uma responsabilidade, e esta reagir alegando ser a responsável pelo pagamento de seu salário.

Várias situações, do professor com o aluno, professor com professor, coordenação com professor. Inclusive quero dizer que de professor com professor me chama mais atenção e de aluno para com professor, porque me parece que foge até mesmo da naturalidade das coisas, porque, eu sempre entendi que o papel do docente é encaminhar, direcionar a formação do aluno e por conta disso o aluno acaba tendo que se submeter em algumas regras de aprendizagem, por exemplo: ela sabe que durante o processo de avaliação ele não pode consultar o caderno, e... isso é cola. Não é permitido algumas coisas, e o aluno burla essas regras e quando ele é de alguma maneira repreendido pelo professor aí ele alega que está sendo assediado, porque foi repreendido na frente dos outros colegas, aí eu me questiono se isso não é uma inversão de valores, ou um uso inadequado desse termo de assédio moral, que me parece que as vezes é um pouco banalizado... passei por situações de ser encurralada e questionada por alunos no estágio, lembro de uma aluna que trabalha no período noturno e ela também trabalhava em outro hospital no período da tarde, ela chegava oito e um pouquinho sendo que o estágio é das sete as doze horas, aí quando era onze e trinta ela queria ir embora, eu dizia fulana mas você tem seis horas de estágio, aí ela vira para mim e diz: mas professora se eu não trabalhar em dois empregos eu não pago o meu salário. Hum... Isso é uma forma até mesmo humilhante de se tratar. (E2)

As falas dos participantes da pesquisa também evidenciaram que o assédio moral ocorre entre pares como professor e professor. São situações de assédio moral horizontal, onde o agente do assédio entende possuir o direito a um poder hierárquico informal, embora se encontre na mesma linha de hierarquia de seu colega.

O professor referiu sentimentos de humilhação e constrangimento e a exposição da fragilidade do outro professor à frente de alunos ou professores. Ainda, relataram que após o episódio de humilhação e constrangimento a relação entre os professores fica conturbada.

Foi num processo de avaliação de aluno, essa professora já era titular da disciplina, antiga de casa há muito tempo aqui. No processo de avaliação grupal eu dei meu parecer sobre o desempenho dos alunos num trabalho, coloquei para eles a falta de envolvimento do grupo durante dois meses nesse trabalho que findava naquele momento. Aí dei uma nota seis, e quando me coloquei sobre a minha avaliação, a colega mais antiga na instituição disse que achava que o desempenho dos alunos não era tão ruim, ela tirou a avaliação da minha mão e disse: na minha disciplina quem manda sou eu e a nota vai ser alterada... aí ela pegou a folha da minha mão e o seis ela transformou em um oito, disse, eu sou a representante da disciplina e a nota oito vai prevalecer. Isso foi humilhante... hoje por mais que a gente tenha uma relação de trabalho, ela é meio conturbada, a gente meio que se tolera... eu me senti moralmente assediada. (E2)

Categoria 3. Reação ao Assédio Moral

Nessa categoria, foram identificados os comportamentos do participante frente a um estímulo e suas reações após vivenciarem ou serem expectadores de uma situação considerada assédio moral. Sentimentos de impotência, mágoa, medo, insegurança, humilhação e dificuldade para reagir foram relatados. Percebe-se também a ideia de ter sido injustiçado, por não concordar com a situação ou por considerar a reação exacerbada. Mesmo como expectador são notados o desconforto e o constrangimento que advêm da sensação de que poderiam estar no lugar do outro ou o receio de acabarem envolvidos na situação.

Das reações vivenciadas pelos docentes, emergiram três *subcategorias*, em que se observam diferentes dimensões de resposta. 1) *A reação de Idealização ao assédio moral*; 2) *A reação de Reflexão ao assédio moral*; e 3) *A reação como agente do assédio moral*, o participante da pesquisa como assediador.

Subcategorias

Reação de Idealização do Assédio Moral

Nessa subcategoria, o participante da pesquisa projeta uma reação que teria de enfrentamento ou não, se fosse assediado. As falas reportam-se a uma reação atribuída às características individuais de personalidade. Verificamos o receio dos participantes de expressarem opiniões que contrariariam o pensamento de quem detém o poder, o medo de perder emprego é grande, aceitando as injustiças passivamente.

Ser a vítima do assédio moral especificamente seja mais difícil eu me posicionar verbalmente porque eu não tenho uma personalidade com características enfrentativas, evito confronto, acredito que teria dificuldade de falar para a pessoa que estou me sentindo assediada, provavelmente eu ficaria calada, e lidaria internamente com as emoções. Difícilmente eu, me conhecendo, verbalizaria para a pessoa que estivesse me sentindo assediada. (E2)

Eu não enfrentaria muito bem essa questão do assédio porque me conheço e sei que não tenho coragem de falar nada. Quem precisa do emprego aceita e pronto. (E3)

Acho que faria o enfrentamento, acho que não deixaria isso acontecer, as pessoas às vezes ficam intimidadas por causa de salário ou cargos, eu não me sentiria dessa forma, mesmo precisando do emprego. (E4)

Acolho e não deixo a injustiça acontecer independente se sou chefe ou não, todos somos trabalhadores e não merecemos o destrato... nunca deixaria de enfrentar se acontecesse comigo ou com ou pessoa qualquer. (E5)

Se eu perceber que alguém está sendo assediado meu senso de justiça vai gritar mais alto, isso é uma prerrogativa de quem já passou dos 50 anos de idade, não ter mais papas na língua com quem é injusto. (E9)

Já vi casos de assédio na graduação como professora, mas procurei ficar de fora, porque é capaz de você se queimar. Como eu disse vi professor ser assediado por outro professor mais antigo na casa e também coordenador assediando professor. Sabe fica ameaçando do tipo, vão mandar embora tantos professores no final de ano e você pode ser um desses. Ameaças também acho que é assédio

moral. Professores antigos ficam insensíveis com os novos professores, perdem a paciência e saem falando do colega denegrindo o professor, ou às vezes fala de forma áspera para todo mundo ouvir e deixa o coitado todo envergonhado. Tem um caso de uma professora que não gostava de trabalhar com a colega do mesmo semestre e ao invés de falar que não gostaria de trabalhar com ela ficava falando da colega para todo mundo, e a colega sem saber ficava paparicando achando que estava com a corda toda. Foi muito feio o que aconteceu porque a colega que ouviu falar mal da outra deu força para a fofoca e começou a espalhar o assunto, muitos professores que não conheciam a colega foram se convencendo que era verdade. Foi quando uma terceira colega do grupo falou com a que estava sendo... a vítima, que estava sendo assediada que ela não era reconhecida tão bem quanto ela pensava. No final, houve um afastamento na amizade dessas professoras, mas, e... por motivo de terem que trabalhar juntas acalmou a situação. Se eu fosse assediada moralmente acho que não reagiria, sou tímida e não quero problemas. Evito ficar irritada com os outros para evitar confronto, acho que professor tem que ter jogo de cintura para passar pelos confrontos e se manter ileso. Acho que não adianta discutir, quando a coisa vem de cima, de alguém mais forte, é melhor por questões de estratégia de sobrevivência deixar pra lá. (E12)

Consequências do Assédio Moral

Nessa subcategoria, o participante da pesquisa destaca as consequências de médio e longo prazo à situação de assédio moral vivida. São relatados o sofrimento e o adoecimento físico e psíquico.

Porque muitas vezes ferem mais do que algo físico que tenha uma situação de assédio, aquilo te fere emocionalmente e é uma dor que ninguém pode ver ou medir, ninguém consegue saber o que está sentindo, marca de uma maneira contundente por muitos e muitos anos, abaixa seu emocional, desestabiliza até a relação fora do trabalho, porque a gente não é uma pessoa aqui e lá na sua casa é outra, não é? (E2)

Hoje sinto que isso acontece e não consigo reagir, acabo ficando com dor de cabeça durante dias, tomo analgésico e vou levando. (E3)

O assédio vai fazendo a pessoa ficar triste, deprimida, chegando até a adoecer devido esse assédio. (...) é algo difícil de provar que está acontecendo, bem, talvez a pessoa que seja assediada muitas vezes nem sabe que isso está acontecendo, só quando começa a deprimir é que percebe que algo está errado. (E3)

Reação do Agente do Assédio Moral

Nessa subcategoria, os participantes da pesquisa apresentam relatos em que se consideraram o agente do assédio moral.

Apesar da não intencionalidade relatada, indica a constatação do erro seguido da necessidade de desculpas que pode amenizar a gravidade do ocorrido. Também descrevem ser doloroso discutir o erro, mas que, à medida que discutem, ocorre o reconhecimento e amadurecimento seguido do reparo. Ainda, referem que dependendo da posição hierárquica há mais chances de se assediar e que é importante ter um retorno dessa situação.

Se de alguma maneira eu realizo o assédio moral com outra pessoa não é de forma intencional, gostaria de receber o retorno, que a pessoa me falasse, olha o modo que você está falando comigo estou me sentindo coagida... a maneira que eu falei com o grupo ela veio e disse depois para mim que foi constrangedor... que a maneira que fiz a intervenção o grupo se sentiu ofendido, constrangido. Não foi intencional e eu não percebi que fiz, é doloroso discutir esse retorno, fiquei balançada, mas foi bom porque, ela apontou um erro meu. (E2)

Muitas atitudes que eu tive foram atitudes que quebraram meus princípios. A justiça foi coisa que eu sempre busquei, eu passo isso muito para os alunos, o sucesso da minha carreira profissional muito se deve ao meu senso de justiça e honestidade. Eu acho que quando a gente tem a justiça e a honestidade como foco, lá na frente você persegue sempre aquilo isso faz a gente deslanchar enquanto profissional, mas a gente é humano e muitas vezes a gente desvirtua então hoje em algumas situações imediatamente às vezes após o ocorrido eu percebo que não deveria ter feito aquilo ou isso, isso está errado, aí

também depende da maturidade e evolução, em alguns momentos eu volto e falo desculpa não era isso, em outros eu não voltei e falei desculpa, e aí no momento que eu fui lá e me desculpei, aquilo parece que vai desaparecendo e eu não penso mais naquilo, mas naquilo que eu não me desculpei eu fico com aquilo até hoje, eu lembro inclusive das palavras que eu falei e a ação que eu fiz, parece que fica no subconsciente incomodando, porque não foi certo o que eu fiz, faltou humildade para voltar e dizer que eu errei. A desculpa eu sei que alivia muito a agressão. Claro que a gente é assediada, e dependendo do cargo que você ocupa você tem mais chances de produzir um assédio, não sei se é esse o termo, ou de fazer um assédio, se você não tiver um autocontrole um equilíbrio, você acaba, né, falando coisas e tomando algumas atitudes que não são de acordo. Eu já assediei sim, e quando eu não voltei e pedi desculpas isso fica na minha cabeça. (E7)

DISCUSSÃO

Nas situações relatadas nas entrevistas, foram identificadas algumas condutas abusivas, frequentes e intencionais, observadas pelos autores citados, desvendando um cenário de desrespeito e degradação no ambiente de trabalho dos docentes, no âmbito da graduação em Instituição de Ensino Superior privada.

O processo considerado pelo professor como Assédio Moral refere-se a um contexto de difamação, fofocas, condutas ameaçadoras, de discriminação e desrespeito que constituem a tônica das situações vivenciadas.

Observam-se vivências de interações conflituosas com o colega ou a chefia imediata. É possível perceber em alguns relatos a recusa de comunicação, o desrespeito, ameaças veladas e o acuamento, sendo essas as principais estratégias utilizadas. Observam-se as relações interpessoais conflituosas, que são descritas, como um dos fatores que podem contribuir para expor o professor a situações de assédio moral^{1,2}.

Assim, as situações de pressão que ocorrem no ambiente profissional como Assédio Moral é um dos caminhos usados pelos trabalhadores para falar da violência psicológica. Não é uma tarefa simples

diferenciar as situações vividas no dia a dia dos conflitos saudáveis das situações de assédio moral¹⁰.

Os principais aspectos que diferenciam o Assédio Moral dos conflitos organizacionais são o padrão relacional confuso, os comportamentos antiéticos e a comunicação indireta e evasiva. As regras não são claras, há parcialidade no julgo e nas avaliações¹¹. Nos conflitos, geralmente, existem as discórdias e divergências, que caminham para a negociação ou resolução, diferente do assédio moral em que não há necessariamente um conflito entre a vítima e o agressor, sendo possível a vítima ignorar o problema, podendo, muitas vezes, confundir-lo com uma brincadeira. A intencionalidade e a frequência são elementos fundamentais na caracterização do Assédio Moral⁸. Nas entrevistas, encontram-se situações relacionadas ao dia a dia do professor, relativas às condições de trabalho e sua atuação como docente. Embora algumas exceções possam ser encontradas, geralmente, as situações de assédio moral partiram de pessoas com atuação ligada à hierarquia acadêmica formal e informal.

No assédio moral organizacional, as estratégias de gestão são humilhantes e exageradas e visam a aumentar a produtividade e manter o controle da organização, valendo-se de atos agressivos, pressões exageradas, humilhações, constrangimentos, coerção e exposições degradantes. Quando invadidas nas práticas institucionais e apoiadas pela cultura da empresa, tendem a ser naturais, o que tornam mais difíceis sua identificação e reação por aquele que recebe. Com isso, provavelmente esteja vinculada a uma conduta a ser seguida pelos que pretendem permanecer no emprego¹⁰.

Os trabalhadores que assistem ao colega ser assediado também se sentem fragilizados, incapazes de tomar atitudes em defesa da vítima, uma vez que temem serem as próximas. Como o assediador é temido, a probabilidade de a vítima receber ajuda daqueles que a cercam é remota. A percepção do professor sobre o fenômeno do assédio é importante, não apenas como meio de apoio, mas admitindo à vítima dividir com seus pares seu sofrimento, como também é importante para o auxílio da avaliação e caracterização do assédio moral^{11,12}.

Em algumas falas identificou-se a forma de gerenciamento que, muitas vezes, ameaça veladamente, ou seja,

depende das características individuais dos gestores. No entanto, o limite da prática autoritária ou democrática é dado pela estrutura organizacional e pela forma como o trabalho está organizado. Pode-se dizer que embora aspectos pessoais, como as características de personalidade da chefia, também sejam determinantes para a ocorrência da violência psicológica, ela somente ocorre à medida que a organização acolhe ou incentiva, ou são cúmplices com as práticas equivocadas de seus líderes^{13,14}.

Outro aspecto para se considerar e tratar com destaque é a discussão do autoritarismo e a autoridade que, muitas vezes, perpassa pela violência. É muito importante que o professor tenha em mente essa diferença entre autoridade e autoritarismo na hora de ensinar para ajudar o aluno a construir sua autonomia, objetivo do processo educativo. A unilateralidade, onde o professor é a única voz ativa da sala de aula, onde não há espaço para novas discussões de novas posturas, onde tudo já está estipulado e definido, cabendo ao aluno a obediência. Essa questão suscita reflexões de como obter autoridade sem ser autoritário. Alguns autores defendem que existem métodos pelos quais o professor pode conquistar o respeito e a sucessiva autoridade. O diálogo parece ser um dos tópicos mais abordados e unânimes entre os autores, o aluno é agente ativo na esfera social, falar e ouvir, e, deixar que façam parte do processo de decisão dentro da sala de aula pode ser válido, pois estes entendem a utilidade das regras e como elas colaboram com a apreensão do conceito, tornando esse um processo que cria no aluno a autonomia e a autodisciplina¹⁴⁻¹⁷.

Foi possível observar que, ao contestar a tarefa de forma inadequada, a ação do líder hierárquico, que pode ser o professor, o coordenador ou aluno, visa à desqualificação do sujeito. Destaca-se que desqualificar significa “esvaziar alguém de todas as qualidades, dizendo e repetindo que não vale nada, até que a própria pessoa acabe acreditando”¹.

Distinguem-se dois tipos de assédio. Um deles é o assédio moral direto, que se refere à situação na qual há uma evidência atual e externa de assédio, ou seja, é percebida a violação dos direitos, há condutas verbais e controle nas ações, e o outro é o assédio moral indireto, que ocorre por meio de insinuações e fofocas².

Um aspecto certamente interessante é citado que a pessoa que desqualifica, acredita ou age como se algum aspecto do *self*, de outra pessoa ou da realidade fosse menos significativo do que realmente é¹⁸. Corroborando com as falas dos participantes da pesquisa, os autores identificaram como as principais agressões no trabalho o abuso do poder, insulto, desqualificação profissional, manipulação de comunicação, interferindo na vida pessoal do indivíduo^{9,15-17}.

CONCLUSÃO

Os depoimentos foram analisados e organizados em categorias, que, de maneira geral, caminharam para o Entendimento do Assédio Moral, Vivência do Assédio Moral e Reação ao Assédio Moral.

Os participantes da pesquisa vivenciaram situações de constrangimento e de humilhação no ambiente trabalho, decorrentes do desrespeito, sempre de uma escala hierárquica vertical descendente e ascendente, do superior para o subordinado e que necessariamente não é formal e vice-versa, assim como de forma horizontal. Eles foram capazes de conceituar esse contexto de desrespeito, como sendo assédio moral.

Os participantes da pesquisa perceberam que existe o abuso de poder, com mais frequência em uma relação hierárquica formal ou informal, na qual ocorrem o autoritarismo, a falta de respeito, a manipulação, a falta de ética, humilhação, depreciação e desqualificação. A existência de relação de poder entre o assediado e assediador foi percebida demonstrando consenso nas situações

de assédio moral, sendo importante destacar que nem sempre essa relação estava diretamente relacionada à figura que representa o poder hierárquico nas entrevistas. A desqualificação do outro foi identificada na pesquisa, quando veio acompanhada da exposição de problemas e dificuldades em público, assim como xingamento.

Foi relatada a exposição dos participantes da pesquisa tratados com: desrespeito, preconceito, ameaça e desconfiança, cuja consequência é a desqualificação, ressaltando na incapacidade de realizar tarefas em alguns momentos junto aos coordenadores, alunos e pares.

Nesses momentos manifestaram sentimentos de impotência, medo, insegurança, humilhação e dificuldades de reação.

Os entrevistados ao analisarem experiência vivenciada sugeriram como solução: perspectiva de poder agir de outra maneira com vistas a evitar o assédio moral no futuro, que o diálogo, o pedido de desculpas a uma conduta ética podem ajudar a enfrentar e evitar o assédio moral. Existe uma marca muito forte de desrespeito nas relações, seja aluno e professor, professor e aluno, professor e professor, coordenação e professor.

Alguns ainda afirmaram que não se sentem fortes para enfrentar e estão despreparados para o processo do assédio moral. A omissão e a falta de solidariedade com o outro também emergiram nas falas. As entrevistas mostraram a invisibilidade da comunidade acadêmica sobre o processo de assédio moral, evidenciando a necessidade de medidas preventivas no sentido de neutralizar as causas, uma vez que as agressões comprometem as dimensões bio-psico-social, exercendo uma influencia direta no desenvolvimento da sociedade.

REFERÊNCIAS

1. Hirigoyen MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad Rejane Jano Witzer. Rio de Janeiro: Bertrand; 2002.
2. Einarsen S, et al. Bullying and Hassment in the workplace-development in theory research, and practice. Flórida: Taylor & Francis Group; 2011.
3. Heloani JR. Contribuições da Psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: Soboll LA, organizador. Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008. p. 95-104.
4. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 9a ed. São Paulo: Hucitec; 2006. 406 p.
5. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2006. 225 p.
6. Barreto MMS. Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil [tese]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.

7. Freitas ME. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. RAE-eletrônica. 2007 [acesso 5 Abr 2009];6(1). Disponível em: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1676-56482007000100011>.
 8. Freitas ME, Heloani JR, Barreto MM. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage; 2008.
 9. Leymann H. La persécution au travail. Paris: Éditions du Seuil; 1996. 231 p.
 10. Soboll LAP, organizador. Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008.
 11. Cassito MG, et al. Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. Protecting Workers Health. 2013 [acesso 23 Jan 2013];(4):15. Disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf?ua=1.
 12. Ferreira HDB. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell; 2004.
 13. Vygotsky LS. Pensamento e Linguagem. Rio de Janeiro: Martins Fontes; 1998.
 14. La Taille Y. Moral e Ética: Dimensões Intelectuais e Afetivas. Porto Alegre: Artmed; 2006. 151 p.
 15. Freire P. Pedagogia da Autonomia. 29a ed. São Paulo: Paz e Terra; 2004.
 16. Freire P, et al. Disciplina na escola: autoridade versus autoritarismo. São Paulo: EPU; 1989.
 17. Silva JLO. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro; 2005.
 18. Peixoto OS, Pereira IV. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. Rev Bras Med Trabalho. 2005;3(2):135-7.
-

Recebido em: 2 de maio de 2014
Versão atualizada em: 17 de julho de 2014
Aprovado em: 7 de agosto de 2014