

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

BETANIA SEVERO JACOBUS

**ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO GRANDE DO SUL:
IDENTIFICAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE COIBIÇÃO**

SANTANA DO LIVRAMENTO – RS

2025

BETANIA SEVERO JACOBUS

**ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO GRANDE DO SUL:
IDENTIFICAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE COIBIÇÃO**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^o. Dr. Ricardo Ribeiro Alves

SANTANA DO LIVRAMENTO – RS

2025

BETANIA SEVERO JACOBUS

**ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO GRANDE DO SUL:
IDENTIFICAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE COIBIÇÃO**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Dissertação defendida e aprovada em: 16 de Junho de 2025.

Banca examinadora

Prof. Dr. Ricardo Ribeiro Alves

Orientador

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^ª. Dr^ª. Silvia Amélia Mendonça Flores

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^ª. Dr^ª. Vanessa Rabelo Dutra

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^ª. Dr^ª. Thatiana de Andrade Figueira

Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)



Assinado eletronicamente por **RICARDO RIBEIRO ALVES, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/06/2025, às 21:00, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1752623** e o código CRC **577A976D**.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

J17a Jacobus, Betania Severo Jacobus
Assédio moral em universidades federais do rio grande do
sul: identificação e estratégias de coibição / Betania Severo
Jacobus Jacobus.

67 p.

Dissertação(Mestrado)-- Universidade Federal do Pampa,
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2025.

"Orientação: Ricardo Ribeiro Alves Alves".

1. Assédio moral. 2. Universidade Federal. 3. Serviço
Público. 4. Ensino Superior. I. Título.

RESUMO

O estudo objetiva analisar quais as estratégias que três Universidades Federais do estado do Rio Grande do Sul promovem para coibir o assédio moral dentro das Universidades. Sendo as Universidades consideradas para este estudo - UFSM, UNIPAMPA e UFRGS. Sendo assim, foi feita uma análise de conteúdo de relatórios nos sites das Universidades. Trata-se de um estudo de caso, com abordagem qualitativa, do tipo descritivo, desenvolvido no período de janeiro a maio de 2025. A técnica utilizada para a coleta de dados foi à pesquisa documental. A escolha de se estudar as universidades enquanto instituição pública partiu da leitura do livro Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral de Marie-France Hirigoyen. O livro descreve que o assédio moral é mais acentuado no serviço público do que no privado e que o meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral. Assim, optou-se por estudar como algumas das maiores Universidades Federais do Rio Grande do Sul lidam com o assunto do Assédio Moral e quais medidas efetivas elas adotam no combate e prevenção ao assédio moral. Como resultado ficou evidente que as Universidades implementam algumas estratégias de coibição, em que a UFRGS tem um espaço de acolhimento na própria universidade, bem como, um núcleo que estudos que busca a divulgação de resultados de pesquisas e acolhimento das vítimas. Quanto a UFSM, a universidade tem um manual que divulga formas de prevenir o assédio. Ressalta a participação dos servidores da instituição nas decisões da universidade. A UFSM reitera que as práticas de assédio devem ser reportadas a Ouvidoria, que tem poder necessário para emitir punições. Já a UNIPAMPA desenvolve cartilhas, promove palestras online, coloca cartazes nas universidades, em banheiros e corredores, porém, acredito que as ações poderiam ser mais veementes.

Palavras-chave: assédio moral; universidade federal, ensino superior, serviço público.

ABSTRACT

The study aims to analyze the strategies that three Federal Universities in the state of Rio Grande do Sul promote to curb bullying within them. The universities considered for this study are UFSM, UNIPAMPA, and UFRGS. Therefore, a content analysis of reports on the universities' websites was conducted. This is a case study with a qualitative, descriptive approach, conducted from January to May 2025. The data collection technique used was documentary research. The choice to study universities as public institutions was based on the book "Discomfort at Work – Redefining Moral Harassment" by Marie-France Hirigoyen. The book describes that bullying is more prevalent in the public sector than in the private sector and that education is one of the most affected by bullying practices. Therefore, we decided to study how some of the largest Federal Universities in Rio Grande do Sul address the issue of bullying and what effective measures they adopt to combat and prevent bullying. The results revealed that these universities implement some deterrent strategies. UFRGS has a support center within the university, as well as a research center that seeks to disseminate research results and support victims. UFSM has a manual that outlines ways to prevent bullying. It emphasizes the participation of institutional staff in university decisions. UFSM reiterates that bullying practices should be reported to the Ombudsman's Office, which has the necessary authority to issue sanctions. UNIPAMPA, on the other hand, develops booklets, promotes online lectures, and places posters in university bathrooms and hallways. However, I believe these actions could be more aggressive.

Key words: moral harassment; federal university, higher education, public service.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
1.1 Problemática	09
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivo Específico	12
1.3 Justificativa	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Assédio Moral	15
2.2 Assédio Moral nas Universidades	25
3 METODOLOGIA	29
3.1 Caracterização da pesquisa	29
3.2 Unidade de análise	30
3.3 Técnica de coleta de dados	31
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	32
4.1 Tipos de assédio que as universidades federais do Rio Grande do Sul mais sofrem	32
4.2 Comparação entre os assédios ocorridos nas universidades do Rio Grande do Sul	48
4.3 Estratégias das universidades para coibir o assédio moral	55
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERENCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

O colonialismo findou após a Segunda Guerra Mundial, entretanto, continua até hoje, por meio da exploração do trabalho de indivíduos considerados inferiores, como mão-de-obra não remunerada e violência como métodos de controle do trabalho (Barreto, 2024). Esta prática de violência também pode ser vista no mundo corporativo atual, em que empresários se aproveitam do poder “absoluto” sobre bens e pessoas dentro da empresa, para perpetrar atos desumanos, que se traduzem em um desvalor e desrespeito a outro ser humano (Cruz, 2022).

O assédio moral constitui em uma conduta abusiva e perversa, que pode ser manifestada por inúmeras formas de desvalorização do ser humano, de uma maneira sistemática e frequente, geralmente praticada pelo empregador ou por seu representante, em uma circunstância de submissão (hierarquia), que tem como objetivo desestabilizar a saúde psíquica do trabalhador, para que ele produza mais ou que seja excluído do mundo do trabalho, de forma a deliberá-lo um ser humano de segunda categoria, sem direito, desse modo, ao exercício de sua dignidade (Cruz, 2022).

O ser humano busca uma vida com sentido, e o trabalho, devido a sua centralidade, influência na construção da identidade do trabalhador (Ozdevecioglu; Demirtas; Kurt, 2015), que por meio do trabalho busca a satisfação de suas necessidades e desenvolvimento pessoal. Para obter o engajamento, motivação e desenvolvimento pessoal do funcionário, é importante que o trabalho seja significativo (Bailey, 2018), caso o contrário, “a falta de significado é vista como uma grave privação psicológica associada à depressão, mortalidade e até mesmo à ideação suicida” (Martela; Pessi, 2018, p. 1).

Conforme Lopes e Diniz (2003, *apud* Hirigoyen, 2002), o especial interesse de Hirigoyen pela violência psicológica, deu origem ao livro Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, em que analisa o assédio moral com relação às diferentes maneiras de sofrimento no ambiente de trabalho. No mundo do trabalho, nas universidades ou nas instituições escolares o assédio moral é mais estereotipado que na vida privada, mas não menos destrutivo, sendo que o meio educativo, de acordo com a autora francesa, é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral (Lopes; Diniz 2003).

De acordo com a revisão de literatura de Júnior e Farias (2024), acerca do assédio moral em universidades públicas, os autores destacam as principais causas dos assédios: por posição política contrária a gestão, gênero, falta de conhecimento do trabalho, adesão ao movimento de greve, tratamento diferente entre equipe de trabalho e por ser homossexual.

Além do mais, destacam os principais efeitos que acarretam nas pessoas que sofrem com o assédio moral, sendo eles: sentiram-se humilhados, vergonha, medo, angústia, abuso, coação, violência, constrangimento, inferiorização, pressão, ameaça, chantagem emocional, impactos na saúde psicológica, magoas, comportamentos agressivos, indignação, ideação suicida, ansiedade, sentimentos de raiva, culpa, perda de confiança, perda/diminuição da autoestima, irritação, queda no desempenho acadêmico/produtividade, aumento/perda de peso, distúrbios digestivos, depressão, afastamento/perda de amigos, crises conjugais, desgaste nas relações de trabalho, afastamento da vida social, afastamento da família, crises familiares, **desilusão com o meio acadêmico/pós-graduação**, aumento da carga de trabalho, **vontade de desistir da pós-graduação, queda na produtividade, sem vontade de trabalhar ou ir para a aula**, sentimento de impunidade/injustiça, **vontade de desistir da docência**, em casos mais graves, tentativas de suicídio de estudantes (JÚNIOR; FARIAS, 2024; COSTA E PAIVA, 2023).

Costa e Paiva (2023) conduziram uma pesquisa com 35 estudantes de pós-graduação de 17 universidades brasileiras, e verificaram que as situações de assédio moral partiam de diferentes origens, mas principalmente, de professores orientadores. Santos (2021) esclarece que as consequências do assédio para os estudantes levam a diversos sintomas psicossomáticos, afetando a sua autoestima, o que dificulta o processo de ensino aprendizagem. A periodicidade e a repetição são os dois fatores que definem de fato o assédio e possuem dois elementos importantes: a vontade de causar humilhação e constrangimento (SANTOS, 2021).

A intensificação da tecnologia, bem como, as dinâmicas demográficas, mudanças do clima, globalização de produtos de consumo, causam uma mudança nos impactos das atividades da economia (OIT, 2021). E as universidades não estão isentas deste processo, uma vez que são influenciadas pelas sociedades que a cercam, modificando suas práticas e a sua cultura, a ponto de refletir os mesmos problemas das organizações e das sociedades ao seu redor (NUNES, 2022).

Referente a este quadro de instabilidades, Nunes e Tolfo (2014) identificaram que o assédio moral nas universidades ocorre devido à competição acirrada por publicações, em os docentes tem que cumprir com as metas de avaliações. Corroborando com as ideias de Gouveia *et al.* (2012, p. 1), que expõem que “numa época de intensas modificações nas organizações de trabalho, a globalização e o capitalismo contribuíram para o aumento desenfreado das pressões psicológicas por produtividade e lucratividade”.

Portanto, à ideia de a universidade ser tratada como produto, aumenta a competição, acirra o individualismo, compromete os laços éticos, propicia o desmanche do coletivo e a formação de um espaço universitário patogênico e adoecedor (Figueiredo; Silva; Santana, 2020, p. 1843; Maito; Panúncio-Pinto; Vieira, 2022). Mostrando-se propício as práticas de assédio moral.

Hirigoyen enfatiza que o meio educativo, é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral, conforme descrito acima. Ademais, neste estudo, será utilizado o conceito de Hirigoyen para a definição de assédio moral. Para Hirigoyen (2002, p. 17), o assédio moral consiste em “[...] **qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...)** que atente, por sua **repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física** de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Com isso, é possível organizar estratégias para coibir o assédio moral, e diminuir as hostilidades dentro do ambiente universitário.

Podemos citar dois exemplos de assédio moral verificados em duas instituições de ensino no Brasil, Conforme destacam Gill e Santos (2023), de acordo com as notícias publicadas nos veículos das mídias, houve dois casos de assédio moral e sexual no contexto acadêmico, em 2022, no Brasil, dos quais chocaram a sociedade em geral. O primeiro caso ocorreu com um estudante de graduação de direito, que teria cometido suicídio, durante a sua defesa de trabalho de conclusão de curso - TCC, logo após uma das professoras fazer duras críticas ao texto. Segundo os depoimentos, o aluno teria sido duramente humilhado.

Conforme os mesmos autores supracitados, o segundo caso foi o relato de várias alunas do campus Bauru, da Universidade Estadual Paulista - UNESP, que fizeram denúncias a um professor da área das humanidades que oferecia recompensas, em troca de favores sexuais, como bolsas de estudos, por exemplo.

1.1 Problemática

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, todavia, vem recebendo maior atenção nas últimas décadas, devido às consequências que provoca, prejudicando a produtividade e aumentando o absenteísmo nas empresas (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2018).

Conforme Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), o abuso de poder e a manipulação perversa, são alguns dos propiciadores do assédio moral, em que o perpetrador se utiliza da

sua posição hierárquica para perseguir a vítima, ou procurar diminuir os demais colaboradores como demonstração de superioridade, evidenciando, assim, uma forte característica narcisista.

No ensino superior, as consequências das práticas de assédio podem ocasionar tanto para alunos, docentes ou técnicos, queda no desempenho acadêmico/ produtividade, desilusão com o meio acadêmico/ pós-graduação, vontade de desistir da pós-graduação, sem vontade de trabalhar ou ir para a aula e vontade de desistir da docência e etc. (Júnior; Farias, 2024). Verificando-se desta forma, a importância deste estudo, tendo como objetivo a implementação de políticas públicas para a redução deste tipo de violência.

O trabalho se modificou de diversas maneiras, ao passo que o trabalhador passou a vender a si mesmo, como força de trabalho, para sustentar sua sobrevivência, transitando a ser um mero produto do capitalismo, reduzindo o seu valor social, aos valores que é imposto pelo mercado (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). “O indivíduo o cidadão, esgota-se no seu papel de consumidor”, destaca Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 4), passando, com isso, a ser um mero produto do capitalismo.

Os conflitos existem em todas as esferas do trabalho, mas nas Universidades onde há promoção do ensino e pesquisa, o nível de conhecimento das pessoas é maior, e o índice de conflitos é ainda maior (Oliveira, 2015). Sendo assim, conforme destaca Hirigoyen (2002) quanto maior o nível na escala sociocultural e hierarquia dos indivíduos, mais as agressões se tornam sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

Para Costa e Paiva (2023), as consequências do assédio moral para os estudantes estão relacionados a quadros de depressão, perda de confiança, diminuição da produtividade, vontade de mudar de área de atuação, estresse, ansiedade e, em casos mais graves, tentativas de suicídio de estudantes.

Como o serviço do setor público está voltado para o bem social, os casos de assédio moral parecem chamar muito mais a atenção, tendo em vista, que geralmente, os casos de assédio não estão relacionados à produtividade, mas ligados à disputa de poder (Hirigoyen, 2002).

A importância de se incrementar estratégias de combate ao assédio moral nas Universidades é descrito por Oliveira (2015, p. 19) em que relata que “no setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido à falta muito grave”, proporcionando, assim, um agravamento sobre a saúde da vítima. De acordo com Lima (2023), em relação às universidades, existem

frequentes queixas de cansaço e sofrimento por parte dos docentes, que se queixam por quase não terem tempo para atenderem os alunos.

Conforme Coelho (2018, p. 44), “em um mundo cada vez mais submerso nas águas sujas e traiçoeiras da maldade e da falta de respeito aos semelhantes, faz-se cada vez mais presente e frequente o estudo do fenômeno do assédio moral”.

Sob a ótica de convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o trabalho decente está relacionado ao pagamento justo, proteção social, direito no trabalho e dialogo social (OIT, 2021), juntamente com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

Heloani (2005) descreve que o furor expansionista do capital conquistou-nos financeiramente, porém, comprometeu o nosso discernimento, e a nossa saúde moral, visto que um perfil ultracompetitivo é requisitado neste mundo globalizado, tornando-se o homem mecanizado, sendo uma força que ocorre inversamente proporcional à equação ética/solidariedade, e que pode acabar muitas vezes, na ocorrência do assédio moral.

Para isso, é necessário que o tema seja mais bem compreendido para que as ações de prevenção sejam de fato atendidas (Soares; Oliveira, 2012).

Freitas, Heloani e Barreto (2008), descrevem bem como as novas formas de coordenação do trabalho têm transformado os trabalhadores mais vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, à competição extremamente acirrada e à deterioração do clima no ambiente de trabalho (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Devido ao medo de não recolocação no mercado, o trabalhador se submete a situações desgastantes, humilhantes e degradantes (Cunha; Vieira; Oliveira, 2021), fazendo com que o assédio moral se perpetue na sociedade.

De uma maneira geral, o termo do assédio moral, pode ser conceituado como um comportamento em que o assediador ou agressor, visa à destruição psicossomática do outro, visando obter, à força, mediante pressões reiteradas, qualquer coisa contra a vontade do assediado ou vítima, podendo este assédio ser direcionado a uma única pessoa ou a um grupo de pessoas, suscitando neste (s) indivíduo (s), um estado de terror, conforme destaca Oliveira (2023).

Diante do exposto a pergunta de pesquisa consiste em identificar quais são as estratégias que as Universidades Federais do Estado do Rio Grande do Sul- RS, implementam para coibir o assédio moral dentro das instituições?

1.2 Objetivos

A seguir serão apresentados os objetivos norteadores deste estudo, que visam responder ao problema de pesquisa. Eles se dividem em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o panorama sobre o assédio moral em três Universidades Federais do Rio Grande do Sul.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Identificar as denúncias de assédio moral das Universidades Federais do Rio Grande do Sul.
2. Realizar uma comparação entre as ações referentes ao assédio moral ocorrido nas Universidades Federais do Rio Grande do Sul.
3. Identificar as estratégias que as Universidades implementam para coibir o assédio moral.

1.3 Justificativa

Hirigoyen, em seu livro, resalta que, com frequência a pessoa assediada, apresenta apatia e desinteresse pelos seus próprios valores, e que em 69% dos casos, estas vítimas apresentaram um estado depressivo severo, necessitando de acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio.

As mulheres na maior parte do tempo sofrem assédio por inúmeros motivos, dentre eles o simples fato de ser mãe, na responsabilidade de cuidados com terceiros, responsabilidades com as tarefas de casa, assim, se tornam vulneráveis, sendo alvo constante de ameaças e importunações. A igualdade de gênero, um dos objetivos e metas da ODS, luta contra as desigualdades de todos os tipos contra o sexo feminino, para que não sejam discriminadas, e alcancem a participação plena e efetiva na vida política, econômica e pública.

O assédio moral de acordo com Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), é uma violência que só foi identificada como destruidor do ambiente de trabalho, nas últimas décadas, e tem como consequência, a diminuição da produtividade, e o absenteísmo devido aos efeitos/consequências que provoca. Gerando danos psicológicos, muitas vezes irreversíveis ao trabalhador.

Conforme os autores supracitados (2018, p. 207), “compreende assédio moral no trabalho como repetidos e frequentes ações, palavras, escritos, gestos, comportamentos,

expressões, dirigidas a um ou mais indivíduos, de forma consciente ou inconsciente, que tem por objetivo humilhar, constranger e ofender o alvo”. Como o assédio é um tema novo, muitos trabalhadores, não sabem que estão sendo vítimas, ou tem uma visão errônea do que seria o assédio.

Como conclusões dos estudos de Lima *et al.*, 2024, as consequências e impactos que o assédio moral causa nas pessoas, são: hiperalerta, dificuldades nas atividades, esquivamento do tema e recorrência de memórias traumáticas, bem como a exposição ao assédio ficou vinculado a problemas de saúde, afastamento profissional e até mesmo desistência da profissão.

Nos estudos de Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), em uma análise com trabalhadores docentes, técnicos-administrativos, bancários e etc. em que os participantes do estudo devem escolher uma palavra para definir o termo assédio no trabalho, sucedem palavras como, vergonha, medo, raiva, angústia, baixa autoestima, culpa, perda de dignidade, ódio, sofrimento, tristeza, demonstrando os sentimentos que o levam, e relacionado à organização (e seus indivíduos) proporcionam: humilhação, desrespeito, abuso, constrangimento.

Este estudo se justifica na possibilidade de contribuir para a redução das práticas de assédio moral dentro das Universidades, tendo em vista as consequências que acarreta.

Deste modo, o estudo irá demonstrar como as práticas de assédio moral se interpõem nestes ambientes, e de que maneira elas mais ocorrem. Seguindo esta lógica, as práticas de assédio moral, podem ocorrer tanto na vertical, quando exercido ao longo da cadeia hierárquica, ou horizontal, quando os perpetradores são colegas de trabalho, ou misto, quando o assédio acontece simultaneamente nestas duas modalidades citadas anteriormente (Redinha, 2003).

“Gerenciar a si mesmo para atingir alto desempenho é uma demonstração de autonomia recompensada pela promessa de sucesso, felicidade e realização pessoal” (Moraes, 2012, p. 288). Porém, esta relação com a excelência, estimula o individualismo e a competição generalizada, não existe mais de um lugar para um número 1, consumando dessa forma, a qualidade como um culto ao sucesso (Moraes, 2012).

Diante da tentativa de consolidação do capital, ocorrem transformações societárias, dando reflexo a uma crise estrutural na humanidade, no qual, aprofunda-se o desemprego e o desamparo (Guiraldelli, 2014), devido às formas precárias de trabalho. Os efeitos para a classe trabalhadora são deletérios, dando início ao enfraquecimento das estruturas sindicais e partidárias, podendo influenciar a autodestruição destas, tendo em vista (atingindo) os interesses do capital (Guiraldelli, 2014).

Conforme Heloani (2011), a rivalidade e a competição têm estado cada vez mais presentes nas organizações, e as brincadeiras e rituais supostamente inocentes, não dispensa as empresas de suas responsabilidades das consequências pelos atos, que podem atingir a dignidade do trabalhador, podendo gerar em graves consequências emocionais. Conforme destaca Hirigoyen (2002, p. 125), “se a organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são controlados e os abusos punidos”.

Júnior e Mendonça (2015, p. 19) afirmam que “o assédio moral é um tema recorrente na literatura de negócios, com perspectivas, embora distintas, convergentes em um aspecto: essa prática deve ser banida das organizações, e, para isso, é necessário compreendê-la em maior profundidade”. Nos estudos de Nunes, Tolfo e Espinosa (2022, p. 1562), apenas dois entrevistados “[...] mencionaram nas suas verbalizações dois importantes elementos caracterizadores do assédio moral, a frequência e a duração, o que demonstra conhecimento limitado sobre o problema”.

Manduca e Borges (2023) apontam que os Recursos Humanos (RH) das instituições devem adotar políticas e práticas que sejam claras e coerentes com um ambiente de trabalho salubre e digno, e reafirmarem o seu posicionamento de não tolerância em relação ao assédio moral e outras formas de violência, por meio de suas ações que reflitam e incentivem interações mais saudáveis e respeitadas entre os pares. A prática do assédio moral pode prejudicar tanto o aprendizado, como abandono dos estudos.

Na literatura, os estudos sobre o assédio moral ainda são escassos, porém, evidenciam-se estudos de Figueiredo, Silva e Santana (2020), que atentam para o adoecimento de docentes, referente a altas cargas de trabalho e tentativas de sucateamento da Universidade. Molstad, Weinhardt e Jones (2023), identificaram algumas consequências do assédio para os estudantes, como: problemas acadêmicos, média de notas mais baixa, abandono da universidade e problemas de aprendizagem autorregulada.

Bass, Fontana e Laurenti (2022), por meio de uma revisão da literatura, foi possível identificar que a violência sexual nos campi universitários ocorre, majoritariamente, de forma hierárquica entre os gêneros (homens e mulheres) e entre distintas posições na organização acadêmica (docentes e discentes) e destacando que as ações de enfrentamento não são preventivas, mas apenas ações remediativas. Com isso, é possível demonstrar a gravidade do assunto, pois o assédio gera desinteresse nos estudantes e até mesmo podendo levar ao suicídio.

Como destacado por Bandeira (2017), em que se verifica que as violências nas universidades, como no caso de assédio, atingiram, preferencialmente, jovens estudantes do

sexo feminino ingressantes na Instituição, e que entre algumas das cicatrizes geradas nestas alunas é a desistência do curso. Caracterizando desta forma, como discriminação de gênero.

De acordo com o estudo de Cismaru (2018), em como as universidades canadenses coíbem o assédio, é relatado que elas dão exemplos de assédio, e mostram como as pessoas podem ser afetadas pelo mesmo e declaram seu comprometimento em fornecer aprendizado livre de discriminação e intimidação e enfatizam o respeito, como um dos benefícios para o aprendizado.

Um dos exemplos, que Cismaru (2018), resalta que foi definido como assédio, foi pela *University of Western Ontario* que descreve assédio como envolver-se em uma conduta ou comentário vexatório que é conhecida ou deveria ser razoavelmente conhecida como indesejada, e deve estar relacionada: a raça, sexo, cor, ancestralidade, local de nascimento, origem étnica, estado civil, status de parceiro do mesmo sexo, orientação sexual, idade, deficiência, cidadania, status familiar ou religião.

Desta forma, a importância deste estudo tem destaque como medida de conscientização sobre o tema, demonstrando, as consequências e gravidade dele, para que não este ato hostil, não se reverbere na sociedade com um todo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para atingir o objetivo geral proposto, nesta seção apresenta-se o referencial teórico, descrevendo os temas, como: Assédio Moral e Assédio Moral nas Universidades.

2.1 Assédio moral

O sistema do capital está em crise, e para que este sistema continue é necessário mudanças em como o metabolismo social é controlado, e uma das maneiras em como este mecanismo econômico é abastecido é através da “[...] degradação dos seres humanos ao status de meros ‘custos de produção’ como ‘força de trabalho necessária’” (Mészáros, 2011, p. 8), assim, também se tornou possível por meio da educação, sem propiciar o desenvolvimento essencial para o aperfeiçoamento do trabalhador, é possível a perpetuação do capital, submetendo o trabalhador a condições desumanizadoras da compulsão econômica (Mészáros, 2011). A sociedade transforma-se submissa ao capital, na medida em que ela é uma “mercadoria comercializável”, perpetuando desta maneira este sistema perverso no meio social, sua versão capitalista burguesa, em que as relações sociais de empatia, tornam-se escassas, na medida em que são mais importantes e valorizados pela economia e que as metas

da empresa sejam alcançadas, não se importando muitas vezes, os meios que se percorreu para alcançar tais resultados.

Com isso, há a proliferação de “[...] indivíduos aptos a vender sua força de trabalho sob condições e relações degradantes e exploratórias” (Silva, 2017, p. 4). “A produção de bens não tem como função precípua atender as necessidades humano-sociais, voltada à geração de valores de uso, mas sim, produzir capital adicional, produzir valores de troca” (Silva, 2017, p. 3).

De acordo com Silva (2017), à medida que a concentração e centralização de capitais aumentam, a oferta pelo trabalho vivo reduz, em decorrência de um movimento de uma massa maior de maquinaria e matérias-primas. Desta maneira, conforme o mesmo autor, sendo descrito por Marx, que a importância excedente da classe trabalhadora é importante, uma vez que essa superpopulação se converte em fermento para acumulação capitalista.

Com a reestruturação do capitalismo, na educação, a ciência e o conhecimento foram os principais fatores de produção para a expansão do lucro e a acumulação de riqueza (Voss; Krakhecke; Silva, 2024). De acordo com Figueiredo, Silva e Santana (2020, p. 2), “alicerçando no ideário neoliberal, valores meritocráticos ligados ao produtivismo têm ganhado amplitude nas instituições públicas de ensino adulterando a função social da universidade e o sentido do fazer”. “Com a disseminação do gerencialismo e do Estado mínimo, são forjados projetos e objetivos a serem alcançados pelos professores, mais adequados para a avaliação bem-sucedida do curso e da própria instituição” (Figueiredo; Silva; Santana, 2020, p. 2). Modificando desta forma a sua cultura.

As mudanças ocorridas nos últimos anos, nas instituições de ensino superior (IES), têm proporcionado um aumento na oferta de vagas, como objetivo de criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação (Farias; Gouveia; Almeida, 2024; Decreto 6.096, 2007). “Proporcionaram uma clara expansão e ampliação da competitividade das instituições de formação” (Farias; Gouveia; Almeida, 2024, p. 2).

De acordo com o censo, de 2023, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep - com relação à quantidade de instituições de educação superior nos municípios, do Brasil, revela que das 2.580 instituições de educação superior, 87,8% (2.264) eram privadas e 12,2% (316), públicas, e que a rede privada ofertou 95,9% (23.681.916) das mais de 24,6 milhões de vagas. “Já a rede pública foi responsável por 4,1% (1.005.214) das ofertas, com 65,5% (658.273) dessas vagas em instituições federais. Na modalidade de Educação à Distância (EaD), a oferta de vagas foi de 77,2% (19.181.871); já as presenciais representaram 22,8% (5.505.259)” (INEP, 2024).

Com o devido ao aumento de estudantes nestas Instituições de Ensino Superior, sobretudo, de mulheres, 58,9%, tem proporcionado alguns desafios na educação, como, evasão escolar, renovação dos currículos (com a prioridade a disciplinas relacionadas ao mercado), uma nova visão da educação como produto (lucro) e dos alunos como clientes, e também, problemas relacionados às contemporâneas perspectivas sociais de ética e moralidade (Ituassu; Helmold, 2024), transformando esses ambientes em lugares propícios para que questões sociais se proliferem, como, por exemplo, o assédio moral.

As práticas de assédio moral podem ser verificadas tanto em empresas públicas como privadas, porém, o fenômeno tornou-se comum entre servidores que atuam no ensino superior (IES), proporcionando consequências tanto para as instituições como os subordinados a ela (Barros, 2022). No mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições em geral, as práticas de assédio são muito mais tipificadas que na esfera privada (vida familiar) e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas (Freitas, 2001).

Conforme destacado por Vasconcelos (2015, p. 848), “as situações de assédio comunicam o esvaziamento do sentido da moralidade, pertencimento e da dignidade social, em nome de interesses individualistas desenvolvidos a partir da concepção de competitividade”.

Nas empresas o assédio se prolifera entre a inveja do poder e a perversidade (Freitas, 2001). O termo assédio moral em si, não é novo, porém, a sua denúncia e discussão, no mundo empresarial, constituem, sim, uma novidade (Freitas, 2001). Diversos termos são utilizados tentando estabelecer diferenças entre eles, dos quais estas diferenças não existem (Soares, 2012).

Em 1993, Laymann, pública o livro em alemão (*mobbing: a perseguição no trabalho*), ele emprega o termo *mobbing* para diferenciar a violência psicológica entre adultos (*mobbing*) e adolescentes (*bullying*) (Soares, 2012).

Em 1998, Marie-France Hirigoyen, pública o livro: (*assédio moral: a violência perversa no cotidiano*), da qual tem uma importância política muito grande, ela que é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar, com formação em “victimologia” nos Estados Unidos e na França, relata em seu livro a história de vida de seus pacientes (Freitas, 2001; Soares, 2012). Dependendo da fonte primária que os autores de diversos países foram utilizando, o conceito foi batizado com diferentes nomes, dos quais foram se propagando (Soares, 2012).

Normalmente, o assédio moral, se inicia nas organizações, de forma insignificante, e se propaga pelo fato da vítima (assediada) não querer formalizar a denúncia, e cada vez mais,

se sentir acuada, devido à submissão de manobras hostis, por longo período de tempo (Freitas, 2001). As vítimas de assédio são antes de tudo os ingênuos, os excessivamente honestos, os que falam o que pensam, e fazem o trabalho que espera que façam (Hirigoyen, 2012). “[...], a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho” (Hirigoyen, 2012, p. 125).

Denotando que esta prática de violência pode ser cada vez mais frequente, pois, devido às exigências do sistema CAPES para publicações de artigos, tendo em vista a avaliação da universidade, coloca em risco a saúde de determinados colaboradores, tendo em vista as exigências e pressões de múltiplas tarefas, são frequentemente expostos ao estresse, comprometendo a saúde e proporcionando um ambiente adoecedor a todos.

O assédio moral sempre existiu, seja no âmbito familiar, nas relações sociais e no trabalho, porém, em decorrência da distância, das dificuldades de comunicação, falta de esclarecimento e a dificuldade de acesso à justiça, as pessoas se afastavam das situações de assédio moral, sem ao menos se darem conta que estavam sendo vítimas (Silva, 2013).

As diferenças dos índices de ocorrências do assédio moral, tanto no âmbito público como o privado, não há como comparar, pois geralmente o servidor público entra com um processo no próprio órgão na busca de reparo para o problema (Arenas, 2013). Diante o exposto, “[...] organizações ligadas à saúde e à educação costumam ser as que mais sofrem com a ocorrência do assédio moral” (Novo; Consentins; Silva, 2023).

Para Hirigoyen (2002), frequentemente, o assédio moral se manifesta pela recusa da diferença, pode ser caracterizada como discriminação, porém mais sutil e menos identificável, para não correr nenhum risco de ser punido. Provavelmente, da discriminação alcançou-se o assédio moral, efetuando-se uma linha tênue entre os dois termos - sugestões sexistas para desanimar uma mulher a trabalhar em uma função tipicamente masculina ou brincadeiras malévolas dirigidas a um homossexual (Hirigoyen, 2002).

Conforme a mesma autora, a problemática do assédio moral deve ser colocada em pauta frente a outros tipos de violência em nossa sociedade, como nas violências urbanas, da família e/ou escolas, pois todas elas interagem. “As atitudes de assédio visam antes de tudo a ‘queimar’ ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema” (Hirigoyen, 2002, p. 39). Conforme Heloani (2004), as pessoas que são vítimas de assédio não são pessoas doentes ou frágeis, pelo contrário, são pessoas com personalidade, transparentes e sinceras, e que muitas vezes se posicionam, questionando privilégios.

O início do assédio moral pode começar pela dificuldade em lidar com as diferenças, podendo ser estas diferenças de: gênero, raça, cor, entre outros (Nunes; Tolfo; Nunes, 2014).

Conforme destaca Nunes (2020, p. 1), “o meio acadêmico e de pesquisa são contextos de trabalho nos quais ocorrem situações de assédio moral, seja pelo abuso de poder, pressões e cobranças, vaidades/ego ou pela recusa de diferença”.

No início do assédio, as pessoas envolvidas (assediados), a princípio, não identificam que estão sendo vítimas de assédio, levando as humilhações em um tom de brincadeira, para não quererem se mostrar ofendidas (Nunes; Tolfo; Nunes, 2014), até chegar a um ponto em que as humilhações se tornam insuportáveis. “O assédio moral no ambiente de trabalho leva à destruição das redes de comunicação, o que, por sua vez, perturba o exercício do trabalho e violam os direitos fundamentais como a saúde, o trabalho, a dignidade, a igualdade e a integridade pessoal” (Freitas; Heloani; Barreto, 2008, p. 75).

Hirigoyen (2002) relata que incontestavelmente, não existe um padrão de perfil psicológico para a vítima, e o assédio não ocorre somente em empresas em que o nível de stress é alto ou existe uma má organização, mas, se constituem em ambientes em que às práticas de gestão são pouco claras, ou mesmo perversas, em que existe uma autorização implícita às atitudes perversas individuais.

Conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral trata-se de uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que visa diminuir, humilha e vexar, com o objetivo de demolir psicologicamente um indivíduo, colocando em risco sua integridade pessoal e profissional.

Conforme os mesmos autores acima citados (2008, p. 52), relatam a efetividade do fenômeno:

Por ser um processo, a eficácia do assédio moral deriva da estratégia utilizada, da manipulação das emoções dos trabalhadores, da solidão imposta, do silêncio coletivo e da baixa apreciação de si próprio. Desse modo, há um forte núcleo afetivo, que alimenta e retroalimenta o processo. [...]. Não obstante, a aparência de hostilidade, a intencionalidade do assédio é a destruição do outro, pela via da demissão imposta como “voluntária”, pela transferência de setor ou de cidade.

Nunes e Tolfo (2012, p. 1), relatam que “no entanto, as organizações não conseguem identificar que esta violência afeta as suas atividades, e conseqüentemente o seu desempenho”. Desta forma, tal conduta “acarreta prejuízos à própria organização, afetando o clima e a motivação e contribuindo para a formação de uma imagem institucional negativa” (Beltrame, 2018, p. 5).

Guimarães e Rimole (2006) contextualizaram o que seriam as diversas expressões que são utilizadas ao redor do mundo, para designar o fenômeno do assédio moral, assim como: na França – Harcèlement moral (assédio moral); Itália – molestine psicologuche; - na

Inglaterra, Austrália e Irlanda – Bullying, Bossing, Harassment (tiranizar); nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – Mobbing (molestar); no Japão – Murahachibu (ostracismo social); em Portugal – Coacção moral; nos países hispânicos – Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo; no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, mobbing.

O termo *bullying* é mais utilizado entre crianças, das séries de ensino médio e fundamental, conforme Olweus (1991, p. 1173) define o termo da seguinte forma: “Eu defino *bullying* ou vitimização da seguinte forma geral: Um aluno está sendo intimidado ou vitimizado quando ele ou ela é exposto, repetidamente e ao longo do tempo, a ações negativas por parte de um ou mais outros alunos”. E sendo descrito pelo mesmo autor que o *bullying* é uma consequência comum entre grandes escolas e classes de aulas (1991).

O assédio moral em organizações privadas tem se tornado um problema, e no serviço público o assédio tem se tornado um problema ainda maior, em razão do número de servidores e a estabilidade adquirida após o estágio probatório, leva a uma dificuldade de desligamento das instituições, assim para que ocorra tal demissão é necessário cumprir um rito processual disciplinar até a exoneração, ou sendo essencial, o devido processo legal, propiciando a ampla defesa e o contraditório (Arenas, 2013), o que muitas vezes gera uma dificuldade, devido ao obstáculo de comprovação do assédio moral.

De acordo com Martins (2019) o assédio moral vem de muito antes da história relatar a maldade humana. Começa pela mitologia grega em que Sísifo despertou a ira de Zeus e por isso ele teve que arrastar uma pedra até em cima de um monte, “[...] de modo que sempre que ele chegava ao topo, à pedra rolava morro abaixo e ele tinha que voltar com ela. Isso para todo o sempre. Certamente aí nasceu o assédio” (Martins, 2019, p. 3).

O fenômeno do assédio moral em si não é novo, porém, a sua denúncia no contexto organizacional é uma novidade (Freitas, 2001).

“O mundo do trabalho tem sofrido transformações nas últimas décadas, provocando uma precarização e flexibilização no trabalho” (Coutinho; Magro; Budde, 2011, p. 1). Referente à globalização, o trabalho precisou se reorganizar, de tal forma que é exigido mais competitividade e produtividade das organizações, sendo assim, existem alguns fatores que afetam diretamente os trabalhadores, como: exigência de maior competitividade e produtividade com menores gastos; terceirizações e precarização das condições de trabalho associado aos baixos salários e jornadas prolongadas, ocultadas sob o manto do banco de horas ou mesmo trabalho em casa associado ao permanente contato por e-mails e celulares,

ainda que fora do horário de expediente, caracterizando uma jornada estendida e etc. (Barreto; Heloani, 2015).

De acordo com Novo, Consentins e Silva (2023), às consequências do assédio moral para as organizações podem ocasionar o absenteísmo e afastamento por motivos de saúde, falta de comprometimento, baixo desempenho, aposentadorias precoces, além de um clima organizacional de medo e insegurança e um entendimento de imagem institucional negativa.

Conforme as pesquisas de Hirigoyen (2002), as consequências do assédio moral são: longas licenças para tratamento de saúde, desintegração profissional e repercussão considerável na produtividade da empresa. Causando desta maneira, um sofrimento no trabalho.

Segundo Vasconcelos (2015), os conflitos crescem a partir das diferenças e/ou motivos: inclinações políticas divergentes; imaturidade pessoal; aspirações individuais de poder e influência; intolerância; preconceito; insatisfação profissional; vaidade; infelicidade; objetivos profissionais em rota de colisão; individualismo exacerbado e questões pessoais diversas, entre outros.

De acordo com Penteadó *et al.*, (2001), o assédio moral é um fenômeno que tem sido muito discutido recentemente, e está inserido em organizações em que a produtividade se mostra super valorizada, e mostrar-se competente a cada dia é uma das exigências da empresa.

Ao mesmo tempo, em que esta organização, no que lhe concerne, está inserida em uma sociedade em que o individualismo, e a busca pela sobrevivência estão embasados em transformações econômicas, políticas, culturais, e entre outras (Penteadó *et al.*, 2001).

Barreto e Heloani (2015) sintetizam que as relações laborais são apenas um retrato das nossas relações sociais: individualista, consumista, sem respeito ou reconhecimento ao fazer do outro. E que as organizações modernas talvez não sejam muito diferentes da sociedade em que elas são formadas, sendo influências minimamente e refletindo os mesmos problemas, sejam estes graves ou leves (Freitas, 1997).

Penteadó *et al.* (2001), descrevem que o conceito sobre assédio moral não é tão recente, porém, vem recebendo destaque da mídia com o objetivo de transformar as relações de trabalho mais transparentes e justas. Desde que o assédio moral foi reconhecido nas relações de trabalho, em 1976, por Carroll M. Brodsky, diferentes países tem desenvolvido diversas nomenclaturas para exemplificar essa forma de violência (Eurich; Souza, 2023).

Antunes (2017, p. 672) acrescenta que:

O termo assédio tem origem no Latim na palavra *obsider* que significa sitiá-lo, atacar. Nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha o assédio moral tende a ser designado por *Mobbing* uma palavra originada na zoologia e que significa encurrular ou formar uma multidão em torno de alguém com o intuito de atacá-la, enquanto no mundo anglo-saxônico o mesmo fenômeno é designado por *Bullyng* sendo que ambos os termos são usados na literatura científica com o mesmo significado.

As condutas abusivas podem ser legitimadas pela empresa, assumindo “ares de normalidade”, que tem por objetivo manipular trabalhadores e trabalhadoras por meio de uma política organizacional ou gerencial estabelecida pela empresa, sendo estas: exigência do pagamento de “prendas” aos menos produtivos (realizem flexões de braço, vistam fantasias, dancem em cima de mesas; recebam um troféu depreciativo - troféu tartaruga, troféu abacaxi), e etc. (MPT, 2024, p. 11).

Assediar, cercar, agredir, atacar, incomodar, entre outros são apenas alguns atos que definem o assédio moral, não apenas praticados por pessoas físicas, psíquicas ou hierárquicas superiores, mas, também, por indivíduos da mesma posição hierárquica ou inferiores.

De acordo com MPT (2024, p. 12), existem 4 modalidades de assédio moral no trabalho, sendo elas:

- Assédio moral vertical descendente – quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas;
- Assédio moral vertical ascendente – quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico;
- Assédio moral horizontal – quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia);
- Assédio moral misto – quando combinado com mais de uma das modalidades acima. Ou quando a chefia ou superior hierárquico se omitem de ajudar o colaborador que sofre com o assédio moral horizontal (Ventura; Teixeira; Oliveira; Porto, 2017).

As relações hierárquicas não se sustentam sozinhas como geradoras de práticas de assédio, mas, também, dos pares, isolados ou em grupos, que sustentam ares de superioridade em relação à vítima (Ventura; Teixeira; Oliveira; Porto, 2017).

O assédio horizontal ocorre quando a agressão ocorre no mesmo nível hierárquico, quando um colega de trabalho agride o outro, podendo ser iniciada por uma simples inimizade, passando pela competitividade e chegando até ao racismo e ao sexismo

(Elgenneni; Vercesi, 2009).

No Assédio moral vertical ascendente é quando um superior é assediado por um ou vários subordinados, podendo ser alegado falsas acusações de assédio sexual ou reações coletivas de grupo para com o assediado (Elgenneni, 2009).

Conforme a pesquisadora e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, (2002), classifica o assédio moral em quatro categorias:

- 1) Isolamento: ignora-se a presença do trabalhador, qualquer tentativa de dialogo é interrompida ou negada;
- 2) Dignidade violada: gestos de desprezo e insinuações desdenhosas para com a vítima, rumores sobre sua sanidade mental, zombarias sobre seu aspecto físico, nacionalidade, crenças religiosas e/ou convicções políticas, situação de trabalho degradante e injúrias;
- 3) Atentado às condições de trabalho: não transferir informações úteis para a realização das tarefas, criticar o seu trabalho de maneira injusta ou exagerada, etc.
- 4) Violência verbal, física e sexual: ameaças de violência física que podem chegar à agressão; empurrões e gritos; invasão de privacidade por meio de telefonemas ou cartas; estragos em bens pessoais e agressões sexuais.

De acordo com Heloani (2004) geralmente o assédio moral surge com pouca intensidade, pois os indivíduos tendem a relevar os ataques em tons de brincadeiras. Geralmente para não se mostrarem ofendidas com as humilhações. Porém, logo após, ganha força e intensidade e a vítima passa a ser alvo de humilhações e brincadeiras de mau-gosto (Heloani, 2004).

De acordo com os estudos da mesma pesquisadora Marie-France Hirigoyen, (2002), a maior parte dos assédios é praticada entre o chefe que assedia o subordinado, em 58%, chefes e colegas que assediam o funcionário, com 29%, assédio entre colegas 12% e o subordinado assedia o chefe 1%. As consequências do assédio são sentimentos de inutilidade, que minam a dignidade e autorrespeito da vítima, podendo levá-lo a cometer erros, contrair doenças, e em último caso, cometer suicídio (Marie-France Hirigoyen, 2002).

De acordo com (Albanes *et al.*, 2017, p. 63), existem duas categorias de assédio moral conforme o grau de abrangência, sendo elas: 1) interpessoal; 2) organizacional. Enquanto o primeiro tem como alvo específico atingir determinado(s) trabalhador (es), o

segundo alcança grande parte dos profissionais da organização, como estratégia de gestão.

De acordo com Freitas (1997, p. 3), algumas organizações são mais permissivas com comportamentos violentos:

Analisando as organizações como palcos de interpretações e de ações de indivíduos e grupos, verificamos que algumas condições facilitam a emergência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes. Ambientes em que vigoram uma cultura e um clima organizacionais permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimulam a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais.

De acordo com São Paulo (2018, p. 29):

[...] a configuração do assédio moral associado ao contexto laboral exige a reiteração de uma conduta abusiva, que, independentemente da forma manifestada, evidencie potencialidade lesiva à integridade física ou mental do trabalhador e, conseqüentemente, seja passível de desestabilizar o seu ambiente de trabalho.

Conforme o mesmo autor, estudos apontam que algumas empresas podem incentivar o comportamento de assédio moral, estimulando a proliferação, partindo de uma mera definição para uma escala institucional. Visando assim um aumento da produtividade e dos lucros (Pereira, 2024).

O termo *mobbing* pode ser utilizado no local de trabalho ou local de estudo, sendo empregado para humilhar indivíduos que não são considerados bem sucedidos e exemplos a serem seguidos para as pessoas supostamente “normais”, sendo assim, sofrem humilhações e atos discriminatórios, para submetê-los a uma estrutura e uma valorização preconcebida para determinados tipos de condutas de pessoas (Silva, 2013).

O assédio moral é caracterizado pela sua intencionalidade e repetitividade, assim se diferenciando das agressões psicológicas pontuais e dos conflitos nas relações interpessoais (Elgenneni; Vercesi, 2009). E conseqüentemente do stress.

“Más condições de trabalho, imposições profissionais, gestão por injúria, violência externa, violência física e violência sexual também não são consideradas como assédio moral” (Elgenneni; Vercesi, 2009, p. 7).

“O assédio moral traz sérios prejuízos à organização como a destruição do clima do ambiente de trabalho, o aumento geral do sentimento de insegurança e o conseqüente bloqueio da criatividade e da inovação” (Filho; Siqueira, 2008, p. 14). “Embora o fenômeno do assédio moral já tenha sido bastante debatido no decorrer das últimas décadas, não existe ainda, para ele, uma definição consensual” (Gomes; Lima, 2019, p. 2). As definições do termo moral para Hirigoyen (2002, p. 15) “trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se

faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade”. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 142) “o meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral”.

A seguir, será transcrito sobre assédio moral nas Universidades, destacando como essa forma de violência traz consequências sérias a qualidade de vida, produtividade e autoestima da vítima.

2.2 Assédio moral nas Universidades

De acordo com Júnior e Farias (2024) em uma revisão da literatura para identificar o estado da arte sobre assédio moral nas Universidades Públicas e faculdades, e que, como elas lidam com o tema, em relação ao o que está sendo realizado em políticas públicas ou estratégias de saúde, e encontrou-se como principais causas dos assédios nas IES: posição política contrária à gestão, gênero, falta de conhecimento do trabalho, adesão ao movimento de greve, tratamento diferente entre equipe de trabalho, por ser homossexual. Como também, muitos impactos aos assediados: sentiram-se humilhados, vergonha, medo, angústia, abuso, coação, violência, constrangimento, inferiorização, pressão, ameaça, chantagem emocional, impactos na saúde psicológica, magoas, comportamentos agressivos, indignação, ideação suicida, ansiedade, sentimentos de raiva, culpa, vergonha, perda/diminuição da autoestima, irritação, queda no desempenho acadêmico/ produtividade, aumento/perda de peso, distúrbios digestivos, depressão, afastamento/perda de amigos, crises conjugais, desgaste nas relações de trabalho, afastamento da vida social, afastamento da família, crises familiares, desilusão com o meio acadêmico/ pós-graduação, aumento da carga de trabalho, vontade de desistir da pós-graduação, queda na produtividade, sem vontade de trabalhar ou ir para a aula, sentimento de impunidade/injustiça e vontade de desistir da docência (Júnior; Farias, 2024).

Neste sentido, de acordo com os estudos de Gouveia *et al.*, (2012, p. 166) destaca que o assédio moral “constitui uma realidade no âmbito acadêmico, em virtude da competitividade desmedida entre professores, alunos, grupos de pesquisas, podendo acarretar consequências negativas à saúde das vítimas do assédio moral”. Sendo assim, o assédio moral passa a fazer parte das dinâmicas do contexto universitário.

Conforme destaca Guimarães, Pavanati e Silva (2016), o assédio moral na esfera pública é um grande problema, pois além de lesar o servidor público, fere princípios constitucionais da administração pública, como: o princípio da dignidade da pessoa humana,

da igualdade, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência, do princípio do interesse público.

Ainda sobre o assédio moral no contexto acadêmico, verificaram-se as consequências na saúde e na produtividade de alunos, devido ao elevado número de exigências, as relações interpessoais entre docente e discente vão se precarizando (Nunes, 2022; Costa e Paiva, 2023). Para Hirigoyen (2002), “o meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral”.

De acordo com os estudos de Ituassu e Helmoldo (2024), por meio de um questionário, foi analisado 1.699 pessoas, dentre elas discente, docente ou funcionário de uma Instituição de Ensino Superior – IES, que relatam terem sofrido assédio moral dentro das IES, sendo as mulheres as maiores vítimas.

O crescente interesse sobre o assédio moral nas Universidades está relacionado à visibilidade com que a mídia vem dando ênfase ao tema (Nunes; Tolfo, 2015). O assédio moral no contexto acadêmico pode ocorrer de diversas maneiras, como, por exemplo, na relação estabelecida entre professores e alunos, sendo configurada esta prática, assédio moral verticalizado (Gouveia, 2012). Por meio de uma revisão integrativa da literatura de Novo, Consentins e Silva (2023) foi possível analisar que o assédio moral é uma prática corriqueira nas Instituições de Ensino, e que todos sofrem as consequências, sejam professores, técnicos e alunos.

No que se refere ao aumento desta violência nas Universidades, Gill e Santos (2023), relatam que com a implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI, em 2007, e o Sistema de Seleção Unificada - SISU, em 2010, a Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, passou de 58 cursos de graduação para 96, dobrando a quantidade de alunos, e deixando de ser uma universidade regional para atender a estudantes de diversas partes do Brasil. Aumentado desta maneira a expansão da Universidade e alunos, facilitando que o assédio aconteça dentro do ambiente da mesma.

Assim, de acordo com Tolfo e Nunes (2014, p. 32), retratam que:

A lógica da sociedade capitalista globalizada, a busca por lucros, a cobrança de resultados, a precarização do trabalho, os contratos terceirizados, a tendência à contratação de projetos de prazo determinado e a existência de desemprego podem se constituir como elementos desencadeadores do crescimento, gravidade e amplitude do fenômeno do assédio moral no trabalho, significando um retrocesso aos direitos dos trabalhadores.

Indo ao encontro com o senso comum de que “[...] a educação deve ser a chave para que a nossa sociedade seja mais justa e mais saudável” (Tonial, 2021, p. 86), mas, por meio das práticas de assédio, é perceptível que a educação fique fragilizada.

De acordo com Tonial (2021, p. 101), “quando o controle está instaurado, as pessoas se tornam mais confusas, com um enfraquecimento mental, um vazio na cabeça, dificuldades de raciocínio, não se consegue mais encontrar meios para reagir e se libertar daquelas situações”.

Deste modo, “esta confusão pode levar ao estresse, que fisiologicamente chegará ao seu máximo quando a vítima, presa a uma incerteza, não se sabe se tem ou não responsabilidade sobre os acontecimentos” (Tonial, 2021, p. 101), podendo levar a vítima ao suicídio. “As vítimas de assédio moral se tornam desiludidas com o mundo do trabalho e a sociedade em geral” (Hirigoyen, 2002, p. 214), passando a desconfiar de todos.

Rodrigues e Freitas (2014, p. 297) salientam a banalização do assédio moral nas Universidades:

Se as práticas de assédio moral são consideradas traços perversos comuns no âmbito educacional e sustentadas pela cultura da instituição, gestores, orientadores e alunos encontrarão condições férteis para a prática de toda sorte de atrocidades. É importante considerar que a naturalização das ocorrências de assédio moral e quaisquer outras formas de violência (situações que, embora não sejam configuradas como assédio moral, exigem atenção por também serem graves) trazem consigo a banalização daquilo que não é profissional, do que não deveria ser tolerado, daquilo que é, no mais das vezes, desumano, e que pode ter consequências gravíssimas, não apenas para o docente diretamente envolvido. Essa dinâmica é perversa e deve ser combatida: a naturalização torna o ambiente cada vez mais hostil e suas consequências podem ir muito além do aspecto temporal imediato.

O assédio moral é caracterizado pela sua intencionalidade, com o objetivo de desqualificar a vítima, desejando anula-lá em termos de poder, ocorrendo uma despersonalização da vítima (Heloani, 2004). “Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça” (Heloani, 2004, p. 5).

Conforme Souza, Alexandre e Silva (2022), o assédio moral pode ocasionar diversos impactos negativos na sociedade, como na saúde da vítima, prejudicando a qualidade de vida no trabalho.

Em relação aos estudos de Oikawa e Garcia (2019), a posição hierárquica que o docente ocupa pode levar a desqualificação e opressão dos estudantes, em virtude da alta valorização das pesquisas na qual as universidades atribuem aos docentes. É inegável a importância das pesquisas no ensino, entretanto a transmissão do conhecimento é prejudicada quando burocracias, normas, disputa pelo poder e pelo lugar do “saber legítimo”, invadem as

relação dos indivíduos, bloqueando o circuito afetivo entre professor e aluno, tornando-se uma dificuldade para a concretização do processo ensino-aprendizagem.

De acordo com Hirigoyen (2002), os espaços entre os pesquisadores são limitados, poucos conseguirão relevância, e para não ficar para trás, alguns pesquisadores podem querer se apropriar de ideias de outros, dando pouca importância para o avanço da pesquisa, apenas querendo obter notoriedade.

Guimarães *et al.*, (2016), “[...] pretende refletir sobre uma das facetas do processo de aprendizagem, mais especificamente sobre quando a subjetividade do professor pode exercer um papel danoso, não apenas ao aprendiz, como também ao psiquismo dos estudantes”. Como a relação de professor/aluno é muito subjetiva pode haver práticas de autoritarismo, fruto de uma cultura educacional historicamente institucionalizada. “Tais comportamentos devem ser inaceitáveis, principalmente quando a formação de futuros cidadãos deveria ser a razão de existir dessas instituições” (Guimarães *et al.*, 2016, p. 60).

Conforme afirma Tonial (2021, p. 27), em relação ao processo educacional, “tal processo deve ocorrer como forma de garantir o exercício da cidadania, permitindo o desenvolvimento ético e moral de cada cidadão”. A subjetividade do professor (a) é favorável a surgimento de manifestações, podendo atingir a integridade psíquica e a autoestima dos (as) alunos (as) ou professores (as), conforme afirma Tonial (2021).

A ideia nos remete ao que Fiori (1994 *apud* Paulo Freire, 1987, p. 1) descreve, “nessa sociedade, governada pelos interesses de grupos, classes e nações dominantes, a ‘educação como prática da liberdade’ postula, necessariamente, uma ‘pedagogia do oprimido’. Não pedagogia para ele, mas dele”. Quando práticas de autoridade afetam o psiquismo e a autoestima de alunos, pode ocasionar o processo contrário da educação como um processo emancipatório. “Esses mediadores bloqueiam o circuito afetivo entre professor e aluno, transformando-se em empecilho para a concretização do processo ensino-aprendizagem” (Oikawa; Garcia, 2019, p. 31). Tão essencial para a construção do conhecimento. Na seção seguinte apresenta-se a metodologia do estudo.

3. MÉTODO

3.1 Caracterização da pesquisa

O estudo terá como abordagem a pesquisa qualitativa de classificação descritiva. A técnica de coleta de dados será a pesquisa documental. Quanto aos meios de investigação será uma pesquisa bibliográfica e o método de estudo, foi um estudo de caso.

Segundo Gil (2010, p. 29) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. Adicionalmente, o mesmo autor destacou que “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição de características de determinada população” (2010, p. 27).

Para Turato (2000, p. 104), “uma característica relevante do método é que os pesquisadores qualitativos ocupam-se tanto (ou mais) com o processo do que com o produto, ou seja, querem saber como os fenômenos ocorrem importando as suas relações”.

A pesquisa qualitativa tem como objetivo estudar um fenômeno que seja abstrato, porém, real e concreto, dentro da realidade de uma consciência estudada, descreve Triviños (2008), ou seja, “isto significa enfocá-lo indutivamente. Porém, ao mesmo tempo, ao descobrir sua aparência e essência, está se avaliando um suporte teórico que atua dedutivamente, que só alcança a validade à luz da prática social” (Triviños, 2008, p. 129).

Como método de estudo, será utilizado o estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA e Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. De acordo com Yin (2015, p. 4), “[...] o estudo de caso é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados”. Ainda conforme Yin (2015, p. 4), “seja qual for o campo de interesse, a necessidade diferenciada da pesquisa de estudo de caso surge do desejo de entender fenômenos sociais complexos”. A partir do estudo de um determinado “caso”, em pequenos grupos, é possível compreender a dimensão real de um determinado problema (Yin, 2015).

3.2 Unidade de análise

A pesquisa foi realizada em três universidades federais do Estado do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA e Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. As Universidades foram escolhidas por conveniência.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS possui sede na capital do Estado, em Porto Alegre, e é uma instituição centenária, reconhecida mundialmente e possui cerca de 40 mil alunos (UFRGS, 2024).

A Universidade Federal de Santa Maria - UFSM é uma instituição localizada fora da capital brasileira, sendo o primeiro Estado da Federação a contar com duas universidades federais. No ensino presencial, oferece 131 cursos/habilitações de graduação, sendo 11 cursos superiores de tecnologia, 37 de licenciatura plena e 83 de bacharelado. Além disso, a instituição oferta 106 cursos de pós-graduação, sendo 34 de doutorado, 59 de mestrado, 12 de especialização e um programa de pós-doutorado. Na educação básica e técnica, são 24 cursos técnicos pós-médios, 4 técnicos para ensino médio, um curso de ensino médio e um curso de educação infantil (UFSM, 2024).

O corpo discente é constituído de aproximadamente 30 mil estudantes, sendo 27 mil na modalidade presencial e 3 mil na modalidade de ensino a distância. O quadro de pessoal conta com cerca de 5 mil servidores. Destes, 2,2 mil são docentes e 2,8 mil são técnico-administrativos em educação.

UNIPAMPA

A Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA é uma instituição multicampi de Educação Superior, fundada em 2008, que tem como finalidade realizar atividades-fim o ensino, a pesquisa e a extensão. A Universidade está localizada no estado do Rio Grande do Sul. De acordo com o instrumento que avalia os cursos de ensino superior da rede pública e privada, a UNIPAMPA ficou em quinto lugar da melhor instituição de ensino superior gaúcha, superando o Índice Geral de Cursos de universidade como: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) (UNIPAMPA, 2024).

3.3 Técnica de coleta de dados

Para atender ao objetivo específico número um deste estudo, foi realizada uma pesquisa documental para analisar os documentos sobre assédio moral no site da UNIPAMPA, UFSM e UFRGS. “[...] a pesquisa documental poderá ser uma fonte de dados e informações auxiliar, subsidiando o melhor entendimento de achados e também corroborando evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes, [...]” (Martins; Theóphilo, 2009, p. 88).

Conforme Marconi e Lakatos (2012, p. 49), “a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restritos a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser recolhidas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois”. A pesquisa documental se assemelha com a pesquisa bibliográfica, sendo recomendado considerar-se documental, quando a pesquisa do material consultado é interna à organização (Gil, 2010). “A consulta a fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo de caso” (Gil, 2010, p. 121).

4. RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados deste estudo, primeiramente corresponde identificar os tipos de assédio que as Universidades do Rio Grande do Sul mais sofrem, estando relacionado por Universidade, primeiramente UNIPAMPA, UFSM e UFRGS. O segundo tópico refere-se ao segundo objetivo específico de pesquisa, é a comparação entre os assédios ocorridos nas Universidades, e o terceiro quesito refere-se às estratégias que as Universidades implementam para coibir o assédio moral.

4.1. Identificação das denúncias de assédio nas universidades federais do Rio Grande do Sul.

- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

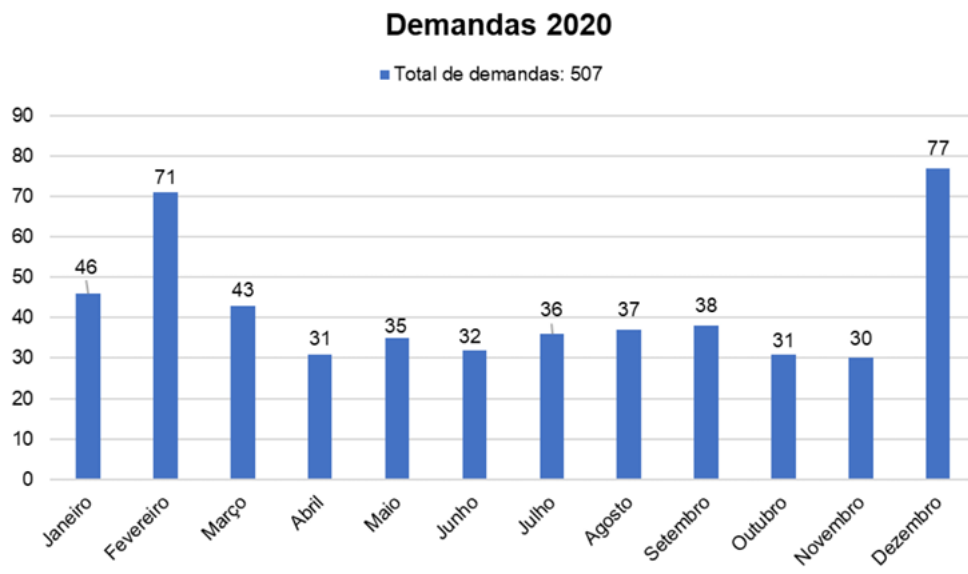
Os relatórios de gestão da Ouvidoria da Unipampa dos respectivos anos 2020 e 2021 (UNIPAMPA, 2022) foram elaborados em conjunto, por não haver tempo hábil para a produção, em razão da portaria nº 581, de 9 de março de 2021, ter sido publicada no Diário Oficial da União em 10 de março de 2021.

Conforme menciona o Art. 52 “As unidades do SisOuv deverão elaborar relatórios de gestão com periodicidade mínima anual, a ser publicado no sítio eletrônico do órgão ou entidade até o primeiro dia do mês de abril de cada ano, abrangendo informações referentes ao ano anterior.” Pois, ainda, também houve demais necessidade de outras adequações para atendimento à parte da Portaria.

Referente às demandas, existe periodicidades conforme o calendário acadêmico, havendo um maior número de demandas, por exemplo, em virtude do período de matrículas, final de semestres letivos ou falta de docentes, sendo relevante destacar, que no ano de 2020 e 2021 houve a pandemia de Covid 19.

A seguir, na Figura 1 e 2, serão apresentados os resultados referentes ao quantitativo mensal de manifestações de Ouvidoria referente ao ano de 2020 e 2021:

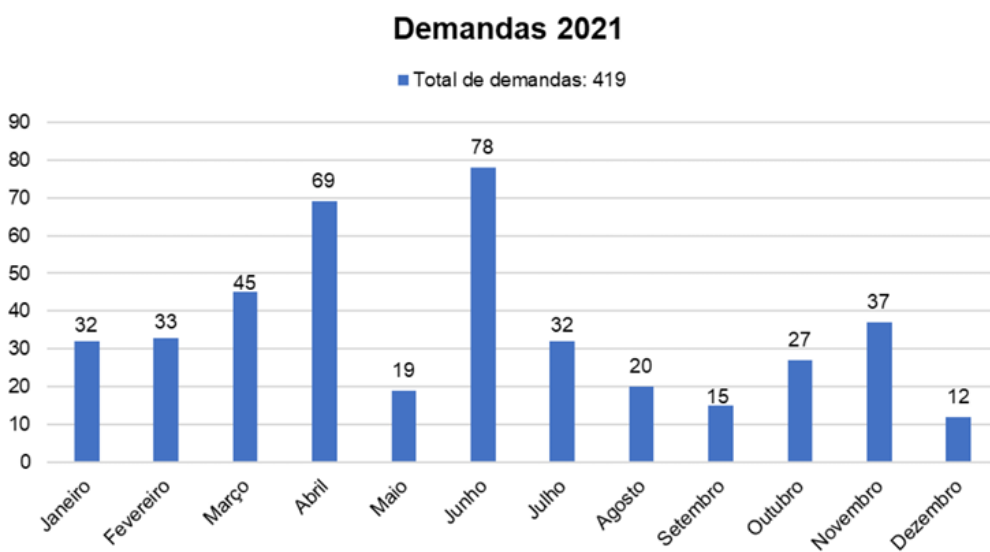
Figura 1: Demonstrativo de demandas 2020



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

Relacionado ao ano de 2020, 507 demandas foram recebidas e a média mensal de demandas ficou em 42,25.

Figura 2: Demonstrativo de demandas 2021



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

Ano de 2020

Em relação aos principais motivos, referente ao 1º semestre de 2020, os assuntos que restaram uma maior demanda foram os referentes aos processos seletivos, como: ao Sistema de Seleção Unificada – SISU, e demais Processos Seletivos da Universidade, referiram-se também a matrículas e graduação.

Em contra partida, no 2º semestre de 2020, os assuntos com maiores demandas foram os relacionados à Educação Superior (ensino superior, graduação, educação à distância, etc...) e à Administração da Universidade (eleições, questões administrativas em geral, gestão, etc...).

O aumento da demanda no mês de dezembro de 2020/1 se refere ao fato de ser final do período letivo regular 2020/1 e também pelo período de eleições para as Direções de Campus.

A seguir, a figura 3 demonstra o quantitativo por categoria de manifestação referente ao ano de 2020:

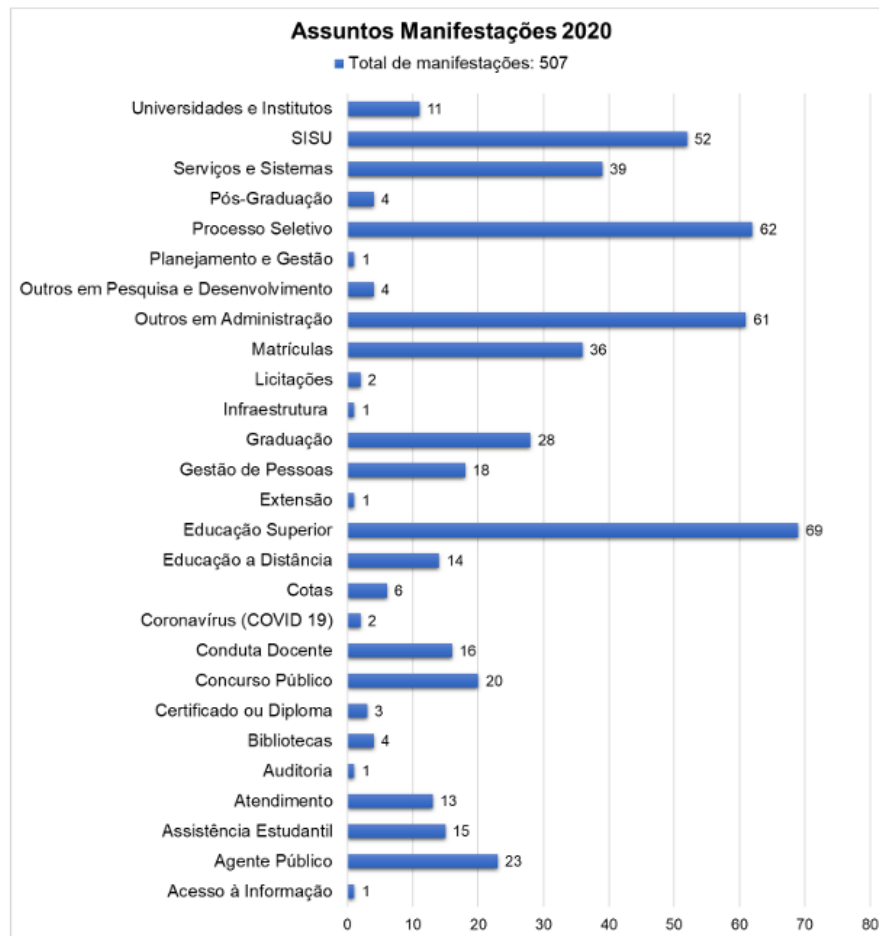
Figura 3: Quantitativo por categoria de manifestação - Ano 2020



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

Ainda, a figura 4 apresenta os assuntos das manifestações ocorridas no ano de 2020, bem como os respectivos quantitativos, conforme segue abaixo:

Figura 4: Assuntos das manifestações no ano de 2020



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

É interessante observar que os assuntos relacionados à Conduta Docente não é detalhado quais condutas seriam estas, deixando o leitor com uma dúvida em respeito que tipo de atenção é dada ênfase a esta atitude.

Ano 2021

Entre os assuntos que houve maiores demandas no 1º semestre foram os relacionados à Educação Superior (ensino superior, graduação, educação à distância, etc...) e aos Processos Seletivos da Universidade. Em março, ocorreu uma demanda maior referente (transferência voluntária, SISU, Universidade Aberta do Brasil- UAB, Educação a Distância- EaD), e procedimentos de matrículas pelo sistema Gestão Unificada de Recursos Institucionais (GURI).

É notório observar que nos meses de abril e junho de 2021, ocorreu um aumento referente às manifestações com o assunto Educação Superior, e sub-assunto Ensino Superior, se referindo a falta de docentes para ministrar componente curricular. Igualmente, nos meses de julho e novembro, sucederam as mesmas demandas da ocorrência mencionada.

Vale ressaltar que, em cumprimento à Portaria nº 581, de 9 de março de 2021 da Controladoria-Geral da União (CGU), a Ouvidoria passa a solicitar autorização prévia do (a) manifestante para digitalização e inserção do e-mail encaminhado à Ouvidoria no sistema Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à informação, inclusive quanto à criação de cadastro, se necessário (Art. 13).

E também, para suporte à Portaria, passou a ser informada a necessidade de certificação de identidade do (a) manifestante sempre que o tratamento e a resposta à manifestação requer a entrega de informações pessoais ao próprio manifestante ou a terceiros por ele autorizados.

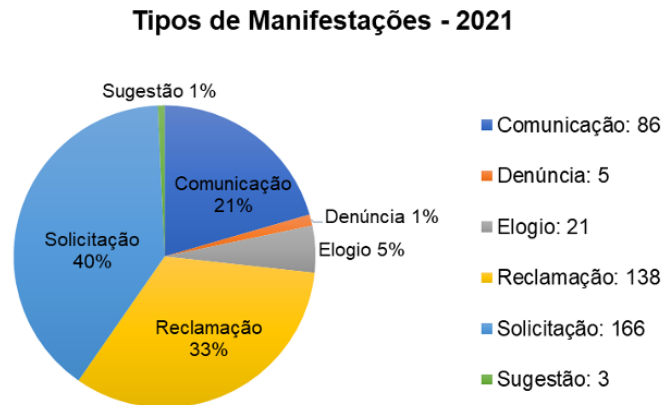
De acordo com a normativa, a certificação da identidade ocorrerá: virtualmente, caso o manifestante possua login autenticado por meio do *login* único de acesso “gov.br” ou outro meio de certificação digital; ou presencialmente, por meio de documento físico apresentado pelo manifestante juntamente à unidade de ouvidoria .

Conforme a normativa, a certificação da identidade ocorrerá: virtualmente, caso o manifestante possua login autenticado por meio do login único de acesso "gov.br" ou outro meio de certificação digital; ou presencialmente, por meio de conferência de documento físico apresentado pelo manifestante junto à unidade de ouvidoria. (Art. 27 e 28). Ainda, é esclarecido que os dados pessoais dos manifestantes estarão protegidos, nos termos da Lei nº 13.460/2017.

Sendo assim, uma possível causa para o declínio das demandas nos meses de maio, agosto, setembro, outubro e dezembro de 2021, pode ser referente ao fato da necessidade de autorização prévia e certificação de identidade do (a) manifestante, visto que os manifestante não retornaram autorizando ou não realizam a certificação no Fala.BR.

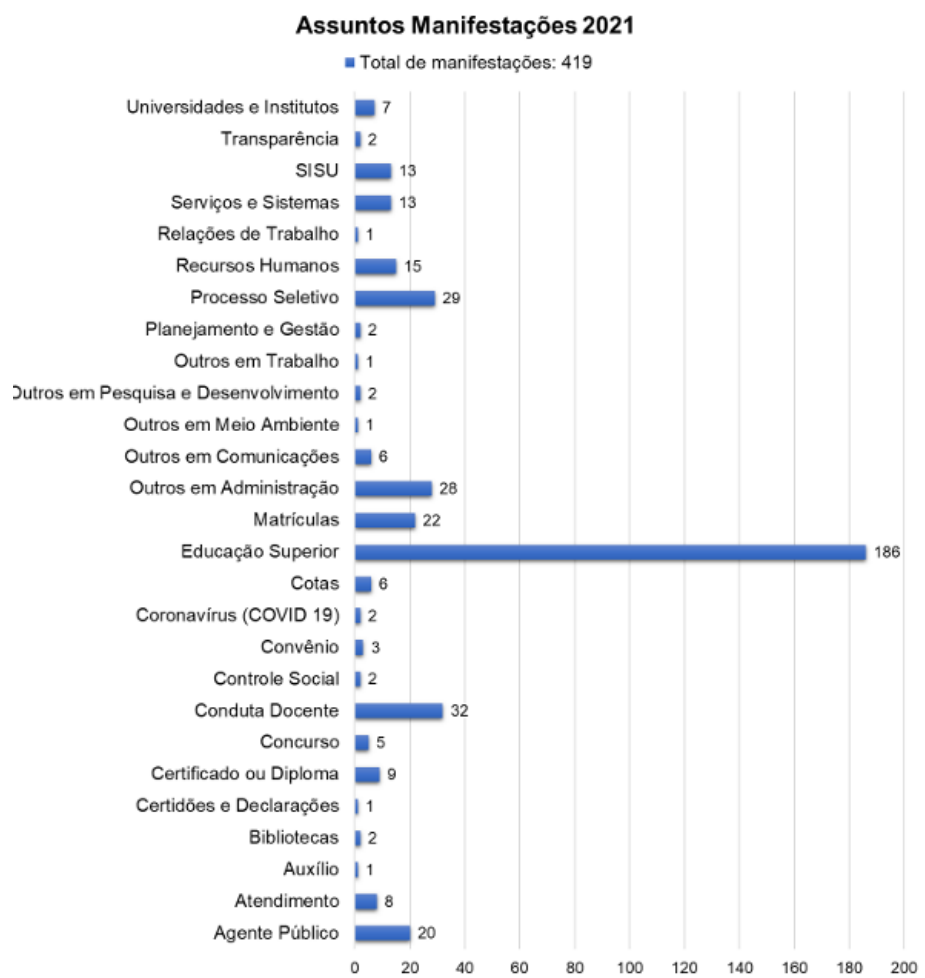
A seguir, a figura 5 ilustra o quantitativo por tipo de manifestação em 2021:

Figura 5: Quantitativo por categoria de manifestação - Ano 2021



Ainda, a figura 6 apresenta os assuntos das manifestações ocorridas no ano de 2021, bem como os respectivos quantitativos, conforme segue abaixo:

Figura 6: Assuntos das manifestações no ano de 2021



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

Entre os assuntos que houve maiores demandas referentes, à este ano, no 1º semestre, estão relacionados à Educação Superior (ensino superior, graduação, educação à distância, etc...) e aos Processos Seletivos da Universidade. Em março de 2021, também, houve assuntos referentes aos Processos Seletivos (transferência voluntária, SISU, Universidade Aberta do Brasil- UAB, Educação a Distância- EaD), e também nos procedimentos de matrículas pelo sistema Gestão Unificada de Recursos Institucionais (GURI).

Ano 2022

De acordo com o relatório da Ouvidoria, disponibilizado no site da Unipampa, no ano de 2022, [2022 Relatório de Gestão Ouvidoria.docx](#), foram recebidas 386 manifestações de Ouvidoria. A Figura 7 apresenta o quantitativo mensal de demandas, entre as quais a média mensal foi de 32,17.

Figura 7: Demonstrativo de demandas 2022



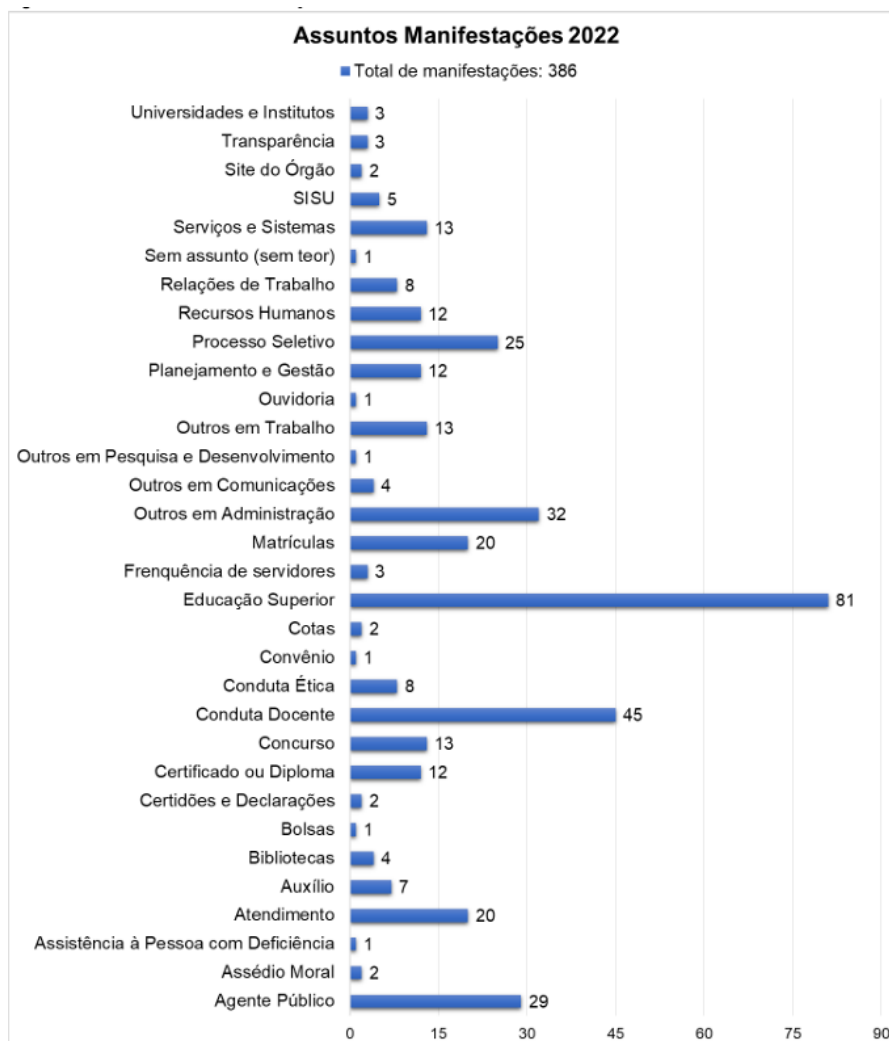
Fonte: Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Conforme o relatório de gestão da Ouvidoria no site da UNIPAMPA, referente às demandas no ano de 2022. Houve diversas demandas no decorrer do ano, principalmente nos meses de fevereiro, março, abril, maio e julho de 2022, ficando acima do quantitativo da média mensal de (32,17), se justificando pelo processo seletivo de alunos da graduação, pós-graduação e cursos à distância e Administração da Universidade (questões administrativas em geral, gestão, etc...).

Quanto aos assuntos mais abordados no 2º semestre, estão os referentes à Educação Superior (ensino superior, graduação, educação à distância, etc...), Docentes, Agentes Públicos (servidores) e Administração da Universidade (questões administrativas em geral, gestão, etc...).

Ainda, a Figura 8 apresenta os assuntos das manifestações ocorridas no ano de 2022, bem como os respectivos quantitativos. Conforme Figura 8, entre a totalidade dos assuntos das demandas recebidas em 2022, a maioria referem-se à Educação Superior (Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância, Ensino Superior, Extensão, Conduta Discente e Documentos), Docentes, Administração da Universidade (questões administrativas em geral, gestão, etc...), Agentes Públicos (servidores), Processos Seletivos (Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância e Residência Pedagógica), sendo também identificado 2 condutos de assédio moral.

Figura 8: Assuntos das manifestações de Ouvidoria em 2022



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

A seguir, a figura 9 demonstra o quantitativo por categoria de manifestação referente ao ano de 2022.

Figura 9: Quantitativo por categoria de manifestação - Ano 2022



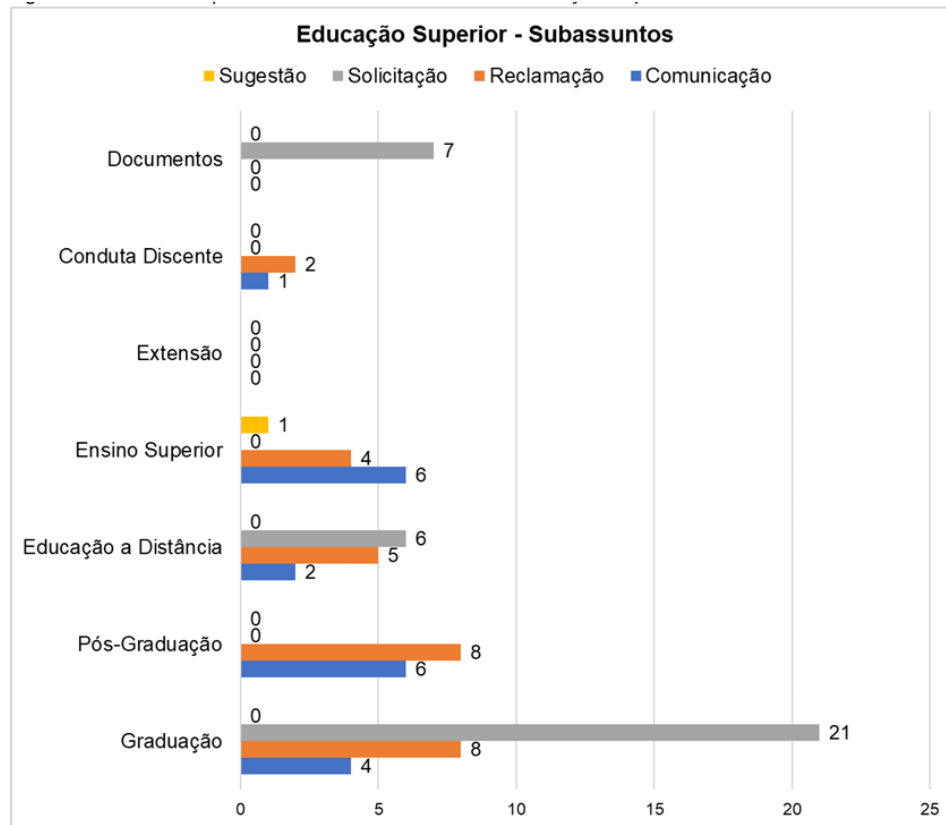
Fonte: Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

Referente às manifestações, são classificadas em 6 tipos: solicitação, reclamação, denúncia, elogio, sugestão e comunicação (Figura 9). As manifestações são maioria, com 36% do total de demandas. Sendo em sua maioria, assuntos referentes Educação Superior (Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância, Ensino Superior, Extensão, Conduta Discente e Documentos), Processos Seletivos (Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância e Residência Pedagógica) e Matrículas. As demais manifestações são representadas por 31% de comunicações; 25% de reclamações; 5% de elogios; 3% de denúncias e 0% (menor que 1%) de sugestões.

Dentre estas manifestações, 18 foram arquivadas, devido à falta de clareza / insuficiência de dados, duplicidade de manifestação e falta de clareza / insuficiência de dados - arquivamento automático por ausência de complementação pelo usuário.

Ainda em relação ao ano de 2022, houve 81 manifestações recebidas com assunto Educação Superiores, na qual foram aplicados os seguintes assuntos: Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância, Ensino Superior, Extensão, Conduta Discente e Documentos. Conforme figura 10, observa-se que os maiores números foram de solicitações com subassunto Graduação, para obtenção de informações sobre cursos e questões relacionadas às Secretarias Acadêmicas.

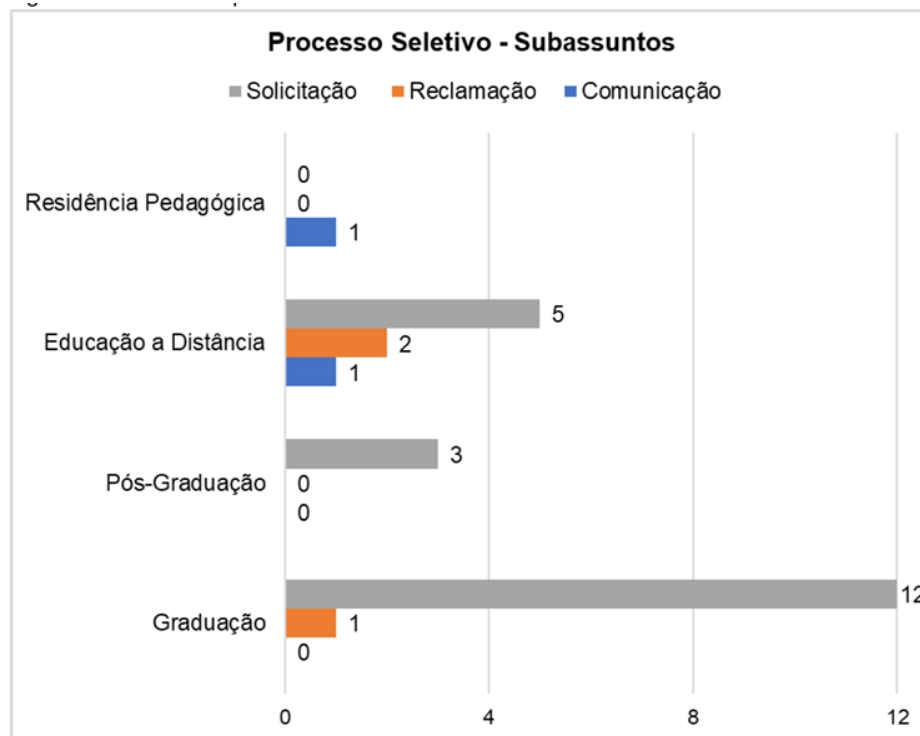
Figura 10: Quantitativo por subassuntos relacionados à Educação Superior



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

Em relação ao assunto Processo Seletivo, foram recebidas 25 demandas em 2022, as quais se aplicaram os subassuntos: Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância e Residência Pedagógica. Assim, a figura 11 demonstra que a maioria dos registros foram de solicitações, relacionadas a informações sobre os Processos Seletivos de ingresso na Graduação.

Figura 11: Quantitativo por subassuntos relacionados a Processo Seletivo



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

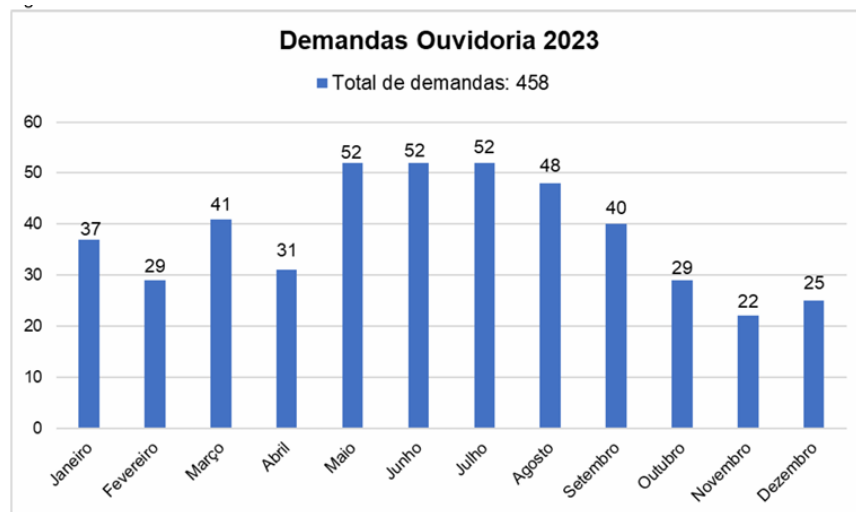
Também, mais informações estão disponíveis no Painel Resolveu? Da CGU e nos relatórios semestrais publicados no site da Ouvidoria UNIPAMPA em: <https://sites.unipampa.edu.br/ouvidoria/fala-br-e-painel-resolveu/> e <https://sites.unipampa.edu.br/ouvidoria/relatorios>.

Ano 2023

Conforme o relatório da Ouvidoria, no ano de 2023, [2023 Relatório de Gestão Ouvidoria](#), a quantidade de demandas da Ouvidoria ocorrem de acordo com a sazonalidade, havendo períodos de como processos seletivos de ingresso e período de eleições e finais de semestres letivos, entre outros.

A Figura 12 apresenta o quantitativo mensal de demandas, entre as quais a média mensal foi de 38,17, sendo em um total de 458 manifestações de Ouvidoria.

Figura 12: Demonstrativo de demandas 2023



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

Em um comparativo com o quantitativo de demandas recebidas no ano de 2022 (386 registros), verificou-se que em 2023 houve um aumento de 18,65% no número de manifestações recebidas.

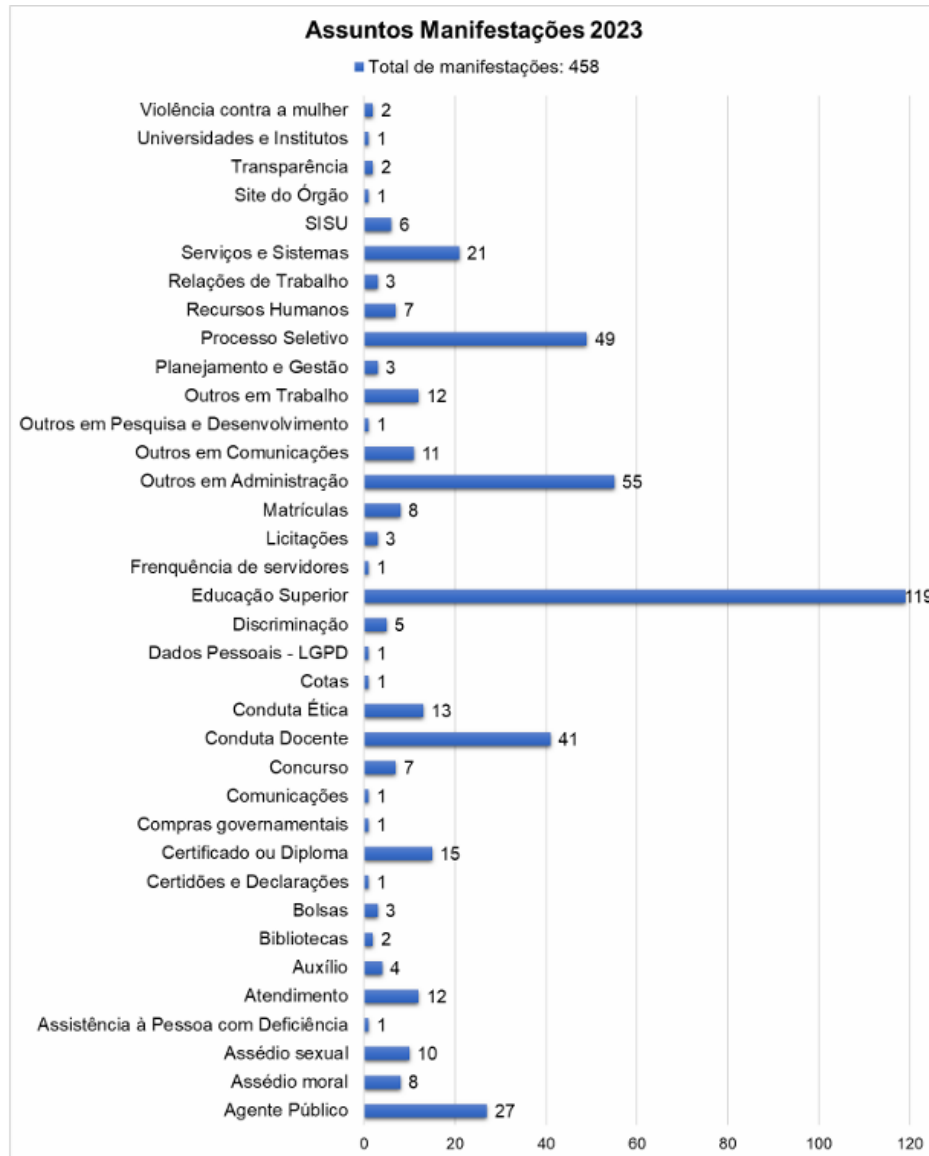
É possível observar, de acordo com o relatório, que nos meses de maio, junho, julho e agosto de 2023, houve um grande número de manifestações. No mês de maio o maior número se deve, principalmente, a elogios referentes ao reconhecimento pelo trabalho desenvolvido por servidores no Programa de Residência Pedagógica da UNIPAMPA (2018-2022). Já nos meses de junho, julho e agosto, o grande número deve-se, sobretudo às questões relacionadas ao período de eleições para os cargos de Reitor e Vice-Reitor.

No mês de junho, houve registros de referentes ao plano de ensino, notas e didáticas. Já nos meses julho e agosto houve demandas referentes aos processos seletivos na Universidade. Ainda, observou-se que entre os assuntos mais demandados no 1º semestre, destacaram-se os relacionados à Educação Superior (graduação, ensino superior, educação a distância, documentos, conduta discente, extensão e pós-graduação), Docentes, Agentes Públicos (servidores), Administração da Universidade (órgãos colegiados- conselhos, eleições, infraestrutura, questões administrativas em geral, gestão, etc.) e Processos Seletivos (graduação, pós-graduação, educação a distância etc.).

Em relação aos assuntos mais abordados no 2º semestre, são os referentes à Educação Superior (graduação, ensino superior, educação à distância, conduta discente, pós-graduação e extensão), administração da Universidade (eleições, órgãos colegiados- conselhos, gestão, questões administrativas em geral etc.) e Processos Seletivos (educação a distância, graduação e pós-graduação). Além disso, na Figura 2 são apresentados os assuntos referentes às manifestações ocorridas no ano de 2023, bem como, seus respectivos quantitativos.

Conforme Figura 2, entre a totalidade dos assuntos das demandas recebidas em 2023, a maioria refere-se à Educação Superior (graduação, ensino superior, educação a distância, conduta discente, documentos, pós-graduação e extensão), Administração da Universidade (eleições, órgãos colegiados- conselhos, infraestrutura, gestão, questões administrativas em geral, etc...), Processos Seletivos (Graduação, Pós-Graduação, Educação a Distância, Residência Pedagógica e Tradutor e Intérprete de Libras TILS) e Docentes. Mas ainda sim, não é detalhada as relações desta conduta decente. Bem como, é retratado 2 casos de violência contra a mulher, 5 casos de discriminação, 13 casos de questões relacionadas à conduta ética, 41 casos relacionados à conduta docente, 10 casos de assédio sexual e 8 casos de assédio moral.

Conforme destaca Nunes; Tolfo; Nunes, (2014), o início do assédio moral pode começar pela dificuldade em lidar com as diferenças, podendo ser estas diferenças de: gênero, raça, cor, entre outros. Estas diferenças podendo ser relatada como discriminação, porém mais sutil e menos identificável, para não correr nenhum risco de ser punido. Provavelmente, da discriminação alcançou-se o assédio moral, efetuando-se uma linha tênue entre os dois termos - sugestões sexistas para desanimar uma mulher a trabalhar em uma função tipicamente masculina ou brincadeiras malévolas dirigidas a um homossexual (Hirigoyen, 2002).



Ainda sobre as manifestações, é possível observar nos relatórios, que houve 386 manifestações, neste ano de 2022, sendo as principais referentes ao estudo: Reclamações referentes à educação superior (81); Conduta docente (45); Conduta ética (8); Atendimento (20); Assédio moral (2); Assistência à pessoa com deficiência (1). As manifestações são caracterizadas em seis tipos, sendo assim: 119 comunicações; 11 denúncias; 19 elogios; 96 reclamações; 140 solicitações e 1 sugestão, dessa maneira, a relação em porcentagem, sugestão 0%; solicitação 36%; comunicação 31%; denúncia 3%; elogio 5% e reclamação 25%. Com isso, 18 manifestações foram arquivadas, devido à falta de clareza, insuficiência dos dados e duplicidade de informações. É importante observar, também, que em relação a condutas discentes, elas apenas estão alocadas como solicitações de ensino superior, não

identificando exatamente o que seriam essas condutas, mas que não discriminam no quadro de manifestações de 2022, porém a conduta docente é destacada.

No ano de 2023, foram recebidas 458 manifestações, a média mensal foi de 38,7. As maiores demandas ocorreram nos meses de maio, junho, julho e agosto. Houve um aumento de 18,65% das manifestações em relação ao ano anterior. Os assuntos destas manifestações e a quantidade numérica estão relacionados a seguir, sendo estas principais em relação a este estudo: Discriminação (5), Conduta ética (13), Conduta docente (41), Assédio sexual (10) e Assédio moral (8). Foram observadas algumas reclamações por parte dos discentes em relação à dificuldade enfrentadas por eles, em relação ao ensino, métodos avaliativos, planos de ensino, componentes curriculares, didática docente, entre outros.

No ano de 2024, foram 359 manifestações de Ouvidoria, a média mensal foi de (29,92). As maiores demandas ficaram para os meses de março, junho, setembro e outubro. As demandas para os meses de março ficaram relacionadas às matrículas referentes ao SISU – Sistema de Seleção Unificada, em junho as solicitações foram referente às “Cotas”.

No mês de outubro, no primeiro semestre, houve muitas reclamações relacionadas à Educação Superior, relacionadas à graduação, envolvendo docentes e discentes, e também de Ensino Superior (componentes curriculares e didáticas). No segundo semestre, as manifestações foram referentes à Educação Superior (Graduação, Ensino Superior, Educação a Distância, Conduta Discente Pós-Graduação e Extensão), Administração da Universidade (maioria sobre Eleições, com 16 registros) Administração da Universidade e Docentes.

Em relação ao número de manifestações, conforme os interesses deste estudo: violência contra a mulher (2); ensino superior (94); discriminação (4); direitos humanos (1); conduta ética (4); conduta docente (25); assédio sexual (2); assédio moral (14). Sendo assim verificado que vem evoluindo gradativamente o número de assédio moral no decorrer dos anos.

De acordo com dados apresentados, é possível observar que os índices de assédio moral vêm evoluindo com o passar dos anos, sendo constatada também, a violência contra os direitos humanos, com isso, é importante observamos que estes dados merecem mais atenção, devido ao desgaste que as relações laborais vêm enfrentando na modernidade.

As vítimas muitas vezes, não denunciam o agressor, pois tem medo de receber represálias, ter seu nome exposto, ser desacreditada e sofrer assédio novamente.

- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

A UFSM avalia os casos de assédio moral e assédio sexual desde 2012 até 2017, entre elas algumas ainda em andamento, outras concluídas e já outras indeferidas.

Em 2012, houve 19 manifestações de assédio moral e assédio sexual. Em 2013, houve 32 manifestações, em 2014 houve 26 manifestações, em 2015, 42 manifestações, em 2016, houve 52 manifestações e finalmente, em 2017, houve 23 manifestações.

A Tabela 1 a seguir demonstra o relatório sobre denúncias de assédio moral e assédio sexual, cometidos por servidores da Universidade Federal de Santa Maria, de 2017 a 2024:

Tabela 1: Relatório sobre denúncias de assédio moral e assédio sexual

Quantidade total de denúncias recebidas								
ANO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Assédio Sexual	1	3	2	0	0	1	4	1
Assédio Moral	1	3	3	0	0	3	8	9
Total	2	6	5	0	0	3	11	10

Fonte: Relatório da Corregedoria Setorial UFSM.

É válido observar que dos 36 casos, 15 foram arquivados, 1 resultou em demissão, 4 processos foram elaborados Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), 1 teve penalidade de suspensão, 2 foram encaminhados para a comissão de ética e 1 caso foi realizado mediação. Os demais casos seguem em andamento.

Em 2023, houve 13 sindicâncias, 18 Processo Administrativo Disciplinar (PAD), 20 Investigação Preliminar Sumária (IPS), 7 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), 1 Processo Administrativo Disciplinar – rito sumário, no total de 2023 foram, 59 processos instaurados.

- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

De acordo com o relatório de ouvidoria da UFRGS, no ano de 2021, houve 33% de solicitação, 27,60% de comunicação, 26,60% de reclamação, denúncia 10,30%, 1,50% de sugestão, elogio 1,10%. Dentre essas comunicações, é comum o recebimento de comunicações com conteúdo de reclamação, tendo em vista que o usuário não se identifica.

Dentre essas reclamações, destacam-se: “conduta docente”, com 59 de manifestações, muitas dessas reclamações estão relacionadas com práticas adotadas no Ensino Remoto Emergencial e “certificado ou diploma”, estando incluídas, também, nessas manifestações 17 denúncias de irregularidades.

Conforme a pesquisa de percepção dos servidores sobre o programa de integridade e demais atividades relacionados à integridade pública, da qual o assédio moral e sexual faz parte das ações de promoção: 65% não sabem se a instituição possui um Programa de Integridade e 49,72% não participaram de treinamento ou capacitação sobre conflito de interesses, ética, gestão da informação, gestão de riscos, nepotismo, regime disciplinar ou transparência nos últimos 2 anos e que 63% conhecem algum canal ou alguma unidade na instituição à qual possa recorrer caso tenha dúvidas o que pode ou não ser feito em alguma situação de dúvida sobre integridade e conduta íntegra.

Em dezembro de 2021, a ouvidoria da UFRGS integra o núcleo AMPARE – Assédio Moral, Projeto de Acompanhamento e Reparação, vinculado à pró-Reitoria de Extensão, que visa a realização de atividades de extensão, ensino e pesquisa ligados à temática da prevenção e enfrentamento ao assédio moral e assédio sexual na Universidade.

“A iniciativa faz parte do Grupo de Estudos: Assédio e relações de poder em instituições públicas”, em que docentes, técnicos administrativos e pessoas que trabalham com o tema, desenvolveram como produto uma proposta de resolução normativa de prevenção e enfrentamento ao assédio na UFRGS, a qual foi enviada ao Conselho Universitário pelo Núcleo AMPARE.

No ano de 2021, em relação o perfil dos respondentes, existe certa dificuldade em mapear as informações, com isso é difícil promover ações mais específicas para determinado grupo, pois a grande maioria não os informa, como, por exemplo: gênero, 38 masculino, 39 femininos e 210 não informados, em relação à faixa etária, existem 238 não informados.

4.2. Comparação entre os assédios ocorridos nas universidades federais do Rio Grande do Sul

- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

No ano de 2020, o total de demandas recebidas foi de 507, e média mensal ficou em 42,25. O mês de dezembro foi o maior numero de demandas, ficando com 77.

Documentos (relatórios) - UNIPAMPA	N de denúncias - 2020-2021	Estratégias de coibição - UFSM	UFRGS
Relatório de Gestão da Ouvidoria 2020 e 2021	No ano de 2020 e 2021, não houve nenhuma reclamação de assédio moral, podendo ter sido ao fato de ocorrer a pandemia de Covid-19 neste período.	No ano de 2020 e 2021, não houve nenhuma reclamação de assédio moral, podendo ter sido ao fato de ocorrer a pandemia de Covid-19 neste período.	Não informado
Relatório de Gestão da Ouvidoria 2022	Houve 2 denúncias de assédio moral neste período.	Houve 3 denúncias de assédio moral neste período.	Não informado
Relatório de Gestão da Ouvidoria 2023	Houve 8 denúncias de assédio moral neste período.	Houve 8 denúncias de assédio moral neste período.	Houve 42 denúncias de assédio moral neste período.
Relatório de Gestão da Ouvidoria 2024	Houve 14 denúncias de assédio moral neste período.	Houve 9 denúncias de assédio moral neste período.	Houve 53 denúncias de assédio moral neste período.

Com relação ao ano de 2021, o total de demandas recebidas foi de 419, e a média mensal ficou em 34,92. Deu-se 106 comunicações, 15 denúncias, 30 elogio, 48 reclamação, 305 solicitação e sugestão 3.

Atentando para o fato que não existe nenhuma ocorrência de assédio moral, assédio sexual, violência contra a mulher e discriminação.

No ano de 2022, foram quantificadas 386 manifestações da Ouvidoria. A média mensal foi de 32,17. As maiores demandas ficaram em abril e agosto. Os assuntos mais relacionados no segundo semestre estão os referentes à Educação Superior (ensino superior, graduação, educação à distância, etc.). Docentes agentes públicos (servidores e administração da Universidade).

No quesito assédio foram relacionado 2 reclamações, educação superior 81 e conduta docente 45. Dos tipos de manifestações: comunicação 119, denúncia 11, elogio 19, reclamação 96, solicitação 140 e sugestão 1.

No que tange aos assuntos relacionados a este estudo, em relação à conduta discente, houve 2 reclamações, em relação ao ensino superior houve 4 reclamações, na pós-graduação e graduação houve 8 reclamações.

No ano de 2023, foram recebidas 458 manifestações de Ouvidoria. A média mensal foi de 38,17. Sendo maio, junho e julho os meses de maior demanda. No primeiro semestre as demandas estão relacionadas à Educação Superior (conduta discente, educação à distância, documentos e etc.). Do total das manifestações ocorridas no ano de 2023, houve 10 denúncias de assédio sexual e 8 de assédio moral, 2 violência contra a mulher, 5 de discriminação, conduta ética 13 e conduta docente 41.

Ocorreram 162 comunicação, 20 denúncias, 37 elogio, 119 reclamação, solicitação 116 e sugestão 4. Neste mesmo ano houve 3 reclamações relacionadas a conduta discente, 17 reclamações relacionados ao ensino superior, na pós-graduação houve 1 reclamação e na graduação houve 10, reclamações.

Em 2024, foi recebido um total de 359 manifestações de Ouvidorias. O quantitativo médio das demandas foi de 29,92. O mês de maior demanda, foi no mês de setembro. Este aumento de demandas estava relacionado às eleições das Equipes Diretivas dos Campi.

No mês de outubro, houve registros relacionados à Educação Superior, relacionado à graduação, envolvendo docentes e discentes. Com relação ao assunto das manifestações, sucedeu-se 2 manifestações de violência contra a mulher, discriminação 4, direitos humanos 1, conduta ética 4, conduta docente 25, assédio sexual 2 e assédio moral 14, demonstrando um aumento de assédios em relação ao ano anterior.

Efetuiu-se 59 comunicações, 31 denúncias, 12 elogios, 110 manifestações de reclamação, 143 solicitações e 4 sugestões. Houve 2 reclamações de conduta discente, 2 denúncias em relação a conduta discente, no ensino superior houve 10 reclamações e na graduação houve 1 denúncia e 13 reclamações.

- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Em relação às manifestações de condutas de assédio moral e sexual, nos anos de 2012 a 2017, na UFSM, houve 9 manifestações em 2012, 32 manifestações em 2013, 2014 houveram 26 manifestações, 42 manifestações no ano de 2015, 2016 ocorreu 52 manifestações e finalmente, em 2017 houve 23 manifestações. Sobre as denúncias recebidas desde 2017 até o ano de 2024, pode-se verificar logo abaixo (Tabela 2):

A Tabela 2 a seguir demonstra a quantidade de denúncias de assédio moral e assédio sexual, recebidas pela Universidade Federal de Santa Maria, de 2017 a 2024:

Tabela 2: Relação de assédio moral e sexual

Quantidade total de denúncias recebidas								
ANO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (2)	2024
Assédio Sexual	1	3	2	0	0	1	4	1
Assédio Moral	1	3	3	0	0	3	8	9
Total	2	6	5	0	0	3	11	10

Fonte: elaborado pela autora, relatório ministério da educação da Universidade Federal de Santa Maria.

De acordo com o relatório de gestão de 2024, em referencia aos processos instaurados na Corregedoria Setorial da UFSM em 2023 (Tabela 3):

A Tabela 3 a seguir demonstra a quantidade de procedimentos que foram instaurados de assédio moral e assédio sexual, cometidos na Universidade Federal de Santa Maria:

Tabela 3: Relação de assédio moral e sexual

Procedimentos Correcionais	Quantidade
Sindicâncias	13
Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	18
Investigação Preliminar Sumária (IPS)	20
Termos de Ajustamento de Conduta (TAC)	7
Processo Administrativo Disciplinar – rito sumário	1
Total de Processos Instaurados em 2023	59

Fonte: elaborado pela autora, relatório ministério da educação da Universidade.

- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Em relação ao ano de 2021, a Ouvidoria realizou 3.214 (três mi, duzentos e quatorze) atendimentos, com uma média mensal de 260 (duzentos e sessenta) atendimentos. Sendo o mês de abril o maior número de atendimentos, contando com 507 (quinhentos e sete atendimentos).

Referente à “conduta docente” foi às denúncias mais recorrentes, com 59 manifestações, sendo a grande maioria relacionada às práticas adotadas no período de Ensino Remoto Emergencial e “certificado ou diploma”, com 55 manifestações.

56% dos respondentes divulgaram, conforme a pesquisa uma satisfação regular em relação ao atendimento da ouvidoria. 44% dos respondentes informaram que a sua demanda foi solucionada.

Em relação ao cumprimento dos prazos de respostas aos pedidos, foram 287 solicitações respondidas dentro do limite do prazo, e apenas 18 pedidos respondidos fora do limite do prazo de solicitação, que é de 20 dias.

Em relação à satisfação média dos solicitantes, 4,56 relata que não atendeu plenamente e em relação à resposta fornecida, se foi de fácil compreensão 4,58 descreve que foi de difícil compreensão.

No quesito gênero, dos 287 respondentes, 210 não informaram o gênero, 282 não responderam a faixa etária, 238 não responderam raça e cor, houve 239 solicitações por pessoa física e 3 pessoas jurídica.

No ano de 2022, houveram 2999 atendimentos realizados pela ouvidoria, 799 manifestações e 246 pedidos de acesso à informação. Uma média mensal de 254 atendimentos. Os meses de março e agosto foram os meses com o maior número de atendimentos, respectivamente 453 e 363 atendimentos.

Na falta de ferramentas gerenciais, não foi possível calcular o total de mensagens recebidas por e-mail, o número de atendimentos recorrentes a cada uma das competências exercidas.

Em referencia ao tempo médio de respostas, foram de 12 dias, 99% dentro do prazo e 1% foram fora do prazo. Sendo um total de 301 solicitações, 262 reclamações, 128 comunicações, 88 denúncias, 13 sugestão e 7 elogios.

Relação do número médio de manifestações por ano: 576 em 2020, 471 em 2021 e 799 em 2022, havendo um aumento de 69% de manifestações da Ouvidoria referente ao ano de 2022. Dentre as comunicações, os temas mais assíduos foram conduta docente (14) e denúncia de irregularidade de servidores (12). Em relação à satisfação do usuário, 55,41% relatam satisfação regular.

Quanto à resolução, 41% dos respondentes informou que sua demanda foi resolvida, 23% foram parcialmente resolvidas e 36% não foram resolvidas.

No que diz respeito ao ano de 2023, relata um aumento do número de pedidos de acesso à informação (27%) e manifestações de ouvidoria (37%). Dentre estes 2.954

atendimentos iniciados pelo e-mail da Ouvidoria, com uma média mensal de 246 atendimentos. Os meses de maiores atendimentos foram de agosto e outubro. Com o mesmo tempo médio de respostas, de 12 dias, em relação ao ano anterior, porém, com 100% de respostas dentro do prazo.

Com as manifestações foi possível verificar um aumento em relação aos anos anteriores: 576 em 2020, 471 em 2021, 798 em 2022 e 1.097 em 2023. 2.954 atendimentos iniciados pelo e-mail da Ouvidoria, numa média mensal de 246 atendimentos.

Quase 30% das manifestações, reportando irregularidades, ilegalidades e insatisfação os usuários preferem fazê-lo de forma anônima. Como os usuários não se identificam, não é possível relacioná-los as manifestações, sendo, portanto, vinculado ao quesito comunicação, desta forma, destacam-se condutas docentes (27), cotas (21) e conduta ética (15).

São também recebidas denúncias contra alunos da instituição por violação do Código Disciplinar Discente.

Dentre as manifestações houve 42 denúncias de assédio moral. 44% dos respondentes relatam satisfação regular com relação aos serviços da Ouvidoria. Na tabela 4, está a relação de Assédio Moral por hierarquia na UFRGS, 2023.

A Tabela 4 a seguir demonstra a relação de assédio moral por hierarquias recebidas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de 2023:

Tabela 4: Relação de assédio moral por hierarquia

Tipos de Assédio	Quantidade	%
Vertical descendente	19	46,3%
Horizontal	13	31,7%
Não permite identificar	5	12,2%
Vertical ascendente	4	9,8%
Total Geral	41	100%

Fonte: elaborado pela autora, manifestações de assédio moral Ouvidoria UFRGS 2023.

Abaixo será relacionado o vínculo do denunciado e da vítima com a universidade. Destaca-se que em 26% dos casos (11) a pessoa denunciada era docente da Universidade, sendo que em 90% das denúncias (10) as vítimas seriam estudantes (Tabela 5).

A Tabela 5 a seguir demonstra o vínculo do denunciado/vítima nas situações de assédio moral recebidas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de 2023:

Tabela 5: Vínculo do denunciado/vítima nas situações de assédio moral

Vínculo denunciado/ vítima	Quantidade
Professor	11
Aluno (a)	10
Não permite identificar	1
Servidor (a) em cargo/ função de chefia	11
Técnico	9
Cargo comissionado (a)/ sem vínculo	1
Servidor (a) em cargo/ função de chefia	1
Aluno (a)	10
Aluno (a)	7
Professor	3
Técnico	5
Técnico	4
Cargo comissionado (a)/ sem vínculo	1
Terceirizado (a)	4
Terceirizado (a)	3
Aluno (a)	1
Total Geral	41

Fonte: elaborado pela autora, manifestações de assédio moral Ouvidoria UFRGS 2023.

Em relação ao gênero da vítima, na tabela 6 abaixo é possível verificar, mais da metade das manifestações o denunciado foi identificado como sendo do gênero masculino (22), e, neste caso, metade das vítimas do gênero feminino.

A tabela 6 demonstra a relação de assédio moral por gênero da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de 2023:

Tabela 6: Relação de assédio moral por gênero

Gênero do denunciado/vítima	Quantidade
Masculino	22
Feminino	11
Masculino	7

Não permite identificar	4
Feminino	15
Feminino	5
Masculino	5
Não permite identificar	5
Não permite identificar	4
Feminino	1
Não permite identificar	3
Total Geral	41

Fonte: manifestações de assédio moral Ouvidoria UFRGS 2023.

Com relação ao local das condutas de assédio moral, observa-se que a maioria ocorreu dentro da instituição com 87% dos casos, ao contrário das situações que ocorreram fora da instituição, em viagens ou eventos relacionados às disciplinas.

A tabela 7 demonstra o local de conduta das denúncias de assédio moral da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de 2023:

Tabela 7: Local de conduta das denúncias de assédio moral

Local da conduta	Quantidade	%
Dentro da Instituição	36	87,8%
Fora da Instituição	4	9,8%
Não permite identificar	1	2,4%
Total Geral	41	100%

Fonte: manifestações de assédio moral Ouvidoria UFRGS 2023.

Dos 51,2% de servidores e técnicos-administrativos, 42,6% de servidores docentes e 38,6% de estudantes relatam já terem sofrido assédio moral na UFRGS.

4.3. Estratégias que as universidades implementam para coibir o assédio moral

- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Por meio da divisão de atenção à saúde e segurança do trabalho (DASST) e da divisão de perícias (DP), em maio de 2020, foi lançada a cartilha de prevenção ao assédio moral, com o título “assédio moral - informe-se e faça a diferença no ambiente de trabalho”. Esta cartilha

tem o objetivo de combater o assédio moral dentro da instituição de ensino e está disponível no site da Universidade da Pró-Reitoria de Pessoas (PROGEPE).

A universidade segue a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da discriminação, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. O conceito de assédio moral do CNJ segue os objetivos de Desenvolvimento Sustentável na Agenda 2030 da qual firmou um compromisso de transformar o mundo até 2030:

Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de condutas abusivas, independente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

A universidade procura investir em qualificação de seus profissionais, por acreditar que o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores interfere na instituição, e também, promove regulamentações internas, como a resolução número 254/2019, que procura conscientizar a comunidade interna quanto ao assédio moral, juntamente com a pró-reitoria de gestão de pessoas, que procura evitar que este tipo de violência ocorra.

Para isso, a universidade acredita que a informação é a melhor forma de prevenção ao assédio. Todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária devem estar conscientes e ter acesso às informações sobre o que é o assédio moral, quais são os comportamento aceitáveis e não aceitáveis no ambiente de trabalho.

Sendo assim, a UNIPAMPA aplica algumas medidas de prevenção sobre o assunto, sendo elas:

1. Incentivo e efetiva participação de todos os servidores, com definição transparente das atribuições, metas e condições de trabalho;
2. Instituição e divulgação de um código de ética institucional, com ênfase na incompatibilidade do assédio moral com os princípios da organização;
3. Promoção de palestras, cursos e oficinas sobre o assunto;
4. Incentivo às boas relações no trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmos de trabalho;
5. Ampliação da autonomia para organização do trabalho, após fornecimento de informações e recursos necessários para executar as tarefas;
6. Garantia de que as práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos de forma igualitária, justa e respeitosa;

7. Dar exemplo adequado de comportamento e conduta, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
8. Ofertar apoio psicológico e orientação aos servidores que sejam vítimas de assédio moral, bem como estabelecer canais de recebimento e protocolos para encaminhamento de denúncias.

As denúncias podem ser realizadas pela vítima, por representante ou ofício de autoridade que conheça os fatos, e as denúncias devem ser feitas através da ouvidoria, seja presencialmente, por telefone ou pelo portal, www.unipampa.edu.br/portal/ouvidoria.

O assédio nesta instituição é caracterizado como: prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de um grupo, na relação entre membros da comunidade universitária.

Caso ocorra assédio moral na UNIPAMPA, a universidade encaminha um passo-a-passo de como proceder: procurar orientação psicológica na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas para enfrentamento da situação; reunir prova/testemunhas do assédio, detalhar todas as situações de assédio sofridas com data, horário e local; para endossar a denúncia, é interessante que ela seja realizada de posse de boletim de ocorrência. O boletim de ocorrência, as provas, as testemunhas e o detalhamento dos fatos são elementos que viabilizam a tomada das medidas necessárias e possibilita que o processo não seja arquivado por falta de materialidade.

E destaca que situações de assédio, as vítimas podem recorrer à Delegacia de Polícia Federal ou Delegacia da Mulher para registrar boletim de ocorrência, Sindicato Profissional e Ministério Público. Destacando que não apenas as vítimas devem denunciar casos de assédio moral, mas também, quem as presenciarem.

A UNIPAMPA utiliza o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União, como orientação para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual. Este guia ajudou na elaboração do plano Federal de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação na Administração Pública Federal, previsto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), que tem como propósito criar relações saudáveis em ambientes de trabalho.

Para isso, segue algumas diretrizes para prevenção do assédio, sendo elas:

- Compromisso institucional: a alta gestão tem um compromisso sério de combater todas as formas de discriminação dentro da instituição;

- Visibilidade: a administração deve contar com monitoramento de dados para visualização de relatoria, para ajuda na tomada de decisão;
- Resolutividade: como encaminhar as denúncias em caso de suspeita, deve ser bem definido, para que o acolhimento à vítima seja assertivo;
- Universalidade: as mudanças devem impulsionar o bem-estar de todas as pessoas;
- Foco na vítima: todo o trabalho está centrado no apoio e acolhimento à vítima;
- Prevenção: atividades de capacitação são importantes para combater toda a forma de discriminação;
- Confidencialidade: as identidades devem ser protegidas para evitar exposição, revitimização e retaliações.

Tanto homens como mulheres sofrem com essa prática no trabalho, porém, as mulheres são as que mais sofrem com esse tipo de violência. A organização internacional do trabalho – OIT esclarece que: o gênero, a raça e etnia, são fatores para discriminação no trabalho.

Para que a violência não evolua de forma gradativa, existe uma régua que diferencia atitudes consideradas não ofensivas para as violências mais graves. As gravidades das condutas ajudam a punir de forma mais justa os agressores, que vão desde ações educativas até medidas disciplinares, assim, é possível minimizar subjetividades nas decisões e reforçar a confiança nas tomadas das decisões.

Neste formulário, existe a apresentação de como ter uma conversa difícil, comportamentos que podem ou não configurar assédio moral, formas de discriminação que podem dar início ao assédio moral. Bem como, como realizar a triagem de denúncias, acolhimento das vítimas, sites que recebem denúncias e etc.

No ano de 2022, as triagens das manifestações feitas à ouvidoria, passam também, pela Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à informação - Fala.BR, para tratamento das informações e mitigação de riscos ao atendimento à normativa da Controladoria-Geral da União - CGU.

A CGU criou uma plataforma em que os usuários do serviço público, podem acessar a Plataforma Virtual dos Conselhos de Usuários de Serviços Públicos, que por meio dela é possível avaliarem e fazer sugestões para melhorias no serviço público, a pesquisa também é disponibilizada por e-mail, aos alunos e servidores da UNIPAMPA.

Vale resaltar que existem apenas duas servidoras que são responsáveis pelas demandas da ouvidoria e pelo Serviço de Informação ao Cidadão (SIC). Com isso, deve haver atrasos na entrega das solicitações, a eficiência pode ficar prejudicada devido a diversas responsabilidades e capacitações em que as duas servidoras precisam estar presentes. Porém, o retorno às solicitações tem um prazo de 30 dias, prorrogável por igual período mediante justificativa expressa.

Com relação aos desafios, existe a necessidade de aperfeiçoamento, como, por exemplo, referentes à proteção aos denunciantes e possíveis modificações como normativas. Para isso, é valioso que a CGU ofereça cursos e capacitações para uma melhor utilização da plataforma.

- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

A Universidade Federal de Santa Maria – UFSM utiliza a cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual do Conselho Nacional do Ministério Público de 2016.

Coforme a prerrogativa a cartilha desmistifica, o que é assédio moral e sexual, quais as situações que caracterizam o assédio, e o que fazer para garantir proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Para a Ouvidoria o assédio moral se configura como “a presença de condutas abusivas e repetitivas que visam humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar ou ofender o trabalhador ou estudantes, causando a ele danos físicos ou psicológicos podem configurar assédio moral. Porém, nem toda conduta que cause constrangimento pode ser considerado assédio moral: o que caracteriza o assédio é a repetição, condutas recorrentes”.

Conforme a cartilha, o assédio moral é caracterizado por situações que expõe os trabalhadores de forma repetitiva e prolongada no tempo, a ações que sejam humilhantes e constrangedoras. É uma conduta abusiva, que traz danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, afetando a sua dignidade e personalidade.

O objetivo pela prática do assédio está ligado, em regra, motivar o trabalhador a pedir exoneração ou desligamento, ou simplesmente mudar a maneira como aquele funcionário procede no trabalho. Alguns ambientes de trabalho influenciam para que o assédio se prolifere, sendo estes ambientes: estrutura hierarquizada, burocracia excessiva, regulamentação insuficiente; falta de compromisso e alta competitividade.

Conforme esta mesma cartilha, combater o assédio na Administração Pública, possibilita algumas vantagens, como: estabilidade, maior proteção jurídica contra atos ilícitos e possibilidades maiores de busca de reparação, tanto no plano administrativo como judicial.

As situações de assédio são mais comuns de ocorrerem em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. De superior para subordinado, o que torna mais difícil a denúncia.

Normalmente, são relações caracterizadas pelo abuso de poder, intimidação e humilhação ao assediado. Sendo relações antiéticas, que predominam condutas negativas de longa duração.

De acordo com o artigo 5º da constituição do Brasil, inciso III, relata que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”, e o § 2º “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”. Art. 3º constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: V- “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

O assédio moral por um longo período pode desencadear stress, depressão, irritabilidade, ansiedade, alcoolismo, doença crônica, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento do peso ou diminuição exagerada do peso, entre outros.

As consequências disso são os serviços prestados de má-qualidade, com relação à vítima e a todos que percebem o assédio e a sociedade acaba por ser onerada em dobro, pois ainda tem que pagar pelas custas de afastamento das vítimas.

Conforme a cartilha da UFSM descreve como você pode cooperar, caso presencie alguma cena de assédio: oferecer apoio à vítima; disponibilizar-se como testemunha; procurar o sindicato e relatar o ocorrido; apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização; comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Como sugestão, as denúncias podem ser feitas em espaços de confiança onde existam “urnas de sugestão” ou Ouvidorias, para que o assédio não tome tamanha proporção. Também, é indicado que entre em contato com órgão representativo de classe ou associação. Concomitante a isso, denunciar perante o ministério do trabalho e emprego e o ministério público, e as declarações podem ser preenchidas de forma anônima.

A universidade utiliza um manual de orientações sobre o assédio moral e síndrome de burnout, que é um produto de um projeto de mestrado, da Sabrina Quimarães de Vargas e Luciana Flores Battistella, na qual divulga também os locais para onde as reclamações devem ser direcionadas, como ouvidoria, Fala.BR e comissão de ética. Divulga formas de prevenir o assédio, como: ter regras claras, denunciar situações de assédio moral, formar e informar o servidor sobre o assédio moral, possibilitar a participação dos servidores nas decisões da instituição, definir claramente as atribuições dos setores nos cargos de chefia, buscar apoio de familiares, amigos e colegas e etc.

Como proceder em caso presencie alguém que foi vítima de assédio: oferecer apoio à vítima, ser testemunha, comunicar ao setor responsável ao superior hierárquico do assediador ou dos órgãos citados.

Logo, se exemplifica no tratamento das denúncias, se a denúncia for via ouvidoria, o processo é direcionado ao reitor que abre uma investigação sobre o caso, podendo se tornar um processo administrativo ou não, se o processo administrativo for aberto, é feito um termo de ajuste de conduta, após este termo é analisado se termo obteve êxito ou não, caso não, é aberto um processo administrativo disciplinar, quando o caso é procedente a Procuradoria Jurídica faz a análise e à COPSIA.

A UFSM reitera que os casos de assédio devam ser reportados a Ouvidoria, para que a Universidade consiga dar o respaldo necessário de que a vítima necessita.

- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A ouvidoria da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS atua na proteção e defesa dos direitos, que são prestados pelos usuários das Universidades, para a promoção dos direitos humanos, da boa governança e do Estado de Direito. É integrado pelo Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv).

O relatório Anual de Gestão deve armazenar as informações que recebe encaminhar ao responsável e disponibilizado na íntegra. Tem como objetivo a prestação de um serviço de qualidade, buscando o aperfeiçoamento de suas políticas e ações.

A Ouvidoria é responsável pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI) da UFRGS, da qual são designadas à estruturação, execução, monitoramento, orientação e treinamento dos servidores. Sendo, também, consciente das melhorias a serem implementadas.

A Ouvidoria alinhou-se ao plano de Gestão e Logística Sustentável – PLS UFRGS: 2021- 2026. O plano tem como objetivo a prevenção e enfrentamento ao assédio na instituição, e visa promover a conscientização e agir no sentido da redução das ocorrências ao assédio na instituição, com isso, promove iniciativas, como: resolução de normativa de prevenção e enfrentamento ao assédio na instituição, a promoção de campanhas e capacitações sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação nos canais oficiais da UFRGS e a criação de espaço físico e virtual para o recebimento de denúncias e acolhimento das vítimas.

Além disso, tem como propósito integrar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS – estabelecidos pela Organização das Nações Unidas na Agenda 2030) nº 3 “Saúde e

bem-estar” e nº 8 “Trabalho decente e crescimento econômico”, a Ouvidoria, que vem atuando para que suas ações incorporem a perspectiva de governança, fomentando parcerias para formação de líderes, seguindo com o objetivo nº 17 da ODS “Parcerias pelas metas”.

O núcleo Assédio Moral, Projeto de Acompanhamento e Reparação – AMPARE, é desenvolvido por servidores e alunos da UFRGS, e vinculado ao Departamento de Educação e Desenvolvimento Social (DEDS), da Pró-Reitoria de Extensão (PROEXT) da UFRGS, que promovem práticas de extensão e pesquisa sobre o assédio, promovendo debates e Seminários sobre relações éticas e assédio.

O Conselho Universitário aprovou em sessão de 25 de novembro de 2022, a proposta submetida pelo Núcleo Ampare sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que visa atuar na responsabilização, conscientização, prevenção e enfrentamento.

Segundo a resolução 275º, de 25 de novembro de 2022, da prevenção, enfrentamento e procedimentos a serem adotados:

Art. 14. Cabe à Administração Central da UFRGS:

- Promover campanhas contínuas sobre o assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação em seus canais oficiais;
- Assegurar que essas pautas sejam abordadas em capacitações para servidores, cursos e projetos oferecidos aos estudantes e terceirizados;
- Dar publicidade a dados de pesquisas que busquem monitorar essas formas de violência, permitindo assim uma maior transparência no enfrentamento aos assédios;
- Buscar soluções estruturais visando à articulação entre ensino, pesquisa e extensão;
- Incentivar a abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos.

De acordo com o art. 15. A UFRGS deverá fomentar uma gestão participativa, solidária e cooperativa, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, certificando a integração entre os membros da comunidade acadêmica.

Art. 15. A Administração Central da UFRGS deverá fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica.

Conforme o art. 16. A UFRGS deverá comunicar o Código de Ética do Servidor Público e o Código de ética Disciplinar Discente, bem como promover o seu Código de Ética.

No art. 19. A UFRGS oferece apoio à comunidade da Universidade e orientações apropriadas a situações de assédio:

- As fases de um processo administrativo, prazos, julgamentos e aplicações das penalidades serão divulgados pela UFRGS em seu site, em local de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade;
- Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem vítimas de assédio, discriminação e/ou preconceito;
- Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem indicadas como agressoras em algum episódio de assédio, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, evitando-se pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados;
- Os apoios e serviços a serem disponibilizados envolvem instâncias internas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento das situações de violência/assédio.

Parágrafo único. Para fazer a denúncia é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, sendo assegurado o sigilo de identidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo, averiguar como as Universidades Federais do Estado do Rio Grande do Sul, promovem estratégias para coibir o assédio moral. Para isso, foram estudadas 3 Universidades, sendo elas, UNIPAMPA, UFSM e UFRGS.

Os objetivos específicos procuram transcrevem identificar quais os tipos de assédio que as universidade mais sofrem, realizar uma comparação entre o assédio ocorrido nas Universidades Federais do Rio Grande do Sul e identificar as estratégias que as Universidades implementam para coibir o assédio.

Referente ao primeiro objetivo específico, em 2023, a UNIPAMPA, obteve 10 denúncias de assédio sexual e 8 denúncias de assédio moral. No ano de 2024, tiveram 2 casos de violência contra a mulher, 4 de discriminação, 1 de direitos humanos, 2 sobre assédio sexual e 14 assédio moral. Sendo assim, fica claro que os índices de violência e assédio moral vêm crescendo nos últimos anos, merecendo uma atenção maior por parte dos responsáveis para que lidem com a situação da melhor maneira possível, levando em conta que muitas vítimas de assédio, não denunciam seus agressores por medo de represálias, acobertando índices que talvez pudessem ser muito maiores, e se as vítimas receberem a atenção e acolhimento necessário é possível que práticas de assédio diminuam e o agressor se sinta mais intimidado de realizar estes “desvios de caráter”.

Em relação à UFSM, os índices de assédio moral foram maiores em 2024 do que em 2023, talvez as medidas de enfrentamento sobre o assédio, não estejam sendo eficazes, pois ainda demonstra que os indivíduos não se sentem intimidados a tal conduta.

A UFRGS trabalha com o tema sobre assédio por meio de iniciativas como a criação de uma resolução normativa de prevenção e enfrentamento ao assédio na instituição, com a promoção de campanhas de capacitações sobre assédio moral, assédio sexual, violência de gênero e sexualidade, e étnico-raciais e sobre outras formas de pré-conceito e discriminação nos canais oficiais da UFRGS e a criação de espaço (s) físico (s) e virtual para o recebimento de denúncias, bem como o acolhimento, escuta e amparo das vítimas.

Tem o núcleo de pesquisa AMPARE, ao qual promove ações de extensão sobre o tema assédio moral. A UFRGS não demonstra os detalhes sobre os índices de denúncia e reclamação, constando apenas 26,60% e 10,30%, respectivamente.

O segundo objetivo específico, é uma comparação entre os assédios ocorridos nas universidades federais do Rio Grande do Sul. Na UNIPAMPA, houve 14 denúncias de

assédio moral no último ano, na UFSM, houve 9 denúncias de assédio moral e na UFRGS houve 19 denúncias de assédio moral descendente, quando é do superior hierárquico ao subordinado, 13 denúncias de assédio moral horizontal, quando é praticado entre pessoas do mesmo nível hierárquico (colegas) e 4 denúncias de assédio moral ascendente, quando o nível da hierarquia é mais baixo do que a pessoa que sofre o assédio.

No que se refere ao terceiro objetivo específico, quais as estratégias que as universidades implementam para coibir o assédio moral. A UNIPAMPA desenvolve cartilhas, promove palestras online, coloca cartazes nas universidades, em banheiros e corredores, porém, acredito que as ações deveriam ser mais veementes, talvez colocar mais cartazes em lugares estratégicos e promovessem mais debates com alunos e disciplinas sobre o tema, pois os índices de assédio moral continuam a crescer, demonstrando que os agressores ainda, não se sentem intimidados.

Quanto a UFSM, a universidade tem um manual que divulga formas de prevenir o assédio. Ressalta a participação dos servidores da instituição nas decisões da universidade. A UFSM reitera que as práticas de assédio devem ser reportadas a Ouvidoria, que tem poder necessário para emitir punições.

Já a UFRGS promove campanhas e capacitações sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero e sexualidade e étnico-raciais e sobre outras formas de preconceito e discriminação nos canais oficiais da UFRGS e, da mesma maneira, recebe denúncias pelos canais de Ouvidoria da mesma. A UFRGS desenvolve parcerias para formação de líderes com o objetivo de integrar os objetivos da Universidade às ODS, promovendo o bem-estar e trabalho decente a todos.

Em relação a este estudo, o impacto social que podemos relacionar está referente à melhoria dos processos de combate ao assédio moral, que precisam estar implementadas nas empresas. A evolução do capitalismo, as degradações do clima de trabalho e o individualismo da sociedade, faz com que essas condutas se tornem mais corriqueiras, como vem demonstrando os dados a cada ano, devido ao ambiente fértil que as promovem.

As ações sobre sustentabilidade são importantes, pois retira o indivíduo do foco do consumo e o recoloca no que realmente é importante à sua necessidade de sobrevivência, bem-estar e qualidade de vida.

REFERÊNCIAS:

ANTUNES, José. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. **Psicologia, saúde & doenças**, 2017, v. 18, n. 3, p. 669-680. ISSN - 2182-8407 Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde - SPPS - www.sp-ps.pt DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180304>. Lisboa, Portugal. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36254714004>. Acesso em: 03 jun. 2024.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário: implicações psicossociais**. 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em administração, Porto Alegre, 2013. Disponível em: [Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário : implicações psicossociais](#). Acesso em: 5 jan. 2025.

AMARAL ET AL. Análise do assédio moral no ambiente de trabalho: desafios e efeitos na saúde do trabalhador. DOI:10.55905/rdelosv18.n65-051, Revista DELOS, Curitiba, v.18, n.65, p.01-21, 2025. DISPONIVEL EM: [Vista do Análise do assédio moral no ambiente de trabalho: desafios e efeitos na saúde do trabalhador | REVISTA DELOS](#). ACESSO EM: 25 jan. 2025.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Trotes, assédios e violência sexual nos campi universitários no Brasil. **Gênero**. Niterói, v.1, n.2, p. 49 – 79, 1. sem. 2017. Disponível em: [Vista do TROTES, ASSÉDIOS E VIOLÊNCIA SEXUAL NOS CAMPI UNIVERSITÁRIOS NO BRASIL](#). Acesso em: 03 jan. 2025.

BARRETO, Gustavo Santos Dias. O caso do trabalhador preferido – três diretrizes para uma agenda de pesquisa decolonial sobre sentidos do trabalho. **Cad. EBAPE.BR**, v. 22, nº 6, Rio de Janeiro, e2022-0231, 2024. [Vista do O caso do trabalhador preferido – três diretrizes para uma agenda de pesquisa decolonial sobre sentidos do trabalho](#)

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. 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. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 03 jun. 2024.

BARROS, Daiane Serafim Andrade de. **A PERCEPÇÃO DAS AUSÊNCIAS: Os sentimentos dos servidores técnico-administrativos de uma universidade federal sobre as medidas de prevenção e combate ao assédio moral na instituição**. Orientador: Amanda Almeida da Silveira. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado do curso de Especialização em Gestão Pública do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. RIO DE JANEIRO 2022. Disponível em: [DSABarros-min.pdf \(ufrj.br\)](#). Acesso em: 26 jun. 2024.

BELTRAME, Bianca Spode. **Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio – benchmarking entre as ifes**. Orientador: Silvia Generali da Costa. 2018. 106 f. Trabalho de conclusão do curso (Especialização de Ciências Administrativas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Especialista em Administração Pública Contemporânea, Porto Alegre, 2018. Disponível em: [001090373.pdf \(ufrgs.br\)](#). Acesso em: 11 jun. 2024.

CISMARU, Magdalena. **Protecting University Students From Bullying And Harassment: A Review Of The Initiatives At Canadian Universities.** Contemporary Issues in Education Research – Fourth Quarter. 2018 v. 11, n. 4. Disponível em: [\(PDF\) Protecting University Students From Bullying And Harassment: A Review Of The Initiatives At Canadian Universities](#). Acesso em: 15 jan. 2025.

COSTA, Silas; PAIVA, Kely. Assédio moral: relatos e vivências de estudantes em programas de pós-graduação. **Visão**, Caçador-SC, v. 12, n. 1, p. 232-252 | jan/jun. 2023. Disponível em: [assédio moral relatos e vivências de estudantes em programas de pós-graduação \(1\).pdf](#). acesso em: 28 mar 2025.

COUTINHO, Maria Chalfin; DAL MAGRO, Márcia Luiza; BUDDE, Pit Cristiane. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: Teoria e Prática** – 2011, v. 13, n. 2, p. 154-167. Disponível em: [Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários \(bvsalud.org\)](#). Acesso em: 12 jun. 2024.

CRUZ, Alexandre Corrêa da. **O assédio moral à luz da teoria crítica dos direitos humanos.** Tese apresentada no Programa de Doutorado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do grau de Doutor. Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles. Porto Alegre. 2022. Disponível em: [O assédio moral à luz da teoria crítica dos direitos humanos](#). Acesso em: 10 jul. 2025.

CRUZ, Danielle Keylla Alencar; NÓBREGA, Aglaêr Alves da; MONTENEGRO, Marli de Mesquita Silva; PEREIRA, Vinícius Oliveira de Moura. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as fontes de dados para o monitoramento das metas no Brasil. **RESS – Revista do SUS. Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, 31(nspe1):e20211047, 2022. Disponível em: [SciELO Brasil - Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as fontes de dados para o monitoramento das metas no Brasil Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as fontes de dados para o monitoramento das metas no Brasil](#). Acesso em: 15 abr 2025

CUNHA, Luis Fellipe Lira Da; VIEIRA, Fernando de Oliveira; OLIVEIRA, Lorena Esteves de. Assédio moral no trabalho: uma análise das causas e consequências do fenômeno de acordo com artigos indexados na base CAPES e no site ABET entre 2009 e 2019. **Estudos De Administração e Sociedade** v.6, n.1 (2021) 8-19. Disponível em: [Vista do Assédio moral no trabalho](#). Acesso em: 20 abr 2025.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho:** implicações individuais, organizacionais e sociais. **rPOT** v. 9, n. 1, JANEIRO - JUNHO 2009 p. 68-85. Disponível em: [05 artigo rPOT setembro](#). Acesso em: 15 jan. 2025.

FARIAS, Rebeca Vinagre; GOUVEIA, Valdiney Veloso; ALMEIDA, Leandro da Silva. Indicadores do sucesso acadêmico na educação superior: análise segundo natureza dos cursos. 2024. **Psicol. Esc. Educ.** 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-35392024-252060> [SciELO Brasil - INDICADORES DO SUCESSO ACADÊMICO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: ANÁLISE SEGUNDO NATUREZA DOS CURSOS INDICADORES DO SUCESSO ACADÊMICO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: ANÁLISE SEGUNDO NATUREZA DOS CURSOS](#). Acesso em: 03 fev. 2025.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina Neumann; SILVA, Quezia Eloise França; SANTANA, Franciele Ariene Lopes. Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. **RPGE– Revista on line de Política e Gestão Educacional**, araraquara, v. 24, n. esp. 3, p. 1841-1855, dez. 2020. e-ISSN:1519-9029 DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>. Disponível em: [Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente | Revista on line de Política e Gestão Educacional \(unesp.br\)](#). Acesso em: 04 jun. 2024.

FREITAS, Maria Ester de, 2001. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas** . Abr./Jun. 2001. v. 41, n. 2, p. 8 -19 .Abr./Jun. 2001. Disponível em: scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 26 mar 2025.

FREITAS, Maria Ester de Freitas; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: 5. Reim. Da 1 ed. De 2008.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: sedução e carisma?** Tese de Doutorado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV Área de Concentração: Organizações, Recursos Humanos e Planejamento como requisito para obtenção do título de Doutor em Administração ORIENTADORES: Prot. Dr. Fernando C. Prestes Motta (EAESP/FGV) Prot. Dr. Eugêne Enriquez (Université Paris VII). São Paulo, 1997. FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO. Disponível em: [Cultura organizacional: sedução e carisma? \(fgv.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2024.

FILHO, Antonio Martiningo; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 1, 2008. Disponível em: [*RAM v9 n5 2008 capa.indd \(scielo.br\)](#). Acesso em: 09 mai.2024.

FIORI, Ernani Maria. **Pedagogia do oprimido**. 17ed. Rio de Janeiro: paz e terra. Disponível em: [pedagogia-do-oprimido.pdf \(ufscar.br\)](#). Acesso em: 23 jul. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GILL, Lorena Almeida; SANTOS, Dulcinéia Esteves. O assédio moral contra estudantes em uma instituição pública: o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). **Dialogia**, São Paulo, n. 45, p. 1-13, e23351, maio /ago. 2023. <https://doi.org/10.5585/45.2023.23351>. Disponível em: [Vista do O assédio moral contra estudantes em uma instituição pública: o caso da Universidade Federal de Pelotas \(UFPel\) \(uninove.br\)](#) . Acesso em: 11 jun. 2024.

GIRALDELLI, Reginaldo. Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, 2014 v. 17 n. 1, p. 101- 115- DOI:10.11606/issn.1981-.0490.v17n1p101-115. Disponível em: [Vista do Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista](#). Acesso em 5 jan. 2025.

GOUVEIA, Eloise Maria de Lima; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; LEITE, Alice Iana Tavares; SOUTO, Marcella Costa; CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro; FONSÊCA, Leila de Cássia Tavares da. Assédio moral: compreensão de estudantes de enfermagem. **Rev. enferm.**

UERJ, Rio de Janeiro, 2012 abr/jun; 20(2):161-6. Disponível em: [04.pdf \(bvs.br\)](#). Acesso em: 27 jul. 2024.

GOMES, Luciene Ferreira Gomides; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2019, v. 22, n. 1, p. 1-14 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i1p1-14. Disponível em: [*a01.pdf \(bvsalud.org\)](#). Acesso em: 10 jun. 2024.

GUIMARÃES, Fernanda; PAVANATI, André. Silva, NATÁLIA Roth da. Assédio Moral em Instituições de Ensino Superior: Uma Análise Metodológica De Publicações Sobre O Tema Na Plataforma Scielo. **XVI Coloquio internacional de gestión universitaria** – CIGU. Disponível em: [OK - 101 00459.pdf](#). Acesso em: 16 fev. 2025.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** Mai-Ago 2006, v. 22 n. 2, pp. 183-192. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008> Disponível em: [SciELO - Brasil - "Mobbing" \(assédio psicológico\) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional "Mobbing" \(assédio psicológico\) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional](#). Acesso em: 15 jan. 2025.

HELOANI, Roberto. **A dança da garrafa**: assédio moral nas organizações. GV-executivo, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 50-53, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22947/21714>. Acesso em: 03 jun. 2024.

HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volu me=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 24 jul. 2024.

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

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **MEC e Inep divulgam resultado do Censo Superior 2023: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep**. Disponível em: [MEC e Inep divulgam resultado do Censo Superior 2023 — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep](#). Acesso em: 10 jan. 2025.

ITUASSU, Cristiana Trindade; HELMOLD, Stefania de Castro. O ASSÉDIO EM AMBIENTES EDUCACIONAIS: COMO AS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS ESTÃO LIDANDO COM ELE? @rquivo Brasileiro de Educação, Belo Horizonte, v. 12, n. 22, 2024. Disponível em: [arquivoeducacao,+Artigo+4+--+O+Assédio+em+Ambientes+Educacionais \(2\).pdf](#). acesso em: 5 jan. 2025.

JUNIOR, Luiz Gutenberg Toledo de Miranda Coelho; FARIAS, Sergialyson Brasil. **Reflexões acerca do assédio moral em universidades públicas**: uma revisão integrativa. N. 78, oct – dec. 2024. Disponível em: [REFLEXÕES ACERCA DO ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA | Derecho y Cambio Social](#). Acesso em: 10 jan. 2025.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 1, p. 19-39. artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39519022>. Disponível em: [SciELO - Brasil - Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades](#). Acesso em: 03 jun. 2024.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. Hirigoyen MF. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002. Texto Contexto Enferm 2004 Out-Dez; v. 13, n. 4, p. 643-5. Disponível em: [SciELO Brasil - Assédio moral: a violência perversa no cotidiano Assédio moral: a violência perversa no cotidiano](#). Acesso em: 05 jun. 2025.

LIMA, Jander de Silva. **Assédio moral nas universidades federais do Brasil: uma revisão de literatura**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), submetido ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo. Orientadora: Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos. MANAUS 2023. Disponível em: [TCC JanderLima.pdf \(ufam.edu.br\)](#). Acesso em: 05 jul. 2024.

MAITO, Deíse Camargo; PANÚNCIO-PINTO, Maria Paula; VIEIRA, Elisabeth Meloni. Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária. **Interface** (Botucatu). 2022; 26: e220105. Disponível em: scielo.br/j/icse/a/kpCJk543R95DBHhHNzYhv6y/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 20 jan. 2025.

MANDUCA, Ana Paula Ribeiro; BORGES, Livia de Oliveira. Universidades públicas: dissertações e teses sobre assédio moral no trabalho. **R. Laborativa**, v. 12, n. 1, p. 105-125, abr./2023. Disponível em: UNIVERSIDADES PÚBLICAS: DISSERTAÇÕES E TESES SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | Ribeiro Manduca | Revista Laborativa (unesp.br). Acesso em: 13 mai. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Márcia Margarida N. S. O assédio moral de professores praticado por alunos nas (ies) públicas e a omissão social sobre o tema. **Revista de Direito do Trabalho**, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Jul/Dez v.1, n.2, 2019 ISSN: 2674-6913. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. Disponível em: [*out4#10](#). Acesso em: 14 jan. 2025.

MORAES, Maria Regina Cariello. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 287-289, 2012. Disponível em: [resenha_126_679.indd \(scielo.br\)](#). Acesso em: 12 mai. 2024.

MPT ministério público do trabalho. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas.** Disponível em: [arquivo_pdf](#). Acesso em: 15 jan. 2025

NOVO, Luciana Florentino; CONSENTINS, Aline Lopes, SILVA, Gabrieli Fioresi E. Assédio moral na universidade: ações de prevenção e enfrentamento de quatro instituições do estado do rio grande do sul. **XXII Colóquio Internacional de Gestão Universitária.** Ciudad de Asunción – Paraguay 13, 14 y 15 de diciembre de 2023. Disponível em: [1230176.pdf \(ufsc.br\)](#). Acesso em: 10 jun. 2023.

NUNES, Thiago Soares. Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. **Administração Pública e Gestão Social**, 2022, v. 14, núm. 1, Enero-Marzo, ISSN: 2175-5787. Disponível em: [Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores \(redalyc.org\)](#). Acesso em: 11 jun. 2024.

NUNES, Thiago Soares. Vivências de assédio moral na pós-graduação: relatos de docentes e discentes = Experiences of workplace bullying in postgraduate course: reports of teachers and students. 2020. **Revista Gestão e Secretariado (GeSec)**, São Paulo, SP, v. 11, n. 3, set/dez, 2020, p. 212-237. Disponível em: [\(PDF\) Vivências de assédio moral na pós-graduação: relatos de docentes e discentes \(Experiences of workplace bullying in postgraduate course: reports of teachers and students\) \(researchgate.net\)](#). Acesso em: 11 jun. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo**. V. IV, n. 02 - Mai/Jun/Jul/Ago 2014. Disponível em: [Vista do Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. \(pucsp.br\)](#). Acesso em: 03 jun. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n3p264>. Disponível em: [Redalyc.ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS IDENTIFICADAS POR SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA](#). Acesso em: 12 jun. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **RCA - revista de ciências da administração**. vol. 17, núm. 41, abril, 2015, pp. 21-36. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273537756003>. Acesso em: 12 abril 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. **R.G. Secr., GESEC**, São Paulo, v. 9, n. 2, p 205-219, mai./ago. 2018. Disponível em: [rfsabino,+629-+Versão+Final+\(9\) \(5\).pdf](#). Acesso em: 18 mar. 2025.

NUNES, Thiago Soares. Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 14, n. 1, 2022. Disponível em: [Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores | Administração Pública e Gestão Social](#). Acesso em: 15 jan. 2025.

OIKAWA, Fabiana Midori; GARCIA, Marcos Roberto Vieira. **Sofrimento psíquico e assédio moral no contexto universitário**. DOI: 10.36482/1809-5267.ARBP2021v73i1p.19-33. Arquivos Brasileiros de Psicologia; Rio de Janeiro, 73 (1): 19-33. Disponível em: [03.pdf \(bvsalud.org\)](#). Acesso em: 21 jul. 2024.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Education guidelines for the world of work**. Disponível em: [referencial mundo trabalho en | International Labour Organization](#). Acesso em: 18 jun. 2025.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: Dialética editora. 2023.

OLWEUS, Dan A. Bullying at School: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program. **J. Child PsychoL Psychiat**. V. 35. N. 7, pp. 1171-1190, 19. Disponível em: [\(PDF\) Bully/victim problems among school children: Basic facts and effects of a school based intervention](#). Acesso em: 5 fev. 2025.

PENTEADO, Ana Carolina Mantovani; MUTTON, Michele Rossini; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini; JÚNIOR, Edward Goulart; CANÊO, Luiz Carlos. Liderança e assédio moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicol. Am. Lat.** n. 21, México, 2011. Disponível em: [Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho \(bvsalud.org\)](#). Acesso em: 03 jun. 2024.

PEREIRA, Emmanoel. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual**. Justiça do Trabalho –TRT 4 Região. Disponível em: [f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47 \(tst.jus.br\)](#). Acesso em: 09 mai. 2024.

PIRES, José Calixto de Souza. MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP Rio de Janeiro** v. 40, n. 1, p. 81-105, Jan./Fev. 2006. Disponível em: [SciELO Brasil - Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil](#). Acesso em: 25 jan. 2025.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cad. EBAPE.BR**, v. 12, nº 2, artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2014. DOI: [http://dx.doi.org/10.1590/1679-39518275](#). Disponível em: [scielo.br/j/cebape/a/TwqfMJzhGGNMVs56kjZd78r/?format=pdf&lang=pt](#). Acesso em: 24 jul. 2024.

SANTOS, Patrícia Menezes dos. Assédio moral no âmbito universitário e suas consequências jurídicas. Graduada do curso Bacharelado em Direito. Disponível em: [*Assedio-moral-no-ambito-universitario-e-suas-consequencias-juridicas.pdf](#). Acesso em: 16 jul. 2025.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho= The origins of the concept of bullying at work. **Rev. bras. saúde ocup.** V. 37, n. 126, Dez 2012. Disponível em: [https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009 SciELO Brasil - As origens do conceito de assédio moral no trabalho As origens do conceito de assédio moral no trabalho](#). Acesso em: 25 fev. 2025.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012. Disponível em: [SciELO Brasil - Assédio moral no trabalho Assédio moral no trabalho](#). Acesso em: 25 jan. 2025.

TAYLOR D. Molstad; WEINHARDT, Justin M.; JONES, Rihannon. **Sexual Assault as a Contributor to Academic Outcomes in University: A Systematic Review**. Disponível em: [Sexual Assault as a Contributor to Academic Outcomes in University: A Systematic Review](#). Acesso em: 20 jan. 2025.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TONIAL, Poliane Talita. **Assédio moral no ambiente universitário, aspectos de um sofrimento (in) visível e possibilidades de intervenção: uma questão para a psicanálise e para a educação**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – nível de Mestrado – Área de concentração: Educação, Linha de Pesquisa: Cultura, Processos Educativos e Formação de Professores, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Educação. Orientadora: Profa. Dra. Giseli Monteiro Gagliotto. Francisco Beltrão - PR 2021. Disponível em: [Poliane Talita Tonial 2021.pdf \(unioeste.br\)](#). Acesso em: 25 jul. 2024.

TURATO, Egberto Ribeiro. Introdução à Metodologia da Pesquisa Clínico-Qualitativa – Definição e Principais Características. **Portuguesa Psicossomática**. V. 2, nº 1, Jan/Jun 2000 93. Disponível em [Introdução à Metodologia da Pesquisa Clínico-Qualitativa – Definição e Principais Características \(redalyc.org\)](#). Acesso em: 14 jun. 2024.

UNIPAMPA. Universidade Federal do Pampa. Relatório de Gestão da Ouvidoria 2020 e 2021. Bagé 2022 . Disponível em: [Relatório de Gestão Ouvidoria.docx](#). Acesso em: 29 jul. 2025.

UFRGS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2025. Disponível em: [UFRGS - Apresentação](#). Acesso em: 25 JUL. 2025.

VOSS, Dulce Mari da Silva, KRAKHECKE, Eliada Mayara Alves; SILVA, Cristiano Rodrigues da. Não existe pecado do lado debaixo do Equador”: neoliberalismo e formação no Ensino Médio. <https://doi.org/10.18764/2358-4319v17n3.2024.39> 2358-4319. **Revista Educação e Emancipação** · December 2024. Disponível em: [Vista do “Não Existe Pecado do Lado Debaixo do Equador”: Neoliberalismo e Formação no Ensino Médio](#). Acesso em: 5 jan. 2025.

OLIVEIRA, Iraneide da Silva Santos. **Violência moral no trabalho: os direitos humanos em prática laboral para desarticular o assédio moral na universidade de Brasília**. 2015. monografia (Especialista em Educação em Direitos Humanos, no contexto da Diversidade Cultural) - Universidade de Brasília (UnB). Disponível em: [2015 IraneidedaSilvaSantosOliveira tcc.pdf](#). Acesso em: 14 jan. 2025.

OZDEVECIOGLU, Mahmut; DEMIRTAS, Ozgur; KURT, Tugba. **The effect of leader-member exchange on turnover intention and organizational citizenship behavior: the mediating role of meaningful work**. Proceedings of the 9th international management conference. Disponível em: [\(PDF\) THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON TURNOVER INTENTION AND ORGANIZATIONAL](#)

[CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFUL WORK.](#)

Acesso em: 14 fev. 2025.

SOUZA, Cristhiane Santana de; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro; SILVA, Juliana Vitória Vieira Mattiello da. Um estudo sobre o assédio moral na percepção dos profissionais técnicos da educação superior (PTES) Da universidade do estado de Mato Grosso (UNEMAT). **Educação em Debate**, Fortaleza, ano 44, nº 89 - set./dez. 2022.

Disponível em: [\(PDF\) UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS TÉCNICOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR \(PTES\) DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO \(UNEMAT\).](#)

Acesso em 15 jan. 2025.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. Cad. EBAPÉ.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015. Disponível em: scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxxvWB5ytwx/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 14 fev. 2025.

VENTURA, Ely Félix; TEIXEIRA, Luiz Antônio Antunes; OLIVEIRA, Ronielton Rezende; PORTO, Lana. ASSÉDIO MORAL E SEU DANO NA SAÚDE MENTAL DOS INDIVÍDUOS MORAL HARASSMENT AND ITS DAMAGE IN THE MENTAL HEALTH OF INDIVIDUALS ACOSO MORAL Y SU DAÑO EN LA SALUD MENTAL DE LOS INDIVIDUOS. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde** v. 14, n.4 ▪ Belo Horizonte, MG ▪ OUT/DEZ 2017. Disponível em: [marciaalemao,+4757-17177-1-RV+\(2\) \(1\).pdf](#). acesso em: 10 jan. 2025.

YIN, Robert, K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.