



Vivências de assédio moral na pós-graduação: relatos de docentes e discentes
Experiences of workplace bullying in postgraduate course: reports of teachers and students

Thiago Soares Nunes¹

Resumo

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. Esta pesquisa objetivou identificar as práticas de assédio moral vivenciadas por discentes e servidores docentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* de uma Universidade da região sul brasileira. A pesquisa teve uma abordagem mista (quantitativa-qualitativa), sendo aplicado um questionário online (126 respostas) e realizadas entrevistas semiestruturadas (7) com docentes e discentes da Pós-Graduação. Foram realizadas análises descritivas dos dados e análise de conteúdo. Verificou-se a ocorrência de situações de assédio relacionado ao trabalho (por exemplo, opiniões e pontos de vista ignorados, sobrecarga de trabalho), assédio pessoal (ser ignorado/excluído; humilhado ou ridicularizado; comentários ofensivos sobre o indivíduo) e, em menor escala, assédio por intimidações físicas ou sexuais (gritaram com você/agressividade gratuita; comportamentos intimidativos). Tanto docentes quanto discentes experienciaram situações como estas de forma frequente. Observou-se que as agressões sofridas pelos discentes partem, principalmente, dos docentes durante a aula ou em orientações, sendo que no ambiente de aula as agressões são dirigidas aos alunos de forma geral. Já os docentes são alvos majoritariamente dos próprios colegas. Por fim, o assédio moral é uma prática frequente na Pós-Graduação, a qual naturaliza determinados comportamentos hostis, como se estes fizessem parte “da formação do discente”. Ressalta-se a importância de debates sobre assédio moral no contexto acadêmico e científico, de modo a contribuir para mudanças de crenças e práticas.

Palavras-chave: Assédio moral. Pós-Graduação. Universidade. Docente. Discente.

Abstract

The academic and research environments are work contexts that manifest situations of workplace bullying, either through the abuse of power, pressure and demands, vanities/ego or by the refusal of difference. This research aimed to identify the workplace bullying practices experienced by students and teachers linked to the *stricto sensu* Postgraduate Programs of a University in the south of Brazil. The research had a mixed approach (quantitative-qualitative, a survey (126 responses) was applied and semi-structured interviews (7) were conducted with

¹ Pós-doutor em Administração, Doutor em Administração, Docente no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade FUMEC e do Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA.

teachers and students of the Postgraduate Programs. Descriptive data analysis and content analysis were also performed. Was identified the occurrence of work-related bullying (for example, ignored opinions and views, work overload), person-related bullying (being ignored/excluded; humiliated or ridiculed; offensive comments about the individual) and, to a lesser extent scale, physically intimidating and sexual bullying (shouted at you/gratuitous aggression; intimidating behaviors). Both teachers and students have experienced situations like these frequently. It was observed that the aggressions suffered by the students come mainly from the teachers during the class or in orientations, and in the classroom the aggressions are directed at the students in general. Teachers are targeted mainly by their colleagues. Finally, workplace bullying is a frequent practice in Postgraduate field, which naturalizes certain hostile behaviors, as if they these were part of the “student training”. It emphasizes the importance of discussions on workplace bullying in the academic and scientific context, in order to contribute to changes in beliefs and practices.

Keywords: Workplace bullying. Postgraduate. University. Teacher. Student.

Introdução

O assédio moral pode ser compreendido como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, atos, palavras, gestos e escritos que possam provocar danos à dignidade ou integridade física ou psíquica do alvo, além de afetar o trabalho, o ambiente profissional e a vida privada (Hirigoyen, 2008).

Práticas como o abuso de poder e a recusa de diferenças (ideológica, política, gênero, crença, etnia) são elementos comumente identificados como motivadores para a ocorrência do assédio moral em muitos ambientes (Heloani & Barreto, 2018; Hirigoyen, 2006; Nunes & Torga, 2020), e, nesta pesquisa, visivelmente constatados por meio dos discursos dos participantes docentes e discentes vinculados à Pós-Graduação.

Estas práticas, muitas vezes, têm por intenção demonstrar a superioridade e o poder do perpetrador, reduzindo o(s) alvo(s) e aqueles que integram o ambiente na mesma proporção em que se engrandece frente as hostilidades praticadas de forma visível ou velada (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2005; 2011; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008). Embora o assédio moral se configure principalmente (e inicialmente) como uma prática velada, vista como “brincadeira” em alguns casos, pode chegar a práticas visíveis para todos (Hirigoyen, 2006).

Nas organizações, Universidades e na Pós-Graduação, foco desta pesquisa, constata-se tanto o não desenvolvimento de práticas e estratégias que visem inibir a ocorrência do assédio, quanto, por vezes, uma intervenção ineficaz no combate a esta violência. Essas situações levam a supor que existe uma cultura institucional que influencia e/ou sustenta a ocorrência e a continuidade do assédio moral. (Nunes, 2016; Nunes, Tolfo, & Espinosa, 2019; Pheko, Monteiro, & Segopolo, 2017).

Muitas das situações vivenciadas por docentes e discentes na Pós-Graduação são conhecidas e arraigadas nas próprias práticas e cultura deste ambiente. Essas práticas se assemelham ao mundo das fábricas, ou seja, é um contexto de cobranças e pressões, de busca constante por produção, de vaidade e ego, de abuso de poder e de recusa de diferenças (Nunes, 2016) vivenciado tanto por docentes quanto discentes em diferentes graus.

Diante deste contexto, esta pesquisa teve por objetivo identificar as práticas de assédio moral vivenciadas por discentes e servidores docentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* de uma Universidade da região sul brasileira.

Este estudo apresenta significativa importância, visto que possibilita aos discentes relatarem suas experiências e percepções sobre a realidade da Pós-Graduação – ênfase pouco comum nas pesquisas sobre assédio moral que, de modo geral, focam principalmente nos docentes, na precarização do trabalho destes e nos efeitos desta violência na sua saúde. Entre 2001 e 2013, por exemplo, foram publicados 35 artigos sobre assédio moral, dos quais 12 tinham como *locus* de pesquisa o ambiente universitário – em especial os docentes, nos eventos da ANPAD (Nunes & Tolfo, 2015). O contexto acadêmico é alvo de diversas pesquisas, principalmente, aquelas que enfatizam as mudanças da organização do trabalho, envolvendo aspectos positivos (ex.: qualidade de vida, identidade) e negativos (ex.: discriminação, precarização, assédio moral) (Nunes & Torga, 2020).

A partir desta introdução, em sequência, é apresentada uma breve abordagem sobre o assédio moral, além da descrição dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Em sequência, a discussão e apresentação dos resultados alcançados, e, por fim, são apresentadas as considerações finais da pesquisa.

Assédio Moral

O assédio moral é uma prática tão antiga quanto o próprio trabalho, contudo, é nas últimas décadas que se tornou popular devido a exposição de casos na mídia e do interesse de pesquisadores das mais diversas áreas de conhecimento na exploração do tema e suas relações (Freitas *et al.*, 2008; Hirigoyen, 2006; Nielsen & Einarsen, 2018).

Mesmo com a ampla divulgação do fenômeno, ainda existe falta de clareza da sua definição e características, o que leva a uma compreensão errônea e conseqüentemente a banalização do mesmo (Nunes, 2016). Ademais, segundo o autor, a sociedade, de forma geral, consegue identificar o caráter violento e as possíveis conseqüências do assédio, mas pouca ênfase é dada para suas características principais.

Portanto, ao considerar os diversos conceitos existentes sobre assédio moral, enfatiza-se neste trabalho os conceitos dos pesquisadores brasileiros Heloani e Barreto (2018) que englobam características e aspectos atuais do assédio moral. Para os autores o assédio moral pode ser compreendido como:

[...] conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani & Barreto, 2018, p. 53).

O conceito apresenta um interessante aspecto, a saber: a causalidade do assédio pelas formas de organização do trabalho e pela cultura organizacional. Esses elementos não são novos nos trabalhos sobre a temática, mas inseri-los neste contexto fortalece o que muitos autores comentam sobre o fenômeno (Nunes, 2016; Pheko *et al.*, 2017). Para os autores, a cultura e práticas organizacionais podem favorecer o assédio moral, mediante traços culturais presentes nas organizações e da própria sociedade (Pheko *et al.*, 2017), tal qual a impunidade, lealdade às pessoas, personalismo, corporativismo, paternalismo, grupos de poder, vaidade e ego (Nunes, 2016).

Dentre as características elencadas na literatura que são importantes para entender e classificar o assédio moral, destacam-se:

a) frequência e duração: o assédio não está ligado a eventos isolados, mas a comportamentos repetidos e persistentes ao longo do tempo (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Freitas *et al.*, 2008; Heloani & Barreto, 2018). Ou seja, o assédio está mais vinculado a meses e anos do que dias e semanas;

b) intencionalidade: refere-se que a prática hostil e/ou o desejo de causar dano ao outro é intencional (Freitas *et al.*, 2018; Heloani & Barreto, 2018; Piñuel, 2013). Também pode ser compreendido como não intencional (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Leymann, 1996), mas esse aspecto não exclui o caráter violento do fenômeno, e nem minimiza a ação;

c) direcionalidade: identifica-se que o assédio é direcionado para um ou mais alvos. Em um aspecto coletivo, o assédio tem muitas vezes a intenção de submeter os indivíduos a pressões, violências e insultos com intenção de fazê-los se adequarem às normas e metas (produtivas) organizacionais (Freitas *et al.*, 2008; Gosdal, Soboll, Schatzmam, & Eberle, 2009);

d) desequilíbrio de poder: desigualdade de poder entre agressor e alvo. A estrutura de poder formal (hierárquico) ou informal (conhecimento, *status*, acesso a pessoas importante,

experiência) existente no ambiente organizacional, possibilita a ocorrência dessas relações (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Leymann, 1996).

Com a exposição do conceito e características do assédio, é importante apresentar algumas situações hostis para melhor compreensão. Nesta pesquisa, agrupou-se algumas destas a partir das categorias de Einarsen, Hoel e Notelaers (2009): assédio relacionado ao trabalho; assédio pessoal; assédio por intimidações físicas (acrescido do assédio sexual).

Tabela 1.
Assédio moral: situações hostis

CLASSIFICAÇÃO	SITUAÇÕES
ASSÉDIO RELACIONADO AO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho; • Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva; • Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência; • Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem etc.); • Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido; • Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados; • Supervisão excessiva de seu trabalho;
ASSÉDIO PESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples; • Espalharam boatos ou rumores sobre você; • Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões; • Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho; • Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação; • Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”; • Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas; • Foram feitas alegações contra você; • Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada; • Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”; • Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço; • Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho.
ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÕES FÍSICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem; • Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real; • Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você).

Nota: adaptado de Einarsen *et al.* (2009).

As situações apresentadas são vivenciadas em algum grau pelos indivíduos no ambiente laboral. Estas práticas hostis podem ser indicadas pelo superior hierárquico (vertical descendente), subordinado ao superior (vertical ascendente), entre colegas de mesmo nível hierárquico (horizontal) e misto. O assédio que parte do chefe é mais frequente, uma vez que este já possui o “poder” para desenvolver estratégias para hostilizar e humilhar o seu alvo (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Freitas *et al.*, 2008; Nunes, Tolfo, & Nunes, 2013).

O assédio moral é considerado como uma violência sutil, ou seja, quem passa por ela muitas vezes não tem conhecimento das hostilidades que ocorrem; da mesma forma as consequências proporcionadas pela violência – onde o indivíduo só percebe os efeitos quando já estão intensos e, geralmente, tarde para amenizá-los (Nunes & Torga, 2020). Embora a violência possa ser sutil, invisível, as consequências tendem a ser devastadoras e repercutir para a vida inteira do alvo e daqueles que o cercam (Pellegrini, 2016).

Embora o assédio exista em todos os setores, em maior parte dos países, há maior frequência de casos de assédio moral no setor público, especialmente na área social, de saúde e da educação (Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2011). Ainda que o trabalho no serviço público garanta estabilidade e segurança ao indivíduo, no caso do assédio, isso pode ainda aumentar o dano, pois dificilmente alguém renunciará ao seu trabalho mesmo que esteja em situação de sofrimento (Freitas *et al.*, 2008; Nunes, 2016). Portanto, é importante analisar o modelo de gestão largamente utilizado, uma vez que este ainda é orientado pelos princípios da eficácia e de avaliações heterônomas, os mesmos praticados na administração científica e clássica, os quais podem levar ao individualismo, competitividade e culpabilização dos indivíduos (Barreto & Heloani, 2015).

No âmbito das universidades, os docentes são foco de pesquisa devido a deterioração das condições de trabalho, adoecimento, competitividade acirrada e busca intensa pela produtividade presente diariamente na classe, principalmente, para aqueles que estão também vinculados à Pós-Graduação (Martins & Honório, 2014; Nunes, 2016).

Na Pós-Graduação estes elementos são intensificados, uma vez que recai sobre o docente uma gama maior de atividades, prazos e cobranças, as quais são fundamentais para sua permanência nos referidos Programas e, conseqüentemente, para a manutenção destes (Coutinho, Magro, & Budde, 2011; Nunes & Torga, 2020). Com essa pressão e cobranças, muitas vezes realizadas de forma exacerbada, recai também para os discentes as exigências de prazos e trabalhos. Ou seja, são situações que ocorrem com todos aqueles que estão inseridos na Pós-Graduação. Em estudo com discentes, foi identificado que os participantes apresentaram risco ou vivenciaram algum distúrbio ou transtorno psicológico, como por exemplo: tristeza, depressão, insônia, preocupação constante (Levecque, Anseel, Beuckelaer, Heyden, & Gislef, 2017).

A teoria apresentada demonstra a ocorrência de assédio no ambiente acadêmico, seja o assédio moral ou sexual. Na Pós-Graduação, não é diferente, embora tenha estrutura, políticas, práticas e elementos culturais diferentes de uma Graduação, seu *modus operandi* é

ainda mais violento por um conjunto de aspectos que são perpetrados, incorporados e naturalizados pelos docentes e discentes e outros que estão inseridos neste processo.

Desta forma, esse ambiente que poderia ser um espaço de debates, racionalidade, cooperação, tolerância e diversidade, está sujeito aos mesmos comportamentos, ações e influências nocivas, internas e externas, que qualquer organização e que repercutem negativamente no dia a dia organizacional, moldando comportamentos e práticas aceitas culturalmente que favorecem a ocorrência de hostilidades e violência, em especial o assédio moral.

Método

A pesquisa teve uma abordagem mista, ou seja, concentrou-se em coletar, analisar e unir dados quantitativos e qualitativos em um único estudo (Creswell & Clark, 2013). A utilização da pesquisa quantitativa objetiva apresentar maior precisão dos resultados, permitindo uma visualização mais abrangente das situações hostis vivenciadas pelos participantes da pesquisa. Por sua vez, a pesquisa qualitativa trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações e atitudes que estão relacionados ao tema desta pesquisa. O estudo ainda se classifica como descritivo, uma vez que teve por objetivo descrever as situações hostis vivenciadas pelos participantes.

Os participantes da pesquisa foram os servidores docentes e discentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação (*stricto sensu*) de uma Universidade da região sul do Brasil. Até final de 2017 a Universidade teve aproximadamente 660 servidores docentes e 2.312 discentes (mestrado e doutorado) vinculados aos Programas de Pós-Graduação (PPGs).

Na primeira parte da pesquisa que consistiu na aplicação de um questionário online, não se definiu uma amostra, uma vez que os pesquisadores entraram em contato com os PPGs para divulgar a pesquisa a toda a população, além de envio de e-mails para eles, o que implicou em participação por acessibilidade. Na segunda etapa, foram realizadas entrevistas, cuja seleção foi intencional e voluntária (participantes se disponibilizavam para ser entrevistados). Ao total, o questionário foi respondido por 126 participantes e foram realizadas sete entrevistas.

Na Tabela 2 são apresentadas as informações mais frequentes sobre os respondentes do questionário online e entrevistados.

Tabela 2.

Caracterização dos participantes

DADOS DOS RESPONDENTES DO QUESTIONÁRIO (126)					
	Docente	Discente	Docente e Discente		
Idade (média)	50 anos	30 anos	40 anos		
Sexo	Feminino: 55,6% (20)	Feminino: 64,4% (58)	Feminino: 61,9% (78)		
Cor	Branco: 86,1% (31)	Branco: 78,9% (71)	Branco: 81% (102)		
Estado Civil	Casado(a)/União Estável: 63,9% (23)	Solteiro(a): 62,2% (56)	-		
Vínculo	Docente: 28,6% (36)	Discente: 71,4% (90)	-		
Centro de Vínculo	Saúde: 25% (9) Humanas: 25% (9)	Sociais Aplicadas: 22,2% (20) Agrárias: 21,1% (19) Saúde: 21,1% (19)	Saúde: 21,9% (28) Agrárias: 18,8% (24) Sociais Aplicadas: 18,8% (24)		
Tempo de trabalho na Universidade	mais de 25 anos: 44,4% (16) 6 a 10 anos: 19,4% (7)	-	-		
Tempo de trabalho/cursa na Pós-Graduação	1 a 5 anos: 38,9% (14)	2,5 anos a 3 anos: 20% (18)	-		
Direção na Pós-Graduação	11 a 15 anos: 25% (9)	1,5 ano a 2 anos: 17,8% (16)	-		
Bolsista	Não: 77,8% (28)	-	-		
Bolsista obrigado a cumprir carga horária	-	Não: 37,8% (34)	-		
	-	Não: 61,1% (55)	-		
DADOS DOS ENTREVISTADOS (7)					
	Vínculo	Sexo	Tempo na Pós-Graduação	Coordenador na Pós-Graduação	Bolsista
E1	Docente	Feminino	1 a 5 anos	Não	-
E2	Discente (doutorado)	Masculino	3,5 a 4 anos	-	Não
E3	Discente (mestrado)	Feminino	1 a 1,5 anos	-	Não
E4	Docente	Feminino	mais de 25 anos	Sim, mais de 5 anos	-
E5	Discente (doutorado)	Feminino	2,5 a 3 anos	-	Sim
E6	Discente (doutorado)	Masculino	1,5 a 2 anos	-	Sim
E7	Discente (mestrado)	Feminino	1,5 a 2 anos	-	Sim

Nota: dados primários.

O questionário online apresentou uma versão básica com algumas perguntas diferenciadas para os docentes e discentes. A estrutura foi composta por três partes: 1) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual é apresentada informações sobre a pesquisa, a participação do pesquisado e aspectos de sigilo; 2) dados sociodemográficos e dados relacionados ao trabalho/estudo na Universidade que incluem questionamentos sobre sexo, idade, estado civil, formação, tipo de vínculo, tempo de instituição e demais; 3) assédio moral, cujas situações hostis foram baseadas em instrumento desenvolvido e atualizado por Einarsen *et al.* (2009) intitulado NAQ-R (*Negative Acts Questionnaire-Revised*). Por sua vez, as entrevistas, semiestruturadas, contemplaram questões similares ao questionário – aprofundando aspectos sobre as situações de assédio moral vivenciadas pelos participantes e suas características.

As informações obtidas por meio do questionário online foram analisadas seguindo tanto uma abordagem quantitativa com técnicas descritivas, quanto distribuição de frequências – utilizou-se o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Os dados qualitativos provenientes das entrevistas foram interpretados a partir da análise de conteúdo que não se limita apenas à descrição, ou seja, procura atingir uma compreensão mais profunda do conteúdo das informações por meio da inferência e interpretação (Bardin, 2004).

As categorias de análise foram agrupadas a partir das categorias: assédio relacionado ao trabalho; assédio pessoal; assédio por intimidações físicas (acrescido do assédio sexual).

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade e seguiu todas as normativas éticas conforme a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Por fim, para garantir o anonimato e a proteção dos participantes da pesquisa, os respondentes do questionário online foram identificados com a letra “P” seguidos com seus respectivos números (1 a 126) e os entrevistados com a letra “E” (1 a 7). Além disso, nomes, locais e situações detalhadas foram apresentadas de forma a não identificar os participantes.

Análise e interpretação dos dados

A seguir apresenta-se a descrição das situações de assédio moral vivenciadas pelos participantes. Ressalta-se a importância em identificar as principais situações hostis utilizadas, de modo a construir estratégias para minimizar e prevenir estas violências na Pós-Graduação.

Foi questionado ao participante se a ocorrência de assédio moral na Pós-Graduação é uma situação existente, tendo como base sua percepção e vivência na instituição. A Tabela 3, a seguir, apresenta a percepção dos docentes, discentes e ambos sobre este aspecto.

Tabela 3.

Percepção sobre a existência de assédio moral na Pós-Graduação (%)

	DOCENTES	DISCENTES	TODOS
Não	30,3	9,8	15,7
Não sei	33,3	28,0	29,6
Sim	36,4	62,2	54,8
TOTAL	100	100	100

Nota: dados primários.

Todas as categorias de participantes afirmaram que a ocorrência de assédio moral na Pós-Graduação é uma situação existente. Na Tabela 3, nota-se maior incidência na afirmação dos discentes se comparado com os docentes. Algumas hipóteses poderiam ser uma maior cobrança nos discentes para cumprirem suas atividades que apresentam um prazo determinado, a naturalização de atitudes hostis como “normais”, o não conhecimento dos comportamentos/ações como assédio moral, entre outros.

Segundo Hirigoyen (2006) o ambiente universitário e de pesquisa, tem espaço limitado, o que, instigado pela vaidade e abuso de poder, provoca conflitos e alta competitividade – promovendo comportamentos e práticas de assédio. A ocorrência do

assédio moral na Pós-Graduação nada mais é que um reflexo dos conflitos, hostilidades e impunidades que ocorrem na Universidade e sociedade. Logo, esta situação vai além de apenas uma questão interpessoal, perpassa pela organização, pela cultura organizacional e a cultura na qual ela está inserida (Nunes, 2016; Nunes & Torga, 2020; Pheko *et al.*, 2017).

Tendo como base o instrumento NAQ-R, há 23 situações hostis apresentadas no questionário online, sendo ainda acrescentada uma questão específica para cada categoria (docente e discente). As situações hostis foram classificadas em três categorias: assédio relacionado ao trabalho (10 situações para docentes e 9 para discentes); assédio pessoal (10 para docentes e 11 para discentes); e assédio por intimidações físicas ou sexual (4 situações). Ressalta-se que a categorização é uma tentativa de agrupar as situações para ter uma visualização mais ampla. No entanto, o limiar entre algumas delas é muito próximo e podem acontecer concomitantemente.

Na Tabela 4, a seguir, é ilustrado a frequência de cada categoria e na coluna final a porcentagem correspondente de ocorrência de assédio moral na mesma (consideraram-se as seguintes frequências como assédio moral: às vezes, frequentemente e sempre).

Tabela 4.
Situações hostis: frequência por categoria e grupo (%)

DISCENTES	Nunca	Rar.	Às vezes	Freq.	Sempre	AMT
Assédio relacionado ao trabalho	47,0	18,6	18,0	8,4	8,0	34,4
Assédio pessoal	60,4	15,8	12,1	4,5	7,3	23,8
Assédio por intimidações físicas ou sexual	86,0	6,1	4,3	1,5	2,1	7,9
DOCENTES	Nunca	Rar.	Às vezes	Freq.	Sempre	AMT
Assédio relacionado ao trabalho	60,9	21,8	11,8	3,6	1,8	17,3
Assédio pessoal	58,2	25,1	13,3	3,0	0,3	16,7
Assédio por intimidações físicas ou sexual	81,1	10,6	6,8	0,8	0,8	8,3
DISCENTES & DOCENTES	Nunca	Rar.	Às vezes	Freq.	Sempre	AMT
Assédio relacionado ao trabalho	53,3	19,0	15,4	6,6	5,7	27,7
Assédio pessoal	60,1	18,0	12,3	4,1	5,5	21,9
Assédio por intimidações físicas ou sexual	84,6	7,4	5,0	1,3	1,7	8,1

Nota: dados primários.

Observa-se na Tabela 4 a ocorrência maior de assédio relacionado ao trabalho. Por sua vez, o assédio por intimidações físicas ou sexuais ocorre de forma menos frequente, uma vez que estas situações são mais diretas e visíveis, não escondendo o caráter sutil do assédio. Além disso, a frequência de assédio moral é mais alta nos discentes, possivelmente, pelo desequilíbrio de poder existente na relação deles com os docentes.

Em sequência é apresentado cada uma das três categorias, tendo como base as respostas do questionário online e as verbalizações das entrevistas, com objetivo de melhor caracterizar as experiências dos participantes na Pós-Graduação.

4.1 Situações hostis: Assédio relacionado ao trabalho

A primeira categoria, assédio relacionado ao trabalho, compreende situações relacionadas ao trabalho do alvo e inclui comportamentos como: ser exposto a prazos e metas impossíveis de serem cumpridos, excesso de supervisão, sobrecarga de trabalho e outros comportamentos que dificultam as condições de realização do trabalho (Einarsen, 2005; Einarsen *et al.*, 2009).

As situações mais frequentes para os discentes foram: “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (48,8%); “Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva” (46,3%); “Foi obrigado a realizar um trabalho acima/abaixo do seu nível de competência” (41,5%); “Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido” (37,8%). Já para os docentes foram: “Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva” (30,3%); “Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho” (27,3%); “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (27,2%); “Foi atribuído mais trabalho a você do que a outro colega” (24,3%).

A situação “suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” teve grande incidência entre os discentes (48,8%) e docentes (27,2%). Essas situações ocorrem principalmente entre os discentes, segundo relatos dos mesmos, especialmente devido ao posicionamento ideológico/político. Ou seja, dependendo da linha ideológica que o docente segue, ele pode ignorar qualquer posicionamento vindo do aluno, como por exemplo na verbalização: “Então a gente começava a falar o que ele queria ouvir, já que ele não aceitava ou ironizava a nossa opinião. Era uma questão de ideologia/política. Ele nunca deixou claro o posicionamento dele, mas dava para ver” (E7). Tal fala não é isolada, ocorreu com outros entrevistados da mesma forma (E3; E5) e com outro relacionado às questões religiosas (E2).

O ato de ignorar a opinião do outro provoca um sentimento de insegurança e o expõe de forma negativa para os demais, como se este não soubesse do que está falando. Isso se agrava, principalmente, se este contexto for em sala de aula, um ambiente onde deveria existir o debate de ideias, sejam elas das mais diversas ideologias possíveis.

Outra situação com alto índice de ocorrência foi “exposto a uma carga de trabalho excessiva”, 46,3% em discentes e 30,3% com docentes. Tanto docentes quanto discentes têm uma carga grande de trabalho diário, por exemplo, o primeiro, com correções de trabalhos de graduação e pós-graduação, orientações, elaborações de artigos/projetos, disciplinas, coordenação de grupos/núcleos de pesquisa; e o segundo, elaborações dos trabalhos, artigos, leituras de material, pesquisas.

A degradação das condições de trabalho do docente e seus efeitos na sua saúde, por exemplo, é alvo de diversas pesquisas, as quais enfatizam que esses aspectos estão relacionados às longas jornadas de trabalho, exigências de multifuncionalidade, intensificação do trabalho (orientações e disciplinas), pressão/cobrança por produtividade (principalmente para os PPG's), e entre outros (Oliveira, 2017; Nunes & Tolfo, 2020). Ademais, existe também disparidade entre os próprios docentes, de forma que uns trabalham mais que outros, dependendo muitas vezes, do seu posicionamento/pertencimento ou não ao grupo dominante (Nunes, 2016). Em outros termos, àqueles que fazem parte do grupo dominante podem ser “beneficiados” e não receber uma quantidade de trabalho elevada, se comparado a outro colega não integrante/pertencente a este grupo – situação esta com incidência de 24,3% dos docentes identificada como assédio moral.

No que diz respeito aos discentes, a principal queixa é a quantidade exorbitante de material para leitura durante determinada disciplina, identificada por E3 e E7. Embora os contextos de ambas sejam diferentes, a lógica está bem próxima. Segundo E3, a disciplina que cursava ficou “concentrada”, tendo mais aulas durante a semana devido a outras atividades do docente. Com isso, a carga de leitura, que já era grande, ficou com um volume semanal maior. Para a E3 “Tinha tanto material que a gente não conseguia discutir na sala”. Ao contestarem a carga de leitura e o período pequeno de intervalo entre uma aula e outra, os comentários do docente agressor eram “Vocês têm que se esforçar. [...] Não é Graduação mais. [...] Se vocês não conseguem ler isso, o que vocês serão depois? [...] Vocês não conseguem nem ler isso?” (E3). Segundo a entrevistada, o docente agia de forma indiferente e passava impressão de “vão se acostumando”. Com essa carga de trabalho excessiva, vinham também as ironias e sarcasmos com relação a esta questão.

As situações de assédio relativas ao trabalho, em especial excessiva carga de trabalho, podem proporcionar sentimentos de inutilidade e vazio no alvo, intensificar o ritmo de trabalho e o aparecimento de novas demandas (Heloani & Barreto, 2015). Em consequência disso, o desgaste físico e/ou mental e o isolamento social podem se manifestar rapidamente como um efeito dessa intensificação (Nunes & Torga, 2020) (no primeiro caso) e como uma forma de conseguir dar conta dessa quantidade de trabalho.

Outras estratégias hostis utilizadas são a relação entre docentes, de competição e/ou vaidade, que pode influenciar na relação dos discentes com outros professores. Por exemplo, se um discente faz uma disciplina de um professor que é desafeto do seu orientador, este discente pode ser mais cobrado, ter seu trabalho diminuído ou até ser um meio para atingir seu

orientador (E2). A verbalização em sequência ilustra parte de situações de relacionamento interpessoal que evoluíram para situações de assédio moral.

Fui avaliar um projeto de um aluno orientando de um colega e constatei que tinha evidentemente uma série de pontos metodológicos questionáveis, e eu estava para fazer isso. E fiz. Então, muito educadamente, em nenhum momento questioneei a validade da pesquisa, [...]. Então assim, fui fazendo uma série de anotações e dei o parecer. Só que o orientador desse aluno, é [uma pessoa que tem determinado poder]. E aí o que essa pessoa fez? [...] Para minha surpresa, depois desse fato acontecer, ele me puniu. Ele me desligou [de determinada função], [...] que obviamente era uma punição pelo fato do projeto, entendeu? Coisas desse tipo. Ai quando isso aconteceu eu fiquei muito indignada. (E1)

Eu vejo muita provocação, eu vejo provocação de professor com professor, professor com aluno. Eu vejo professores que não deixam o aluno fazer outra disciplina porque é de outro professor [desafeto], mas você tem o interesse e a pessoa não é complacente. E neste momento você tem autonomia para fazer a inscrição, mas aí você peca no relacionamento com seu orientador. A impressão que eu tenho, parece que seriam traídos, sacaneados sabe. Mas eu só quero descobrir uma outra área que me é possível agora. Eu vejo vários problemas neste sentido, são sempre muito pequenos e injustificados. Por exemplo, fazer disciplina com outro professor que as pessoas não gostam “ah não, desvia do foco do seu trabalho, então não é importante nesse momento. Você pode voltar para fazer”. Então, criam sempre alternativas que não são viáveis [...] O que eu vejo assim, é uma sutileza, porque a pessoa não está falando que você não pode fazer. Você pode, é teu direito, mas aí você sabe como vai ser conduzido outras coisas. Então isso também não fica escrito, não fica explicitado, mas isso na frente soma com outros problemas que as vezes a pessoa acumula e acaba canalizando, digamos assim, essa fonte de raiva de uma outra forma. (E2)

Na verbalização da docente (E1), é visível que o docente que apresenta determinado poder institucional, usou seu cargo para retirar a docente da função que era de sua responsabilidade, bem como não deu seguimento a qualquer manifestação de solicitações institucionais feitas a ele, usando assim, do poder investido no seu cargo para prejudicá-la no desenvolvimento de suas atividades em várias instâncias na Universidade.

Um indivíduo que tem seu trabalho ou competência questionada é capaz de desenvolver diversas estratégias para “resolver” a situação a que foi posto, podendo ainda difamar e prejudicar de alguma forma aquele que o colocou nesta posição (Coutinho *et al.*, 2011; Salin, 2003). Ou seja, o docente (agressor) ao ter sua competência questionada como orientador, iniciou seus “ataques” indiretos como forma de penalizar aquela que fez seu trabalho, que era avaliar o Projeto de pesquisa do discente. O abuso de poder, ocorrido neste caso, é uma estratégia frequente para prejudicar e eliminar aquele que é um desafeto para o agressor (Einarsen, 2009; Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Salin, 2003).

Na verbalização de E2, é ressaltado apenas uma das estratégias hostis que são utilizadas nos PPG's no contexto da relação orientando e orientador versus professor X. A pressão do orientador para que seu orientando não trabalhe com determinado docente ou que não faça sua disciplina porque ele é um desafeto/“inimigo” é um comportamento que ocorre dentro da Pós-Graduação.

Pressionar o outro para que ele não faça “valer seus direitos” pode ser configurado como assédio moral (Hirigoyen, 2006), a depender da forma e contexto que isso ocorre. “Desafiar” o orientador neste aspecto, é algo raro de acontecer, pois o discente fica com medo de criar algum problema futuro e com isso ser prejudicado. Por outra perspectiva, discentes altamente produtivos são bem vistos e necessários pelos seus orientadores, pois estes garantem ou auxiliam a sua produtividade e permanência no PPG; desta forma, “entregar o ouro ao bandido” não é uma estratégia que eles tendem a realizar facilmente.

As situações e verbalizações destacadas foram explicitadas pelos participantes, e os próprios relataram que algumas destas também ocorreram com outros colegas dentro e fora dos PPG's que eles fazem parte. Ou seja, não são situações específicas deles, são práticas recorrentes na Pós-Graduação, sendo algumas até naturalizadas na própria cultura e *modus operandi* de muitos docentes e discentes. Por fim, muitas das estratégias adotadas no assédio relacionado ao trabalho, tendem a dificultar as condições de execução do trabalho, podendo fazer com que a imagem do alvo se torne negativa perante os outros (Hirigoyen, 2006).

4.2 Situações hostis: Assédio pessoal

A segunda classificação, assédio pessoal, compreende situações direcionadas para o indivíduo alvo, relacionadas às suas características e competência, tais como: fofocas e rumores, isolamento ou exclusão, insultos e provocações, humilhações e outros (Einarsen, 2005; Einarsen *et al.*, 2009). Para os autores, estes tipos de comportamentos podem ser vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho de tempo em tempo.

Da mesma forma que na categoria “Assédio relacionado ao trabalho”, as situações com maior frequência também são um pouco diferentes entre os discentes e docentes nesta classificação. As situações com maior ocorrência para os discentes foram: “Foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira (40,3%); “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho” (39,0%); “Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação” (33,0%); “Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões” (30,5%); “Espalharam boatos ou rumores sobre você” (26,9%).

Por sua vez, as com maior incidência para os docentes foram: “Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada” (30,3%); “Foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira” (27,2%); “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho” (21,2%); “Espalharam boatos ou rumores sobre você” (36,4%).

A situação “Foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira” teve alta frequência entre discentes (40,3%) e docentes (27,2%). Porém, entre os entrevistados, foi uma das situações pouco mencionadas, visto que muitos interpretaram essa questão como algo normal, que faz parte dos relacionamentos em alguns momentos. Entretanto, ser ignorado na relação orientando e orientador não é um caso normal. Duas situações foram verbalizadas pelos entrevistados: “Ele às vezes passava no corredor, no meu lado, e não falava um ‘Oi’” (E5); e

Eu me relaciono bem com todo mundo. Às vezes a posição que você está ocupando, como chefe por exemplo, você não consegue agradar todo mundo. Tem algumas pessoas que ficaram aborrecido comigo, já aconteceu isso, em função de tomar partido de uma situação de algumas pessoas. Por causa disso, uma colega ficou dois anos sem falar comigo, me ignorava. (E4)

A primeira situação ocorreu entre Orientanda e Orientador, na qual ele, além de outras situações hostis praticadas, também ignorava sua presença quando passavam pelo mesmo ambiente (ocasionalmente). Por sua vez, a segunda verbalização explicita a relação entre colegas do mesmo PPG, onde uma decidiu determinada questão em favor de um grupo, e a outra professora ficou sem se comunicar com ela por anos, ignorando sua presença nos corredores, tendo o mínimo de contato possível, somente quando realmente “obrigada”.

Recusar a comunicação e ignorar a presença do alvo é uma forma de expressar, sem palavras, que a pessoa não interessa para ela ou até que não existe (Hirigoyen, 2008). Tal situação ao ser feita, em um contexto mais amplo, acaba por constranger e humilhar ainda mais o alvo, fazendo com que ele fique paralisado, pois não sabe como se defender destas situações (Freitas, 2001). Situações como esta, de isolamento e recusa de comunicação, são difíceis de serem identificadas, o que prejudica a compreensão de todo o contexto da violência (Nunes *et al.*, 2013).

Comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada, foram situações que ocorreram com frequência elevada na pesquisa, principalmente, se vincular aspectos ideológicos, políticos e crenças religiosas, ou seja, pode existir nestes casos um assédio discriminatório.

As verbalizações em sequência ilustram essas situações: “Maioria dos alunos do Programa são de fora, nordeste e norte. E eles acabam se sentindo constrangidos em algumas ‘brincadeiras’ feitas por outros alunos. Mas a gente não consegue identificar se é preconceito ou a pessoa não gosta mesmo” (E6);

Quando as pessoas sabem meu posicionamento político, elas tendem a me agredir. No caso eu defendo um pensamento comunista dentro de um grupo de esquerda [...] Existe uma polarização, que eu vejo que gerou uma certa exclusão [...] Neste caso eu me via sendo perseguido por essa professora, que não era orientadora, mas fazia parte do grupo de pesquisa. [...] Também teve um professor que me provocou nas aulas e no curso inteiro, de ficar mencionando obras que eu leio num tom pejorativo, criando a ideia de que o cara que lê isso aí é um idiota. [...] (E2)

Eu comecei a falar de religião, porque eu queria fazer uma pesquisa relacionada à religião, e ele falou “você não tem capacidade de fazer isso, porque você está muito imersa na sua religião”. Na cabeça dele ele achava que eu estava muito imersa na minha religião, ele ficava fazendo muito julgamento pessoal. Ele falava “você fala muito como crente”, e ele criticava isso, porque eu não devia falar assim, nesse linguajar. [...] Sempre achava uma maneira de me hostilizar, e eu assim, com medo, eu já ia nas reuniões com medo. (E5)

As verbalizações dos entrevistados apresentam aspectos sobre a origem do indivíduo (E6), convicções políticas (E2 e E3) e crenças religiosas (E5). No primeiro caso, o discente relata que por ele e outros serem de outra região, são muitas vezes alvo de “brincadeiras” sobre sua origem. Já E2 e E3, são alvos principalmente devido ao seu posicionamento político, que é contrário aos docentes que ministram disciplinas ou que participam de alguma atividade com eles. E5, por sua vez, pejorativamente, é criticada pelo seu “jeito crente de ser”, pela forma de falar, de se comportar. Os exemplos referidos evidenciam que os alvos são prejudicados nas suas avaliações e constrangidos/humilhados perante os outros de forma deliberada, irônica e direta.

Estes casos têm em comum a recusa de uma diferença ou de uma particularidade da pessoa, ou seja, é considerado como um assédio discriminatório por ratificar este aspecto (Hirigoyen, 2006). A existência dessa indiferença com a ideologia/crença do outro em um ambiente onde deveria promover a pluralidade e o debate de ideias, ressalta a limitação do agressor, o qual não deveria deixar suas concepções influenciarem nas avaliações e relacionamentos com os discentes. Ressalta-se que as repetidas falas e comportamentos dos agressores em questão eram para constranger e ridicularizar os seus respectivos alvos, individuais ou coletivos, e não comentários isolados ou com intenção de debate.

Complementando essas questões, a situação hostil “foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho” (discentes 39% e docentes 21,2%) apresentou diversos relatos, os quais ressaltaram o caráter de querer humilhar e desqualificar o outro. As verbalizações a seguir apresentam algumas situações apresentadas pelos discentes de mestrado e doutorado relacionadas às suas experiências em sala de aula, grupos de pesquisa, reuniões e em outras atividades acadêmicas.

Na aula de um professor eu morria de medo, eu não conseguia falar na aula dele. [...] Acho que esse medo de falar não era só eu, era de muita gente da turma. [...] A gente ouvia umas coisas assim: “Que o nível é fraco”, “Que essa é uma das piores turmas que a gente já teve”, “Que erraram na seleção”. E nas aulas ele olhava com aquele cara do tipo “você foram muito mal de novo”, entendeu? De desdenho, do tipo “Nossa, vocês nunca vão conseguir entender isso”. (E3)

Eu sentia que toda vez que ele falava comigo, ele me menosprezava para dar a entender que eu não era competente. [...] Ele falava “você não tem capacidade para fazer isso”. [...] Implicitamente no discurso dele, ele me fazia me sentir incapaz, a burra, idiota, ignorante. [...] Quando eu falava em sala de aula, parece que ele não considerava muito o que eu falava. [...] Eram hostilizações em sala de aula, hostilizações nas nossas reuniões. Teve dias que eu chegava acabada, chorando desesperada. Era difícil

tratar com ele, porque era todo tempo essas hostilizações e esse medo. Um pavor o tempo inteiro. De pisar em ovos e não saber o que fazer mais [...], eu já estava num estado deplorável. (E5)

São observadas situações de exposição negativa, ridicularização, ironização e humilhação relacionadas ao trabalho, insinuações desdenhosas para questionar a competência do outro, menosprezo, gestos de desprezo diante do alvo (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, sorrisos sarcásticos), dentre outros. Para E2, E3 e E7, tais práticas podem também ser relacionadas ao posicionamento político que eles têm, o qual era criticado pelos docentes.

No caso de E2, as críticas exageradas eram feitas constantemente, segundo ele, no sentido de expor negativamente e diminuir ele perante o grupo, assim, ela (professora que participava do grupo de pesquisa) se sobressaía. E2 ainda relata que outros discentes participavam das reuniões do grupo e apenas uma discente dispunha de um comportamento semelhante ao da professora agressora referida, pois trabalhava com ela e almejava se destacar no grupo.

Ao discutir sobre o assédio perverso que objetiva a eliminação do alvo e/ou a valorização do próprio poder do agressor, identifica-se nessa situação uma forma de se elevar pelas custas do rebaixamento do outro, onde muitas vezes, utiliza-se de uma plateia para ter mais destaque (Hirigoyen, 2006). Ressalta-se que não se enfatiza no discurso apresentado se os projetos de E2 estavam satisfatórios ou não, mas a forma que os outros se posicionavam perante ele.

Já E3 e E7 apresentam contexto similares, pois ao exporem seus posicionamentos em sala de aula eram constrangidas e ironizadas frequentemente pelos docentes. Estes, não tinham como alvo preferenciais apenas as docentes, já que nos seus relatos as práticas eram feitas de forma coletiva, quase como uma gestão por injúria. A gestão por injúria compreende comportamentos injuriosos coletivos, assédio coletivo, que tem por objetivo submeter os indivíduos a pressão, violência, injúria e/ou insulto (Hirigoyen, 2006).

Na exposição de E5, observa-se o diferente tratamento dado a ela e aos outros alunos, utilizando de insinuações desdenhosas para questionar ou menosprezar a competência dela. As frequentes insinuações desdenhosas, exposições negativas e ridicularização/humilhação do indivíduo em relação ao seu trabalho e posicionamento, podem acarretar um alto desestímulo da sua participação em determinadas atividades (Einarsen, 2005; Einarsen *et al.*, 2005; 2011), principalmente, praticadas pelos docentes para os discentes em formação.

Nestes casos em que os agressores são docentes é importante enfatizar que existe um desequilíbrio de poder, e isso contribui para que o superior (docente) investido de poder,

possa utilizar diversas estratégias, não tendo limites para agredir e prejudicar o alvo (Freitas *et al.*, 2008; Nunes *et al.*, 2019).

Conforme já exposto, além das situações apresentadas anteriormente, muitas vezes os próprios discentes são alvos devido aos desafetos que seus orientadores têm, podendo ser constrangidos por causa do orientador ou serem um meio para atingir o orientador, desestabilizando a relação com ele (E2; E7).

Eu vejo uma coisa que acontece de forma sistemática, de cutucar o aluno do outro orientador. Ele faz comentários dela para me provocar, por exemplo, “como você vai lidar com uma professora que pensa desse jeito e você não pensa?”, “olha, parece que sua orientadora não tem muito interesse nisso”. Então assim, ficava fomentando sentimento de insegurança. [...] Eu sou só um meio para ele conseguir agredir ela, rachar o grupo. [...] Ele usa também de ideologia para provocar ela, o foco é acertar ela. Eu sou só um meio para ele conseguir agredir ela, rachar o grupo. (E2)

Em uma disciplina que fiz, eu e a professora não estávamos nos entendendo muito bem. A gente tinha que apresentar o projeto na aula, e sempre meu projeto era criticado. Tinha algumas piadas meio irônicas. Aí depois eu descobri que meu orientador e ela não se davam muito bem. Isso sempre acontecia comigo e com outro orientando dele, e eram sempre questionamentos meio irônicos, só que nos outros eram normais. Ou seja, sempre destratava a nossa pesquisa, ficava um tempo nos nossos projetos. (E7)

As verbalizações podem ser relacionadas com um ditado popular conhecido, “diga-me com quem tu andas e eu direi quem tu és”. Ou seja, dependendo a quem o indivíduo se vincula ele pode ter “favorecimentos” ou “punições” (Nunes, 2016). No caso em questão, pelo fato dos orientadores não serem próximos aos agressores, os discentes têm seus trabalhos e opiniões criticadas e são expostos negativamente para todos – aspecto este que atinge e repercute na competência do desafeto (orientador). Situações como essa fogem, muitas vezes, da compreensão dos discentes que entram em um jogo sem conhecerem os jogadores e as regras, e acabam sendo submetidos a estratégias hostis sem saberem como se defender.

Outra situação importante a ser destacada é “espalhar boatos ou rumores sobre o alvo” (discentes 26,9% e docentes 36,4%). Essas alegações, verdadeiras ou não, tendem a afastar o alvo da sua rede social no ambiente de trabalho, provocando sua exclusão dos grupos sociais (Leymann, 1996; Salin, 2003).

A verbalização de E1 ilustra essa situação: “Recentemente, ele [agressor] encontrou minha colega e disse pra ela: ‘Toma cuidado que ela é uma cobra viu, vocês ainda vão ver’” (E1). Segundo E1, as agressões são sempre indiretas, nunca diretas, pois embora ele tenha cargo de gestão no âmbito institucional, “[...] se vier no cara a cara, deixa de ser institucional e passa a ser pessoal. [...] Costumo ter uma postura que não permite que isso aconteça, de por exemplo, em uma reunião me constranger, porque não me calo”.

Uma situação hostil exclusiva no questionário para os discentes foi “ameaçado de reprovação e/ou perda de bolsa”, que teve ocorrência de assédio moral de 21,9%, segundo os

mesmos. Apesar da alta ocorrência, durante as entrevistas apenas um caso foi relatado pelos entrevistados. “Ele fazia eu me sentir incapaz de estar ali [no doutorado] a todo momento, fora que ficava falando ‘não sei se vou renovar tua bolsa’. [...] Ele ameaçava [...] dando a entender que ele não iria renovar a bolsa” (E5). As constantes ameaças deixam o alvo inseguro e amedrontado em relação ao desempenho/executar das suas atividades e nas suas relações dentro do ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2006), uma vez que, neste caso, quem faz o parecer de renovação da bolsa é o próprio orientador (agressor).

As situações e verbalizações apresentadas nesta categoria apresentam um caráter mais agressivo e visível que a anterior, são estratégias que objetivam humilhar, expor e constranger o alvo por meio de sutilezas ou ações diretivas, de forma individual ou coletiva. Algumas destas estratégias utilizadas pelos agressores são muitas vezes naturalizadas, como por exemplo, as hostilidades que o docente perpetua em sala de aula são vistas como “é o jeito dele”, “é coisa de gente que entrou há pouco tempo, daqui a pouco ele entende”.

4.3 Situações hostis: Assédio por intimidações físicas ou sexual

Na última classificação das situações de assédio moral, encontra-se o assédio por intimidações físicas ou sexual que compreende ameaças ou atos de violência física, gritos, empurrões, assédio sexual, dirigidos ao alvo (Einarsen *et al.*, 2009; Hirigoyen, 2006). Por serem situações visíveis a todos e mais violentas, a sua ocorrência foi mais baixa se comparado às outras situações/classificações.

Ao contrário das outras classificações, nesta, as situações hostis com maiores incidências entre discentes e docentes foram as mesmas, a saber: “Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)” (19,5% discentes e 12,1% docentes), e “Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como ‘apontar o dedo’, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem” (8,5% discentes e 12,1% docentes).

Entre os entrevistados, apenas foi identificado nas verbalizações situações em que “Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)” (E2; E5; E7) e “Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem” (E2). Porém, não houve comentários sobre como essa situação se manifestou.

Ao longo das entrevistas não ocorreram comentários específicos sobre violência real/ameaça ou assédio sexual com os entrevistados. Entretanto, na entrevista de E2, o mesmo

comentou sobre uma situação de assédio sexual perpetrado por um docente contra uma discente: “Eu o via provocar outras pessoas, a ponto de mencionar uma garota na sala de aula ‘você acha que você precisa desse produto para ficar mais bonita?’. [...] E isso não é uma coisa casual, é recorrente.” (E2).

Segundo Freitas (2001) é raro não encontrar alguma situação de assédio sexual em uma organização, principalmente, contra mulheres. Situações como esta que ultrapassam o limite ético, tem como pano de fundo a cultura machista que, além de práticas de discriminação e inferiorização, observa a mulher como um objeto. Ademais, no ambiente universitário, as ocorrências são geralmente abafadas para não repercutir negativamente para o agressor (em geral docente), deixando a vítima desamparada e o agressor impune (Nunes *et al.*, 2019; Nunes, 2016).

Por fim, é possível constatar pela frequência das situações hostis e as verbalizações dos entrevistados que a prática de assédio moral na Pós-Graduação existe e se manifesta de diversas formas. Assim sendo, a partir da visualização das estratégias utilizadas, a seção subsequente apresenta breves características dos agressores.

4.4 Características do agressor

Esta subseção apresenta algumas características do agressor, a partir dos discursos dos alvos, ou seja, é caracterizado um “perfil” deles em relação a posição hierárquica, gênero e quantidade. Não se pretende aqui criar um estereótipo, mas descrever os elementos apresentados pelos participantes.

Tabela 5.
Características do agressor (%)

POSIÇÃO HIERÁRQUICA	Docente	Discente	Orientador	Coordenador	Outros
Discente	46,8	25,5	14,9	8,5	4,3
Docente	57,1	14,3	0	14,3	14,3
Discente & Docente	49,2	23	11,5	9,8	6,5
SEXO	Homens	Mulheres	Homens e Mulheres		
Discente	27,3	30,3	42,4		
Docente	54,5	9,1	36,4		
Discente & Docente	34,1	25	40,9		
QUANTIDADE	1	2	3	4	5 ou +
Discente	36,4	24,2	9,1	9,1	21,2
Docente	36,4	27,3	0	0	36,4
Discente & Docente	36,4	25	6,8	6,8	25

Nota: dados primários.

Os dados apresentados não fogem do “padrão” que é encontrado nas pesquisas. Os discentes (subordinados) têm como principal agressor os docentes (superiores hierárquicos).

A violência que parte do superior hierárquico compreende maior parte dos casos de assédio (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Hirigoyen, 2006), sendo que no Brasil atinge índices de 90% dos casos (Barreto, 2005). Tal fato é motivado, pois estes têm os meios e poder investido no seu cargo para utilizar de estratégias hostis de constrangimento e humilhação (Einarsen *et al.*, 2005; 2011; Hirigoyen, 2006). Por sua vez, em relação aos docentes, as agressões têm maior incidência (57,1%) pelos seus próprios pares, ou seja, verifica-se um assédio moral horizontal. Em pesquisa realizada por Nunes *et al.* (2013) em ambiente universitário, constatou-se que as agressões em docentes partem principalmente dos próprios colegas de trabalho em 45,5% dos casos. Para os autores, isso tem como motivo as disputas internas para obtenção de poder e necessidade de reconhecimento.

O assédio moral contra os discentes foi perpetrado em sua maioria por ambos os sexos, já com os docentes, a maior parte das agressões partiu dos homens. No âmbito universitário, *a priori*, os homens ocupam mais espaços de poder, o que lhes “permite” maiores possibilidades de cometer essas práticas hostis com outros (Nunes, 2016).

Em sua maioria, os participantes foram alvos apenas de um agressor (36,4%), ou seja, foi um assédio mais direcionado ao indivíduo. Contudo, pelas contextualizações apresentadas pelos entrevistados, notou-se que o assédio moral parte do coletivo. Neste caso, 63,6% dos alvos de assédio moral sofreram agressões de 2 ou mais pessoas, ou seja, práticas coletivas de assédio que podem ser mais intensas e danosas para o alvo.

As características apresentadas foram para uma compreensão simplificada daqueles que praticam as hostilidades, de modo a ter uma visão da relação entre agressor(es) e alvo. Desta forma, conhecer as situações hostis e as características dos agressores permite, em um primeiro momento, pensar em estratégias e ações que possibilitem minimizar a ocorrência da violência. E, assim, construir medidas de prevenção e combate que garantam o bem-estar e a qualidade de vida e um ambiente saudável. Neste tocante, ressalta-se que é fundamental o debate sobre temas importantes dentro destes ambientes, tais como a saúde mental, precarização e organização do trabalho, produtivismo e competitividade (Rates & Leda, 2018; Ribeiro & Leda, 2016) de modo a reduzir a incidência da violência e outros problemas.

Considerações finais

Constatou-se que o ambiente da Pós-Graduação apresenta semelhanças sutis com o mundo das fábricas, existe a cobrança e pressão por produtividade, os abusos de poder, a

recusa de diferenças, a existência de grupos dominantes, e com isso, o assédio moral manifestado nas mais diversas formas.

Dentre as categorias utilizadas na pesquisa, cabe destacar que o assédio relacionado ao trabalho ficou mais evidente entre os docentes. São situações relacionadas ao próprio trabalho desenvolvido, que muitas vezes, são identificadas como aspectos normais do ambiente laboral – o que dificulta a sua identificação. No que tange as situações hostis vivenciadas pelos participantes, a maior incidência foi relacionada ao trabalho que incluiu situações como: “Foi obrigado a realizar um trabalho acima/abaixo do seu nível de competência”; “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” e “Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido”.

Outros aspectos de destaque foram as diversas situações de assédio pessoal apresentadas pelos participantes que remetem principalmente a recusa de diferenças, como por exemplo, posicionamento ideológico e religioso demonstrados nas salas de aula e nos relacionamentos interpessoais. Tal aspecto vai contra os princípios da Universidade, do respeito e pluralidade. No assédio pessoal, relativo às suas características e competência, as situações frequentes foram: “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho”; “Foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira” e “Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada”. Ou seja, são situações que visam humilhar e constranger o alvo em relação a alguma característica ou peculiaridade sua.

As situações hostis vivenciadas pelos participantes não destoam de outras pesquisas, as quais, em geral, tem o assédio relacionado ao trabalho com maior incidência, seguido do pessoal e físico ou sexual. Partem de situações mais sutis, veladas, e ao longo do tempo podem se tornar mais diretas e agressivas.

Ademais, foram identificadas similaridades com a literatura no que tange ao “perfil” do agressor. Entre os discentes (elo mais fraco) teve como principal agressor os docentes (superior hierárquico), já os docentes tiveram seus pares como agressores. Observa-se, portanto, que entre os discentes houve um assédio vertical descendente (do superior para o subordinado), e entre os docentes o assédio horizontal (mesmo nível).

De fato, o aspecto mais importante da pesquisa foi apresentar que o assédio moral na Pós-Graduação é uma situação real e perigosa. As relações nesse âmbito são mais próximas, possibilitando assim, maiores conflitos, perseguições e hostilidades. Com isso, existe a importância em debater esta temática para evitar que a violência perpetue ou até mesmo seja naturalizada, como ocorre atualmente. Discursos do tipo “se eu sofri, eles aguentam” são

constantemente proferidos por docentes (novos e antigos). Logo, a Pós-Graduação não deve ser considerada um ambiente de “sofrimento”, nem perpetuar práticas para tal. Deve-se, portanto, repensar as práticas e políticas que naturalizam estes problemas.

Dentre as limitações da pesquisa destaca-se a qualidade das informações obtidas pelos pesquisados. Pelo assédio moral ser um tema delicado, muitas vezes os indivíduos têm vergonha e medo de relatarem as suas experiências e tal fato pode levar a algumas dissimulações. Por sua vez, alguns se sentem confortáveis em contar suas histórias, pois acreditam que as mesmas podem contribuir para que outros não passem pela mesma situação, ou também por desabafo. Além disto, por se tratar de uma pesquisa dentro do ambiente de trabalho/estudo dos participantes, existe o medo da exposição e retaliação, e não cumprimento total da garantia de anonimato. Desta forma, o indivíduo fica com desconfiança da pesquisa e do seu propósito. Cabe ressaltar que o pesquisador detém experiência na temática pesquisada e esteve presente para dialogar com os participantes, presencialmente ou virtualmente.

Como sugestões para pesquisas futuras, cabe aprofundar as relações de poder existente entre docente e discente, incluso as próprias vivências em núcleos/grupos de pesquisa – que se constituem como um ambiente que existe disputas de poder e comportamentos também identificadas de assédio moral.

Referências

- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- Barreto, M. (2005) *Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil* (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, SP, Brasil.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais: situando o debate. In M. L. Emmendoerfer, S. R., Tolfo, & T. S. Nunes (Org.). *Assédio moral: em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 31-51). 1. Ed. Curitiba, PR: ed. CRV.
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: teoria e prática*, 13(2), 154-167.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2013). *Pesquisa de métodos mistos*. 2. ed. Porto Alegre: Penso.

- Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Pistes*, 7(3), 1-14.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas – RAE*, 41(2), 2001.
- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. Cengage Learning, São Paulo.
- Gosdal, T. C., Soboll, L. A. P., Schatzmam, M., & Eberle, A. D. (2009). Assédio Moral Organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In T. C. Gosdal & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar* (pp. 33-41). São Paulo: LTr.
- Heloani, R., & Barreto, M. (2015). Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: J. A. P. GEDIEL, E. F. Silva, F. Zanin, & L. E. Mello (Orgs.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública* (pp. 145-162). Curitiba: Kairós Edições
- Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: Gestão por humilhação*. Curitiba, Juruá.
- Hirigoyen, M-F. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M-F. (2008). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Levecque, K., Anseel, A., Beuckelaer, A., Heyden, J. V. d., & Gislef, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Martins, A. A. V., & Honorio, L. C. (2014). Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. *Organizações & Sociedade*, 21(68), 835-851.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83.
- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina* (Tese de Doutorado). Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2015). Una reflexión sobre las investigaciones acerca del acoso moral en el trabajo en el entorno de la asociación nacional de postgrado e investigación en administración (ANPAD). In E. B. Villar, M. Caputo, E. A. Coria, & M. Gimenez (Orgs.). *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: estado del arte y experiencias de intervención* (651-668). 1 ed. Buenos Aires: Sb editorial.
- Nunes, T. S., & Torga, E. M. M. (2020). Workplace bullying in postgraduate courses: The consequences experienced by teachers and students of a Brazilian state university. *Education Policy Analysis Archives*, 28(11), 1-27.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em Contexto*, 15(29), 191-222.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Nunes, L. S. (2013). Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Organizações em Contexto*, 9(18), 25-61.
- Oliveira, M. E. (2017). História, memórias e cenário atual da intensificação do trabalho docente na educação básica paulista: apontamentos de pesquisa. *História*, 36(9), 1-26.
- Pellegrini, P. G. (2016). *Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares* (Dissertação de Mestrado). Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

- Pheko, M. M., Monteiro, N. M., & Segopolo, M. T. (2017). When work hurts: a conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571-588.
- Piñuel, I. (2013). *Por si acaso te acosan...: 100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Códice.
- Rates, A. C. F., & Leda, D. B. (2018). “Pau pra toda obra”: As vivências de prazer e sofrimento no trabalho de professores substitutos de uma Universidade Federal. *Revista Trabalho (En)Cena*, 3(3), 34-56.
- Ribeiro, C. V. S., & Leda, D. B. (2016). O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas Universidades Federais brasileiras: Repercussões na subjetividade. *Educação em Revista*, 32(4), 97-117.
- Salin, D. (2003). *Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences* (Doctoral dissertation). Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, Swedish.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 75-105). London: Taylor & Francis.

Submetido em: 22.04.2020

Aceito em: 29.07.2020