

□ ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES
□ UMA ANÁLISE ENTRE DUAS UNIVERSIDADES DO RIO GRANDE DO SUL

GABRIELI FIORESI E SILVA¹; ALINE LOPES CONSENTINS²; LUCIANA FLORENTINO NOVO³

¹Universidade Federal de Pelotas – floresigabrieli12@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas- aline060495@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – luciana_novo@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

O assédio é uma problemática social que transcende fronteiras e atinge diversas esferas da vida moderna, seja nas ruas, no ambiente de trabalho, ou até mesmo no âmbito educacional. O assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que geram dano à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido (HIRIGOYEN, 2008 *apud* OLIVEIRA; et al, 2017). Outros autores como Freitas, Heloani e Barreto (2017) definem assédio como sendo uma forma sutil de agressão, acontecendo dissimulada e silenciosamente. É uma conduta abusiva, intencional, cometida por um ou mais indivíduos, de modo frequente e persistente, provocando na vítima sofrimento, com consequências físicas, mentais e sociais. Hirigoyen buscou sistematizar e classificar a prática do assédio em categorias, abrangendo tanto práticas mais sutis até as mais evidentes: (a) a deterioração proposital das condições de trabalho; (b) o isolamento e a recusa de comunicação; (c) o atentado contra a dignidade e (d) a violência verbal, física e sexual. (HIRIGOYEN, 2001 *apud* FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017).

Rodrigues e Freitas (2014) destacam que os fenômenos que ocorrem no interior das organizações, incluído o assédio moral, guardam relação direta com o contexto sociocultural, político e histórico em que estas estão inseridas. Logo, pondera-se que as instituições de ensino superior, não estão isentas de tal fenômeno. Combater, coibir, prevenir e eliminar essa violência é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017). A partir desta premissa pondera-se que as universidades por desempenharem um papel fundamental na formação de futuros profissionais e cidadãos forneçam parâmetros para a construção de um ambiente acadêmico equilibrado, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio, cabendo aos seus dirigentes a construção de políticas e práticas visando combater a violência sob suas diversas formas.

O assédio nas universidades tem se manifestado de diversas formas, incluindo assédio moral, assédio sexual, bullying e discriminação. Desse modo, torna-se crucial desvelar como as universidades estão atuando, visando enfrentar o fenômeno e, que medidas estão sendo implementadas para criar um ambiente acadêmico mais seguro e respeitoso. Em vista disso, esta pesquisa tem como objetivo central analisar comparativamente as estratégias e ações que vêm sendo adotadas por duas universidades públicas federais do Estado do Rio Grande do

Sul, visando prevenir e combater a prática do assédio moral. Justifica-se a relevância do estudo, tendo em vista a importância de dar visibilidade ao assunto, ao se desvelar como as instituições estão fazendo frente a esse fenômeno, que traz consequências danosas ao contexto acadêmico.

2. METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se por uma abordagem qualitativa, envolvendo a estratégia de multicasos (YIN, 2015), ao abranger duas universidades públicas federais localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, uma instituição cuja fundação é superior a cinco décadas e outra com data e fundação inferior a duas décadas.

A coleta de dados foi conduzida as publicações (documentos oficiais, relatórios, notícias, eventos, capacitações, etc.) disponibilizadas nos sites institucionais das universidades, tendo-se adotado como critérios de busca as palavras-chave: assédio, assédio moral e assédio moral na universidade. Como recorte temporal, adotou-se as publicações compreendidas entre os anos de 2013 e 2023.

Os dados obtidos foram analisados à luz da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011), cujas categorias de análise foram definidas a priori e a posteriori.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Visando ampliar a compreensão sobre o desenvolvimento de medidas de conscientização, combate e prevenção ao assédio moral, efetuou-se a análise comparativa entre duas instituições federais de ensino superior localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, intituladas neste trabalho como Instituição “A” e Instituição “B”. Vale ressaltar que a Instituição “A” tem mais de cinco décadas de atuação, enquanto que a “B” apresenta menos de duas décadas de existência.

No ano de 2017 a Instituição “A” promoveu uma palestra para seus servidores relacionada ao tema assédio, enquanto no mesmo ano nenhuma ação sobre o tema fora promovida pela Instituição “B”.

Em 2018 a Instituição “A” publicou um post sobre prevenção e combate ao assédio, além de promover em um de seus eventos que abrangem ensino, pesquisa e extensão, uma mesa redonda de conversa sobre a temática. Já a Instituição “B” neste mesmo ano, por iniciativa da gestão superior promoveu uma semana de campanha contra o assédio sexual, a qual ocorreu em parceria com o Ministério do Trabalho da cidade. Além disso, ao final do mesmo ano foram realizadas oficinas abordando o assunto, bem como divulgada uma cartilha com material informativo sobre esse tipo de violência.

No ano de 2019 ocorreu a veiculação de uma denúncia da ocorrência de episódios de assédio moral nas dependências da Instituição “A”, sendo que, após a apuração dos fatos e condução de processo na universidade, ocorreu o arquivamento do mesmo. Observou-se que, embora o tema tenha virado motivo de notícias, não houveram iniciativas por parte da instituição visando promover esclarecimentos sobre o tema, sensibilização e aprendizagem da comunidade universitária para evitar e combater o assédio. Nenhuma iniciativa voltada à prevenção e combate ao assédio na Instituição “B” neste período.

No ano seguinte, na Instituição “A” por iniciativa docente, juntamente com alunos houve a criação de um projeto de pesquisa voltado a investigar a ocorrência de assédio moral e sexual na instituição, o qual foi iniciado em 2020 e

finalizado em 2023. Enquanto na Instituição “B” fora lançado em 2020 mais uma cartilha e uma nova campanha promovida pela gestão em parceria com a Controladoria-Geral da União (CGU), tratando-se de uma iniciativa para aprimorar os programas de integridade pública e promover a cultura de integridade dentro dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Além disso, através de um projeto de extensão foi promovido um debate, integrando o primeiro Ciclo de Debates Feministas: Re(ex)istências Feministas

Em 2021 a Instituição “A” fora citada como instituição estudada em um trabalho apresentado em seminário que ocorreu fora da universidade, cujo tema abordou o assédio no ambiente universitário, sob o olhar das mulheres desta instituição. Na Instituição “B” através de iniciativa institucional e parcerias houve cinco campanhas no total, sendo quatro delas relacionadas ao mesmo projeto, intitulado campanha #NÃOÉNORMAL, o qual envolveu também a saúde mental. Ainda relacionado à Campanha, ocorreu o lançamento de outra cartilha sobre assédio moral. E, também, no mesmo ano, foi realizado um aulão sobre assédio nas organizações promovido pelo curso de Administração da instituição. A gestão promoveu ainda um ciclo de palestras, que envolveu atividades conduzidas ao longo de uma semana.

O ano de 2022 contou com dois novos projetos de pesquisa na Instituição “A” sendo que um deles tem um enfoque sobre as medidas adotadas em relação ao assédio moral nas instituições de ensino superior e o outro voltado à reflexão e discussão teórica sobre o tema. Na Instituição “B” foi promovida uma palestra, pela gestão superior, cujo tema envolveu o assédio moral e sexual nos ambientes acadêmicos, contribuindo para a discussão, reflexão e combate ao assédio no contexto universitário.

Por fim, em 2023 dentro de um curso de formação destinado exclusivamente aos gestores foi incluído um módulo abordando o tema assédio moral; além dessa iniciativa, por parte da Instituição “A”, passou a ser adotado na referida Universidade, o guia lilás de prevenção ao assédio moral e sexual e à discriminação ao Governo Federal 2023. A Instituição “B” também aderiu ao guia, além de lançar outra cartilha de prevenção ao assédio sexual construída pela gestão integrando as ações do “agosto lilás”, mês de conscientização pelo fim da violência contra a mulher.

A partir disso, ao efetuar-se a análise comparativa destas duas instituições observou-se que na instituição “A” quatro das ações com relação ao assédio foram adotadas por parte da gestão da instituição e cinco partiram de iniciativas do corpo docente, juntamente com discentes e uma que veio do Governo Federal. Enquanto na Instituição “B” as ações adotadas por parte da gestão superior com relação ao tema assédio totalizaram onze, sendo que três delas contaram com a participação de terceiros, e três iniciativas que emergiram do corpo docente juntamente com discentes. Tem-se, desse modo, que na Instituição “A”, os docentes, provavelmente devido à escassez de iniciativas por parte da gestão superior, acabam sendo impulsionados a desenvolver estratégias visando promover discussões, pesquisas e reflexões voltadas a conferir maior visibilidade ao tema.

4. CONCLUSÕES

A análise comparativa entre as universidades “A” e “B” revela uma dinâmica interessante em relação à abordagem do assédio nas instituições de ensino superior. Surpreendentemente, a universidade “B”, apesar de ser mais

jovem em sua existência, sua administração superior demonstrou a realização de um número mais elevado de iniciativas, inclusive algumas com parcerias externas, revelando uma maior preocupação em relação ao enfrentamento e combate ao assédio no contexto universitário, se comparada com as ações promovidas pela universidade "A", que possui uma história de existência bem mais longa e padrões de poder provavelmente bem estabelecidos.

Poderia-se esperar que a universidade "A" tivesse uma postura mais proativa devido à sua experiência e trajetória; no entanto, a realidade demonstra que a universidade "B" está adotando medidas mais significativas para abordar o assédio em seu ambiente acadêmico. Isso sugere que a idade cronológica da instituição não é necessariamente um indicador de sua capacidade de enfrentamento quanto a questões tão delicadas como é o caso do assédio moral.

Essa descoberta sublinha a importância da avaliação contínua das políticas e práticas em todas as instituições de ensino, independentemente de sua história. A preocupação com o bem-estar e a segurança dos membros da comunidade acadêmica deve ser uma prioridade constante por parte dos dirigentes universitários..

Além disso, essa comparação entre as duas universidades ressalta que o comprometimento com a promoção de um ambiente acadêmico inclusivo e livre de assédio não está necessariamente ligado ao tempo de existência da instituição, mas sim à vontade e à conscientização de seus gestores e demais integrantes da vida universitária.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREITAS, M. E; HELOANI, J. R; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2017. (Coleção Debates em Administração/ coordenadores Isabela F. Gouveia de Vasconcelos, Flávio Carvalho de Vasconcelos, André Ofenhejm Mascarenhas) 5. reimpr. da 1. ed. de 2008

OLIVEIRA, R. T; TOLFO, S. R; KÜNZLE, L. A; ZANIN, F; PRISCO, C. M.F.

Assédio moral no trabalho : fundamentos e ações. Florianópolis, SC: Lagoa, 2017.

RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, Abr/Jun 2014 p. 298–301. Acesso em 21/09/2023

Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/8275/23802>