



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EDUCAÇÃO SOCIAL
CAMPUS DO PANTANAL**

**ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE: IMPACTOS DO GERENCIALISMO NO
TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOCENTE**

QUÉZIA ELOISE FRANÇA DA SILVA

**CORUMBÁ, MS
2023**

QUÉZIA ELOISE FRANÇA DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE: IMPACTOS DO GERENCIALISMO
NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOCENTE.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, área de concentração em Educação Social, do Campus do Pantanal da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vanessa Catherina Neumann Figueiredo.

CORUMBÁ, MS
2023

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo
Presidente da Banca Examinadora
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS

Prof. Dra. Isabella Fernanda Ferreira
Examinadora
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

Prof. Dra. Vanderleia, de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Examinadora
Universidade Federal de Rondônia/UNIR

Prof. Dra. Cláudia Araújo de Lima
Suplente
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

Prof. Dra. Janine Kieling Monteiro
Suplente
Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos

Corumbá, 30 de junho de 2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus que me fez chegar até aqui, que nem nos meus melhores sonhos eu me achei capaz de chegar onde estou, porém foi ele que me mostrou e me colocou no caminho que preparou para mim.

Agradeço imensamente a minha família que sempre tem me dado apoio, meus irmãos e sobrinhas, aos meus pais Luiz França e Berenice França que me ensinaram o caminho que deveria andar e ao meu esposo Rogério Paredes, que me acompanhou nessa estrada, me apoiando em todas as minhas escolhas, entendendo que tudo o que estava sendo feito era pelo bem da nossa família.

Não poderia deixar de agradecer imensamente a minha orientadora Vanessa Figueiredo, que me ensinou com tanta leveza, compreendendo minhas dificuldades e me ajudando a superar, bem como compreendendo meu tempo que em muitas das vezes tive interferências, mas que ela com total profissionalismo e carinho pelo o que faz me ajudou a me situar e continuar até o fim.

A todos os professores do programa, quero deixar meu carinho e reconhecimento, sou grata a cada aula que tive, a cada trabalho que precisei desenvolver, pois tudo foi me moldando. E em especial deixo meu sincero agradecimento ao professor Jorge Luís, que mesmo nas aulas remotas conseguiu mostrar o excelente docente que era, deixando dessa forma uma saudade imensa por todo conhecimento transmitido.

RESUMO

As características da nova organização de trabalho pautada no neoliberalismo, fez com que o mercado passasse a estabelecer seus valores em produção, qualidade e eficiência também nas universidades. A propagação do produtivismo tem ganhado cada vez mais espaço na educação pública superior, transformando o trabalho dos professores e a função da academia. A organização passa a tratar tudo e todos como mera mercadoria, assim como a atividade docente. A partir das exigências impostas pelo capitalismo, os trabalhadores passaram a ser vistos como capital humano, pois sua capacidade em inovar, seu olhar atento aos clientes e sua flexibilidade nas atividades se tornaram matéria-prima para quem emprega. Com o aumento das exigências, cobranças e pressão, o sofrimento recorre da organização e afeta diretamente os trabalhadores, tanto sua saúde física quanto mental. A organização desenvolve em cada trabalhador o desejo de se destacar, interferindo dessa forma nas relações dentro do espaço laboral, tendo como uma de suas consequências o surgimento da patologia da violência intitulada assédio moral. A psicodinâmica do trabalho (PDT) vem estabelecer e discutir o sofrimento/prazer que são decorrentes do trabalho. Portanto o objetivo dessa pesquisa baseia-se em traçar o estado da arte por meio da revisão sistemática dos estudos já publicados a respeito do assédio moral de docentes no ambiente universitário, para compreender qual a relação da organização de trabalho com o surgimento do assédio moral e quais os efeitos desse tipo de violência na vida e saúde dos/as professores/as. Ao analisar os estudos já publicados a respeito da temática, verificou-se que para os docentes que já foram vítimas ou ainda são vítimas do assédio moral, a sobrecarga de trabalho é a característica que mais se destaca da organização e as consequências mais presentes na relação adoecedora com o outro, se encontra os aspectos psicopatológicos como o estresse, medo e ansiedade. Além do exposto, os estudos apontarem a necessidade de discussão da temática no espaço laboral. Como proposta de intervenção, entende-se que há a necessidade de as instituições discutirem mais sobre essa violência, bem como devem investir em campanhas e palestras para que os trabalhadores/docentes consigam enfrentar essa violência para que a mesma deixe de ser naturalizada.

Palavras-Chave: assédio moral; educação; organização do trabalho; docente.

RESUMEN

Las características de la nueva organización del trabajo basada en el neoliberalismo, hicieron que el mercado pasara a fijar sus valores en la producción, la calidad y la eficiencia, y ha estado vigente en las universidades. La propagación del productivismo, ha ganado cada vez más espacio, transformando el trabajo de los docentes y la función de la academia. La organización pasa a tratar todo ya todos como mera mercancía, así como la actividad docente. A partir de las exigencias impuestas por el capitalismo, los trabajadores pasaron a ser vistos como capital humano, pues su capacidad de innovar, su mirada atenta a los clientes y su flexibilidad en las actividades se convirtieron en materia prima para quienes los emplean. Con el aumento de las exigencias, cargas y presiones, el sufrimiento se repite en la organización y afecta directamente a los trabajadores, tanto en su salud física como psíquica. La organización desarrolla en cada trabajador el deseo de sobresalir, interfiriendo así en las relaciones dentro del espacio de trabajo, lo que en consecuencia da lugar a la patología de violencia denominada acoso moral. La psicodinámica del trabajo (PDT) establece y discute el sufrimiento/placer que resulta del trabajo. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación se basa en rastrear el estado del arte a través de la revisión sistemática de estudios ya publicados sobre el acoso moral de los profesores en el ámbito universitario, para comprender la relación entre la organización del trabajo y la aparición del acoso moral y cuáles son los efectos de este tipo de violencia en la vida y salud de los docentes. Al analizar los estudios ya publicados sobre el tema, se encontró que para los docentes que ya han sido víctimas o aún son víctimas de acoso moral, viven con sobrecarga de trabajo y las consecuencias más presentes en la relación enferma con el otro, son los aspectos psicopatológicos como el estrés, el miedo y la ansiedad. Además de lo anterior, los estudios apuntan para la necesidad de discusión del tema en el lugar de trabajo. Como propuesta de intervención, se entiende que existe la necesidad de que las instituciones discutan más sobre esta violencia, así como invertir en campañas y charlas para que los trabajadores/docentes puedan enfrentar esta violencia para que deje de ser naturalizada.

Palabras clave: acoso moral; educación; organización del trabajo; docente.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--------------------------------------|----|
| Figura 1 Fluxograma de seleção | 32 |
|--------------------------------------|----|

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1- Artigos selecionados da plataforma SCIELO..... | 31 |
| Quadro 2- Trabalhos encontrados de acordo com cada descritor..... | 32 |
| Quadro 3- Artigos Selecionados da plataforma SCIELO..... | 33 |
| Quadro 4- Tese selecionada da plataforma LILACS..... | 34 |
| Quadro 5- Dissertação e teses selecionadas da plataforma BDTD..... | 35 |
| Quadro 6- Artigos selecionados da plataforma CAPES..... | 36 |
| Quadro 7- Partes representativas do eixo temático: Aspectos organizacionais.... | 38 |
| Quadro 8- Partes representativas do eixo temático: Aspectos psicopatológicos.. | 43 |
| Quadro 9- Partes representativas do eixo temático: Conhecimento da temática.. | 48 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|--------|---|
| BDTD | Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CAPES | Portal Periódico da CAPES |
| CNPQ | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| FHC | Fernando Henrique Cardoso |
| LILACS | Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde |
| PEPSIC | Periódicos Eletrônicos de Psicologia |
| PDT | Psicodinâmica do Trabalho |
| RBS | Revisão Bibliográfica Sistemática |
| SCIELO | <i>Scientific Electronic Library Online</i> |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 12 |
| 2. CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL..... | 14 |
| 3. NOVOS VALORES NO FAZER DOCENTE..... | 19 |
| 4. PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES..... | 22 |
| 4.1. TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL..... | 25 |
| 5. METODOLOGIA | 31 |
| 6. RESULTADOS | 32 |
| 7. Discussão..... | 37 |
| 7.1. Aspectos organizacionais..... | 37 |
| 7.2 Aspectos psicopatológicos..... | 42 |
| 7.2.1. Estresse..... | 44 |
| 7.2.2. Medo..... | 45 |
| 7.2.3. Ansiedade..... | 46 |
| 7.3 Conhecimento da temática..... | 48 |
| 8. Considerações finais..... | 49 |
| 9. Referencias bibliográficas..... | 52 |

1. INTRODUÇÃO

O meu interesse na área da saúde docente se iniciou logo que entrei na universidade, no ano de 2016, pois influenciada pela formação técnica em Segurança do Trabalho, desenvolvi o olhar humanizado, compreendendo a saúde e a segurança dos trabalhadores como o mais importante em uma organização. Com o aprendizado no curso de psicologia, a minha atenção se volta à compreensão da relação entre contexto laboral e saúde física e mental dos trabalhadores.

Por isso, na graduação escolhi me dedicar ao estudo do campo da Saúde do Trabalhador. No primeiro ano do curso de Psicologia optei por participar de um grupo de pesquisa cujo objetivo era estudar esse tema sob a ótica marxista, como forma de contribuir para a promoção da saúde por meio de pesquisas e intervenções junto à classe trabalhadora. Mais adiante, no terceiro ano da graduação, entrei para o grupo de pesquisa “Saúde mental e trabalho na fronteira”; foi quando me aproximei da abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Com grande interesse nessa área, fui bolsista de Iniciação Científica, tendo desenvolvido estudos sobre assédio moral no contexto universitário, dedicando-me à pesquisa que buscava compreender a relação existente entre a organização de trabalho e a prática do assédio moral, enquanto um fenômeno normalizado, uma forma de patologia social da violência.

O estudo do tema assédio moral se mostra de extrema relevância, pois muitos casos têm sido levados à justiça e expostos à mídia, trazendo grandes repercussões na sociedade e realçando a necessidade de analisar com mais atenção este fenômeno. Conforme apontam os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2022), só em 2021 foram registrados 52 mil casos de assédio moral, somados a mais de 3 mil casos de assédio sexual. Ainda, as violências não só ocorrem nas empresas privadas, mas vêm se tornando habituais nas instituições públicas e no âmbito escolar.

O site do Tribunal Regional do Trabalho (TRT)¹ nos aponta o caso de uma faculdade privada do município de Cuiabá, estado de Mato Grosso, processada em 2021 por danos morais aos trabalhadores, onde os principais afetados eram os docentes. As testemunhas do caso relataram que os trabalhadores eram

¹ Arruda, K. Faculdade em Cuiabá é condenada a pagar R\$50 mil após assediar moralmente seus empregados, Justiça do Trabalho: Tribunal regional do trabalho 23º região. Disponível em: <<https://portal.trt23.jus.br/>>. Acesso em: 01, nov,2022.

desrespeitados, humilhados e tratados com gritarias pelos seus superiores, ações essas que ocorriam até mesmo na frente dos alunos em sala de aula. (ARRUDA, 2021).

Essa violência traz uma marca profunda à vida das vítimas. Conforme Barreto (2005):

Quem sofre assédio moral no local de trabalho, tem sua vida devastada, sendo necessário recompô-la. Quem sofre, necessita de apoio, ombro amigo, compreensão e ajuda, pois se sente só e incompreendido em sua dor e solidão. É como se o pensamento se fixasse na cena vivida e a recordações do fato vivido os fazem sofrer, provocam alterações na memória, fixando o passado no presente. (p.153).

Quando o trabalhador que está sofrendo a violência não encontra apoio e solidariedade, seu sofrimento aumenta, levando-o a tomar decisões desesperadas, como foi o caso do servidor público do estado de São Paulo encontrado morto no seu local de trabalho, no ano de 2022. Segundo as investigações, a principal suspeita era de que o servidor tinha cometido suicídio, tendo sido encontradas denúncias feitas por ele sobre estar sofrendo assédio moral. Além disso, pessoas próximas ao servidor relataram que ele vinha apresentando um quadro depressivo por conta da violência vivenciada no ambiente laboral. (MADUREIRA, 2022).

Sabe-se que os estudos acerca do assédio moral não são novos, existem há décadas, e têm preocupado pesquisadores e a sociedade pelo impacto das relações abusivas e violentas sobre a saúde mental dos trabalhadores, inclusive nas universidades, espaço que aqui será analisado. Conforme Soboll (2008), o tema é pertinente e relevante para o mundo do trabalho desde a década de 1980, momento em que foram iniciadas pesquisas sobre esse tipo de violência.

Através do exposto, este trabalho tem por objetivo traçar o estado da arte por meio da revisão sistemática dos estudos já publicados a respeito do assédio moral de docentes no ambiente universitário. Portanto, a pergunta problema se baseia em compreender qual a relação da organização de trabalho com o surgimento do assédio moral e quais os efeitos desse tipo de violência na vida e saúde dos/as professores/as.

2. Conceituando assédio moral

O conceito de assédio moral já foi nomeado de outras maneiras; o psicólogo Heinz Leymann, alemão, em suas pesquisas, utilizava o termo *mobbing* para representar comportamentos de agressividade que um grupo tinha visando excluir a vítima, tratando-se de um conceito vindo da área da biologia. (SOBOLL, 2008). Outro termo que era utilizado é o *bullying*, porém sofreu algumas desconsiderações por parte dos pesquisadores da temática. Heinz Leymann, por exemplo, optou em não nomear dessa forma em suas pesquisas, acreditando que se refere a ameaças e violência físicas, comportamentos esses que são mais comuns de acontecer no ambiente escolar de nível básico. (NUNES, 2011).

Marie-France Hirigoyen surge com o termo que utilizamos hoje, assédio moral. A pesquisadora conceitua e define 'assédio' enquanto pequenos ataques não manifestos, ocultos, que ocorrem a partir de um indivíduo ou grupo, tendo como alvo-vítima um indivíduo ou grupo; e 'moral' define como sentido duplo, capaz de sinalizar agressões psicológicas e os conceitos de bem e mal que são estabelecidos culturalmente. Assédio moral é o termo mais utilizado no Brasil, sendo uma violência caracterizada por ataques repetitivos com a meta de prejudicar, provocar e atormentar, afetando assim a saúde mental da vítima. (SOBOLL, 2008).

Os ataques normalmente vêm do indivíduo, com sua personalidade considerada pela psicanálise como perverso narcisista, embora aponta-se que a perversão pode também aparecer em todos os neuróticos que necessitam dos atos perversos como mecanismos de defesa e por fim acabam por agir de forma agressiva contra o outro. Porém, diferente do indivíduo que apresenta a perversão como defesa e se sente culpado pelo seu ato, o perverso narcisista permanece com os atos negativos contra o outro sem sentir culpa. Neste caso, o perverso se utiliza inicialmente da vítima para depois agir de forma agressiva, pois suas pulsões destrutivas necessitam de satisfação, e isso faz parte da sua estrutura. Alguns traços dessa personalidade são: ser intolerante a críticas, necessidade constante de admiração, ser abusivo, explorar as pessoas de sua relação interpessoal, ser invejoso e não ter empatia. (HIRIGOYEN, 2012).

De acordo com Hirigoyen (2012), as violências sutis e perversas que ocorrem no assédio moral, como as ameaças veladas, as intimidações e as chantagens advindas do agressor (perverso da relação), constituem um tipo de conduta cujo objetivo é causar indiretamente a morte, e uma maneira de realizar isso seria levar a

vítima a se autodestruir. Esta situação é possível, pois com as frequentes agressões a vítima fica devastada e todos os dias ao voltar para a casa se sente deprimida, humilhada, perdendo aos poucos uma parte de si e o sentido de viver ao se deparar no meio desse jogo de manipulação perversa, do qual não consegue sair. Para Lima (2009), essa violência acarreta prejuízos que afetam significativamente a esfera intelectual, moral e psicológica da vítima; as diferenças dessa violência estão presentes na maneira em que ela é expressa, sua frequência e temporalidade, e os estudos já publicados acerca deste conceito estão fundamentados no campo da sociologia e, primordialmente, da psicologia.

Soboll (2008), ao relatar a trajetória dos estudos acerca desse tema, nos apresenta os principais pesquisadores brasileiros que servem de inspiração para a disseminação do assunto com vistas a conscientizar e sensibilizar a sociedade, como Margarida Barreto, Maria Ester de Freitas e Roberto Heloani. Importante pontuar a produção da pesquisadora e psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, primordial e essencial para discussão e conhecimento do tema no Brasil.

Hirigoyen (2006) estabelece o assédio moral como “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 seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (p. 17).

O comportamento do agressor que está praticando o assédio permanece existindo por um longo período, e isso se trata de uma característica que diferencia essa violência das outras que ocorrem no cotidiano, visto que as outras acontecem em um momento de impulso e não é praticada inúmeras vezes.

O conjunto de comportamentos repetidos causa prejuízos maiores para a vítima; se fossem praticados separadamente poderiam ser superados, mas quando praticados em composição, de forma sistemática e repetitiva contra a vítima, podem ser devastadores. (HIRIGOYEN, 2006).

As características particulares dessa violência nos permitem analisar esse fenômeno, pois os atos praticados pelo agressor são acompanhados de critérios de frequência, repetição e duração, as ações consideradas hostis são praticadas de maneira consciente, sendo que quanto mais os trabalhadores são expostos a humilhações, mais degradado será o espaço laboral, as relações coletivas e interpessoais. (TONIAL, 2021).

Sobre a caracterização de assédio moral, Leymann (1997) identificou 45 tipos de comportamentos hostis cuja vítima deve ser alvo pelo menos 1 vez na semana em,

no mínimo, 6 meses de duração. Acerca do agente agressor, pode ser perpetrado por qualquer sujeito, independente da sua posição, sendo inúmeras suas possíveis causas. É comum pensarmos que a violência é praticada por aquele que é mais forte de um grupo ou por aquele que está em uma posição mais privilegiada em uma organização; entretanto, essa violência pode aparecer de maneira vertical, horizontal ou vertical ascendente. O assédio moral vertical acontece por parte de um superior hierárquico que tenta afetar um ou mais da equipe; já o modo horizontal acontece entre colegas do mesmo nível hierárquico; e o vertical ascendente ocorre de um inferior para um superior, e mesmo que pareça uma situação incomum, existe. (OLIVEIRA, 2017).

Há casos em que a vítima fica submissa por um longo período a essa violência, conduta que diz a respeito da necessidade de ser aceito, de ser protegido e ser reconhecido, conseguindo dessa forma pertencer a um coletivo e desenvolver sua identidade profissional – tem a ver com ter os comportamentos e condutas conforme ditado pelo coletivo, resistindo ao assédio por meio de estratégias ou mesmo ideologia defensiva.

Segundo Soboll (2008), o assédio moral exige uma análise minuciosa, pois há três configurações de violência que, se não analisadas corretamente, podem ser confundidas. O assédio moral, a agressão pontual e o assédio organizacional são violências que podem se assemelhar, auxiliando na diferenciação desse fenômeno a temporalidade dos atos e os objetivos de cada um. Por exemplo, a agressão pontual não acontece de forma frequente, trata-se de um caso isolado que não tem por finalidade prejudicar a vítima, mas acarretado por impulsividade de comportamento, como o aumento de voz em um momento de discussão ou outras situações que podem ocorrer com trabalhadores que tenham uma boa relação no ambiente laboral; já o assédio moral acontece de forma contínua, as agressões como humilhações, desprezo, aumento da tonalidade de voz, acontecem por meses, tendo por objetivo prejudicar a pessoa violada. Por último, o assédio organizacional, mais confundido com o assédio moral, é caracterizado por comportamentos contínuos, entretanto o objetivo desses comportamentos é voltado inteiramente para o aumento da produção.

Nas instituições públicas as relações abusivas têm se tornado recorrentes, impactadas por uma nova forma de trabalhar mais individualista e produtivista. Para Gaulejac (2007), a gestão é uma forma de poder usada pela organização sobre o trabalhador, e esse domínio faz com que a atividade humana exercida em uma instituição, assim como o serviço ofertado na esfera pública ou privada, passe a ser

medido consoante o desempenho previsto pela administração e pelas políticas educacionais. Essa nova forma de trabalho está pautada a partir do momento que a organização é guiada pelo gerencialismo.

Como apontam Burgos e Bellatos (2019), esse tipo de administração tão falada e discutida, principalmente na área de educação, se trata de uma doutrina que veio para reformular o Estado, transportando princípios praticados no mercado para as instituições públicas, com o intuito de aumentar o alcance de metas e um maior desempenho, pois se parte de uma visão do serviço público inoperante e custoso ao governo. Assim, o gerencialismo no Brasil acompanha uma doutrina que se mostra moderna ao igualar a busca de eficiência e eficácia das instituições públicas conforme os padrões do mercado.

Para alguns críticos, o gerencialismo enquanto uma forma de gestão neoliberal trouxe para o Estado uma reforma mais ampla em relação à flexibilização da economia, afetando assim a legislação trabalhista e aumentando a privatização das empresas, modificando a divisão existente entre sociedade, estado e mercado, causando com seu impacto mudanças significativas na ordem social e dos serviços públicos. (BURGOS; BELLATOS, 2019).

Os empregadores veem as mudanças na administração pública e nas leis trabalhistas como positivas, já que possibilita que eles resolvam com seus funcionários o contrato de trabalho que será feito, definindo quanto valerá a mão de obra e o salário que será pago pelo serviço, além de definirem o tempo que será estipulado de intervalo e descanso. A lei 13.467 de 2017 veio com intuito de adequar as novas formas de relação de trabalho, flexibilizando os acordos entre empregador e empregados, passando até mesmo a ser responsabilidade do próprio empregado o deslocamento até o local de trabalho e o zelo pela sua segurança e saúde nesse percurso.

A partir do ano de 2019, com o surgimento da pandemia no país, essas flexibilizações nos contratos e nos direitos dos trabalhadores se intensificaram, houve o aumento de desemprego, levando a população a aceitar contratos de serviços temporários, salários injusto abaixo do que era para ser, desvalorizando assim a mão de obra, e colocando a população em maior competitividade, causando naqueles que estavam empregados o medo de perder o emprego. (FIGUEIREDO; SCHLINDWEIN; RISSI, 2021).

Esse tipo de gestão iniciou-se no Brasil no mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), tratando-se de um projeto com o intuito de realizar uma

reformulação na administração pública, pois acreditava que os sujeitos atendidos pela instituição pública deviam ser tratados como clientes de uma empresa privada, devendo o serviço ser mais eficaz. Foi com a justificativa de acabar com burocracias e ineficiência nos atendimentos que passaram a reconstruir a administração com base na racionalidade e modernidade. (REIS, 2019). Com a implantação da gestão gerencialista no setor público, começaram a ser propagados valores de mérito e competência, exigindo uma postura diferente dos funcionários, que passaram a ser mais cobrados para cumprirem com as metas no tempo certo, terem controle mais eficiente da atividade, responsabilizando-se por sempre estarem atualizados com as propostas impostas por essa gestão dita moderna, que busca o atendimento mais eficaz e mais rápido ao cliente.

Conforme Macedo e Lima (2016, p. 23), essa mudança na forma de produzir e organizar o trabalho trouxe consequências muito grandes, como a mudança no contrato laboral, aumento de terceirizações, aumento de trabalhadores informais, subemprego, quebra de direitos sociais e precarização do trabalho. Isso tudo repercutiu diretamente na vida dos trabalhadores, pois passou a ser exigida maior eficiência, polifuncionalidade, ou seja, que esse sujeito conseguisse realizar várias atividades ao mesmo tempo, para se manter empregado e/ou respeitado.

A partir das exigências impostas pelo capitalismo, os trabalhadores passaram a ser vistos como capital humano, pois sua capacidade em inovar, seu olhar atento aos clientes e sua flexibilidade nas atividades se tornaram matéria-prima para quem emprega; essa lógica abarca tanto os empregados assalariados como os desempregados, que também se tornaram empreendedores.

Para Gaulejac (2007), a significância do sujeito empreendedor se iguala às tecnologias e finanças, sua importância é estipulada pela sociedade, de acordo com sua produção, impossibilitando fazer a separação de tempo de trabalho ou não, pois estamos a todo tempo produzindo, até mesmo em coisas que menos se imagina, como na família, relação, saúde, beleza, espaços anteriormente caracterizados por serem espaços de lazer.

Para comprar e adquirir bens, finalidade principal na vida do ser humano, o perfil de empreendedor passa a ser o ideal na sociedade, o perfil de alguém capaz de suportar pressão, estresse, capaz de decidir e resolver problemas de forma rápida e assumir riscos.

A assimilação de novas exigências não só afetou de modo objetivo o jeito de trabalhar; este modo de administrar o trabalho trouxe repercussões na subjetividade

e na cultura organizacional. Ao acirrar o individualismo, despertou espírito de agressividade e a propagação da competitividade entre os trabalhadores, trazendo a ideia de produzir para ser bem aceito, reconhecido como um bom colaborador, pois assim se pode comprar o que quiser, sendo feliz e realizado no mundo capitalista.

Conforme Gaulejac (2007), o poder exercido pelo gerencialismo mobiliza a psique do sujeito para os objetivos de produção; sendo assim, as técnicas usadas por esse tipo de gestão usam a energia libidinal, como as angústias e desejos (conceituados pela psicanálise), como fonte de energia para a produção. O poder do gerencialismo cria no sujeito o imaginário do local perfeito para se trabalhar, evocando seu lado narcisista, sempre em busca de poder e sucesso, tornando o indivíduo dependente psicologicamente dos seus desejos idealizados. Portanto, a gestão se utiliza da mobilização do psiquismo para seduzir e levar o trabalhador a ser manipulado, o sujeito já não tem mais sua vida separada do trabalho, ele já está envolvido afetivamente com a gestão sem saber que com sua força de trabalho entregou suas condições emocionais e físicas, tendo aos poucos sua subjetividade sequestrada. (DIAS; SIQUEIRA, 2019).

3. NOVOS VALORES NO FAZER DOCENTE

Fortalecidos na lógica neoliberal, os valores da meritocracia têm vigorado nas universidades, na propagação do produtivismo, que tem ganhado cada vez mais espaço, transformando o trabalho dos professores e a função da academia. A atividade docente vai além de lecionar aula em uma sala, no caso dos docentes universitários é cumprir com metas definidas para seu cargo e para permanecerem respeitados no seu posto, como exemplo: realizar pesquisas e trabalhos científicos, orientar o máximo de alunos em pós-graduação e graduação e também fazer trabalhos administrativos, como ser coordenador de curso e coordenador de estágios. (NUNES, 2011).

Não fugindo muito das mudanças que ocorreram no setor privado, exige-se cada vez mais desta categoria profissional, mesmo quando as demandas não são acompanhadas de suporte institucional para serem cumpridas as metas e tarefas.

Ao acompanhar os ideais propostos por esse novo tipo de gestão, algumas características são desejáveis para o aumento da produção, como ser competitivo e aceitar a sobrecarga, igualando os parâmetros produtivos da educação universitária às empresas. Se no mercado empresarial as pessoas têm que lidar com cobranças diárias para sobreviver no emprego, também no serviço público há pressão por

produção, por metas e resultados, trazendo mudanças significativas para o contexto laboral. Quando as instituições públicas ou privadas tratam os trabalhadores como meros objetos para produção, cria-se um clima organizacional propício ao surgimento de inúmeras violências, incluindo o assédio moral. (FREIRE, 2008).

Para compreendermos o contexto universitário é preciso entender o seu processo histórico de criação. No Brasil, desde a criação das universidades, os seus objetivos eram pautados em corresponder aos interesses do Estado; as formações que esse ensino disponibilizava serviam para preparar especialistas da elite capazes de produzir matérias de consumo para a classe dominante, sendo os integrantes dessa classe os únicos com condições financeiras de permanecer nesse nível de ensino (SOUZA, 1996). O modelo europeu no qual se baseou o ensino universitário brasileiro passou por diversas mudanças e ainda passa por transformações que afetam diretamente o fazer-docente.

Em 1910 foi criada a Lei Orgânica do ensino superior e fundamental na República, o que expandiu para mais regiões esse nível de ensino; entretanto, a facilidade de ingresso ocasionou crescente expedição de títulos acadêmicos e fez com que a formação não fosse tão valorizada, pois tinha muita gente se formando e a qualidade do ensino era criticada; com isso as mudanças continuaram.

Foi no governo do Partido dos Trabalhadores, em especial a partir do Reuni, que se deu a redemocratização do ensino superior, momento em que se deu o aumento do número de campi e universidades cresceu no Brasil. Com a expansão desse ensino, ampliou-se o público de acesso; agora não apenas a elite poderia alcançar esse nível escolar, mas aqueles da classe popular também passaram a ter a oportunidade de ingresso. Entretanto, as condições para a inserção em uma universidade pública ainda continuam mais difíceis para a classe baixa do que para aqueles de classe média ou alta, por conta do nível de conhecimento exigido nos exames, levando em conta que o acesso à educação básica e pública de qualidade é difícil, sendo que ao ter acesso tem acesso, o ensino oferecido é falho ao cumprir com todo o conteúdo exigido nas provas de admissão das universidades, além das instituições públicas não contarem com os suportes básicos financeiros ou materiais necessários para a manutenção dos alunos desfavorecidos na universidade.

Ao conseguir ingressar na graduação, o sujeito que já tinha dificuldade em permanecer na educação básica por inúmeros motivos, agora tem muita dificuldade em permanecer com o estudo acadêmico; a universidade não consegue dar o suporte financeiro necessário para auxiliar na permanência desse estudante, o que causa um

grande índice de evasão de universitários por todo o país, pois os estudantes ficam divididos entre trabalhar para sobreviver ou estudar para se qualificar e/ou até mesmo para se formar naquilo que tanto sonharam. Também é importante dizer que a redemocratização do ensino superior trouxe importantes ganhos, mas foi realizada de modo falho, visto que as condições para a expansão e inclusão de alunos não se deu de forma plena, o que sobrecarregou os docentes.

Embora o produto final no contexto universitário seja o conhecimento científico, a intensificação do trabalho dos professores ocorre tanto quanto nas indústrias. É comum a atividade docente passar de 40 horas semanais e ser estendida para finais de semana, tomando tempo de lazer e de descanso, fazendo com que não haja a separação entre a residência e espaço de trabalho, tornando assim a casa uma extensão do local de trabalho. (OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2017).

A relação entre setor produtivo e pesquisadores se intensifica, as produções acadêmicas acompanhada pela lógica pautada na burocracia do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), se naturalizou, e junto se naturalizou as condições precária e intensificação da função docente, causando consequências negativas visíveis no âmbito social, familiar, identidade profissional/pessoal entre outras. (SILVA; HELOANI,2009)

Durante a pandemia do Coronavírus a situação se tornou ainda mais grave, alertando para a dominação do trabalho sobre a vida familiar. As universidades, assim como os outros níveis de educação, precisaram utilizar diferentes estratégias para o ensino, como o ensino à distância e remoto. Estas novidades aconteceram de maneira muito rápida, nada foi planejado nem preparado, a população necessitou se isolar e o trabalho não podia parar, os docentes se pegaram em momentos de incertezas e pressão por parte das instituições e da própria população, não estavam preparados para usar a tecnologia como principal ferramenta de trabalho. Diferente do que se poderia imaginar, essa nova forma do fazer-docente levou esses profissionais à ansiedade, depressão, síndrome do esgotamento profissional e estresse, pois além do seu trabalho como docente essa classe necessitou desenvolver habilidade de aprender a trabalhar e cuidar da casa ao mesmo tempo, além de ter que lidar com os imprevistos no meio de uma aula ao vivo (SILVA, 2020), surgindo o desafio de aprender de forma muito rápida a utilizar diversas ferramentas tecnológicas para lecionar aulas.

A precarização do contexto de trabalho dos professores é composta pela condição material insatisfatória e pela incongruência entre a organização do trabalho prescrita e a realidade que se apresenta. A organização do trabalho delinea a hierarquia, as relações de poder e de comando e as divisões e laços de trabalho; já a condição faz referência a tudo aquilo que está no ambiente, como os fatores de risco físico como (temperatura, pressão, vibração), os riscos biológicos (vapores, poeiras, gases), assim como as condições de segurança e higiene. (DEJOURS, 1992).

A organização é definida por lutas pelo poder, tirando assim a tranquilidade do espaço laboral. O espaço competitivo e cheio de rivalidade causa sofrimento, ansiedade e adocece, exigindo um maior custo psíquico, afetivo, cognitivo e físico para o trabalhador lidar com as metas, imposições e dificuldades. (PEREIRA, 2011). As recorrentes mudanças na organização do trabalho no âmbito educacional têm intensificado o trabalho e, ao mesmo tempo, o próprio ofício tem perdido o valor para a sociedade, expresso no piso salarial insatisfatório e no escasso cuidado do Estado com esses profissionais.

Conforme a abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é sempre constituído por sofrimento, pois o real é muito diferente do que é previsto. A abordagem define que o sofrimento nem sempre se manifesta em doenças, mas em condutas, criatividade e em comportamentos às vezes incomuns, expressão dos mecanismos ou das estratégias defensivas, de modo a viabilizar a sua permanência no espaço laboral.

A precarização das condições materiais e das relações profissionais, aliada à busca por reconhecimento em um mundo pautado pelo merecimento, leva os profissionais a se submeterem a condições precárias para realizar o seu trabalho. Não é difícil pensar como é composta a organização laboral e quais as condições que os professores se sujeitam para passarem o máximo de conteúdos e ensinarem seus alunos; percebe-se nas pesquisas realizadas no contexto universitário a fragilidade existente na saúde desses sujeitos por conta da sua trajetória profissional que ainda é muito desvalorizada.

4. PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES

A relação entre o trabalho e capital sofreu redefinição com o passar do tempo. A globalização trouxe inovação e atualização da tecnologia, além de acarretar mudanças no perfil da classe que vive do trabalho, com a maior inserção formal de

mulheres nas organizações, aumento de terceirizados e de pessoas em contratos atípicos.

O acréscimo de exigências para os operários e a demanda para realizar várias tarefas ao mesmo tempo, tornou a polivalência uma característica quase natural do operário toyotista qualificado, em contraposição aos antigos operários que não conseguiram acompanhar a tecnologia e passaram a ter seu saber-fazer e sua experiência de anos desqualificados. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

O conhecimento acerca das renovações tecnológicas passou a ser essencial, pois se tornou uma ferramenta de trabalho de muito valor; o fato da sociedade estar sempre em busca de aceleração, de realizar o maior número de produção em menor tempo possível fez com que o sujeito automaticamente acelerasse para acompanhar essas atualizações, de maneira a não se perder no meio desse mercado que é tão competitivo.

Ao referenciarmos o ambiente laboral, devemos levar em consideração como a organização e a condição de trabalho afetam significativamente a saúde do trabalhador, não se tratando apenas da saúde física, mas psíquica também, levando o trabalhador a produzir menos, o que para o capitalismo é um prejuízo.

Partindo da psicopatologia do trabalho, Christophe Dejours, psiquiatra, especialista em medicina do trabalho e doutor em medicina, redimensiona a teoria e propõe um novo campo de estudo mais amplo, que denomina por psicodinâmica do trabalho. (PEREIRA, 2011). A psicopatologia do trabalho tinha como objetivo analisar o homem e seu nexos causal, com a organização, e por intermédio encontrar solução para possíveis danos psíquicos e pensar em formas de tratamento para doenças mentais que fossem vistas ocasionadas na relação com a organização. Já Dejours, ao analisar de forma diferenciada o trabalho e sua relação com o sujeito, propõe não só analisar o sofrimento decorrente desse trabalho, mas também o prazer que esse trabalho proporciona, buscando interpretar na totalidade e reconhecer a relação entre humanidade e trabalho que vive em um movimento constante. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

O principal foco da teoria da psicopatologia do trabalho era a patologia mental resultante do trabalho; com o olhar voltado não apenas para o adoecimento, Dejours propõe como alvo da teoria a escuta do sofrimento a partir da compreensão de que a relação com o trabalho pode surgir o sofrimento patológico e se potencializar, levando o sujeito à loucura, ou pode emancipar e até mesmo gerar prazer, quando é possível

transformá-lo, derivando, pois, na patologia ou na estruturação da identidade da saúde mental. (DEJOURS, 1999).

Entendendo que o trabalho pode gerar sofrimento e ser ressignificado, não levando necessariamente a uma doença mental, passou a ser analisado o conceito de normalidade.

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de "normalidade sofrente", sendo, pois, a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma "normalização" pejorativa e desprezível, obtida pela "interiorização" da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho. (DEJOURS, 1999, p. 35).

Se o trabalho acarreta sofrimento, surgiu a pergunta: como os sujeitos conseguem enfrentar esses sofrimentos e continuar no espaço laboral realizando suas atividades? Por meio de dúvidas como essa, a psicodinâmica passa a estudar o conceito chamado de estratégias de defesas, que são estruturas criadas como forma de enfrentamento e ressignificação do sofrimento.

Mas afinal de contas, do que se trata esse sofrimento? Com a instalação da mecanização e robotização do trabalho, a organização criou uma idealização de que o sofrimento foi excluído desse mundo, a partir de uma aparente condição de trabalho mais segura, em que o sujeito não precisa mais trabalhar em contato direto com máquinas pesadas, já não precisa usar tanto sua força bruta, passando até mesmo a ficar mais limpo em suas vestimentas, dando a impressão que por conta dessas mudanças ali não há mais sofrimento. Porém, para a psicodinâmica, não são apenas as condições materiais, mas principalmente a organização do trabalho que tem relação com o sofrimento psíquico. Ainda, mesmo quando as condições de trabalho parecem saudáveis, existem ambientes em que o sujeito tem contato direto com riscos como: fungos, bactérias, radiação ionizante, riscos esses que causam sofrimento não apenas para o corpo, pois causam nos sujeitos apreensão e angústia por conviverem com o desconhecido, aquilo que eles mal sabem o que pode lhes causar de danos à saúde.

A relação com a organização desenvolve um sofrimento que não é possível de ser visível, sofrimento esse causado pelo medo, como o medo de não satisfazer as demandas impostas pela organização, medo de não conseguir acompanhar ritmos e carga horária, de não conseguir apresentar um currículo que corresponda aos interesses de experiências exigidas, de formação, de diplomas e nível de instrução esperados por essa organização. (DEJOURS, 1999).

Dejours (1992) nos explica sobre esse sofrimento invisível, que mesmo quando atinge os trabalhadores de modo intenso, eles ainda podem se contrapor, criar e usar estratégias defensivas como forma de enfrentar ou lidar com uma organização do trabalho potencialmente adoecedora.

Essa organização está o tempo todo em movimento, e o indivíduo, como forma de permanecer no espaço ocupacional necessário para sua sobrevivência e para seu desenvolvimento, transita entre o trabalho real e o prescrito que traz um movimento contínuo gerador de sofrimento, mas que também pode levar a conquistas subjetivas.

4.1 Trabalho prescrito e trabalho real.

Toda organização social é constituída por normas e regras, o que é essencial para ser mantida a ordem, e na instituição de trabalho não é diferente. Entretanto, tudo que é em excesso se dá em mais pontos negativos do que em positivos (LANCMAN, SZNELWAR, 2008); muitas regras para serem cumpridas passam a tornar o trabalho difícil de ser realizado e o papel da prescrição de organizar o espaço laboral ocasiona o oposto do seu objetivo, sendo a desorganização.

A relação subjetiva com a organização de trabalho pode resultar em descarga de energia psíquica, resultando no prazer no trabalho; esse prazer é decorrência da ressignificação do sofrimento, com isso se alcança a saúde mental e o equilíbrio psíquico, tudo isso só é possível ao ter o reconhecimento no espaço laboral. Para se alcançar esse estado ideal, o sujeito tende a cumprir rigorosamente com as exigências desse trabalho prescrito e, ainda mais, seu trabalho contempla o que se impõe na realidade, tendo por objetivo a maior produção.

Pereira, Mendes e Moraes (2017) discorrem sobre o trabalho prescrito e trabalho real, especificando que o prescrito (tarefa) diz respeito ao que é definido previamente pela organização, juntamente com tudo o que é fornecido para a realização da atividade, e o real diz respeito à instabilidade da realidade daquele trabalho, os esforços e materiais reais que serão utilizados para a concretização

daquele fazer; quando o trabalho real é muito distante do prescrito, este trabalhador pode adoecer.

O trabalhador é aquele que deve dar conta de realizar os ajustes quando necessário. (ANJOS *et al.*, 2011). Mesmo com regras e normas delineadas para a realização do trabalho, as situações reais não conseguem ser controladas, há inúmeras interferências que podem ocorrer além daquilo que é prescrito, como situações inéditas e contradições. Nesse sentido, quando há possibilidade de aproximar os próprios ideais ao que é previsto pela organização do trabalho, a atividade profissional abarca a inventividade, o uso da inteligência e promove o desenvolvimento. Já quando a atividade passa a ser guiada pelas normas rígidas, sem haver a possibilidade de intervenção ou transformação, pode se tornar tão intensa que o espaço que deveria ser de realização se torna local de isolamento, de falta de solidariedade, de frustração e de fadiga pelo acúmulo de energia no aparelho psíquico, podendo levar ao adoecimento. (PEREIRA, 2011).

O trabalho real coloca para o sujeito a necessidade de preencher o espaço falho das prescrições, é um compromisso que o sujeito estabelece em realizar o seu trabalho. Como trabalhar é conviver junto, são elementos centrais para a promoção de um contexto de trabalho saudável a confiança, a cooperação e o reconhecimento. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

A atividade docente se constitui por inúmeros elementos pontuados pelo trabalho prescrito, entretanto o trabalho real ganha um significado maior, já que por intermédio dele se torna visível aquilo que o trabalho prescrito não é capaz de apresentar. A atividade desses profissionais não é individualizada, ela abrange o meio interno e externo, nos possibilitando a entender que é uma atividade direcionada e instrumentada, focada no aluno e a na instituição. Como parte desse real, se encontra a necessidade do reconhecimento, que não é algo prescrito, mas é necessário para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Recordando o trabalho como categoria central para a construção da identidade, a psicodinâmica do trabalho, ancorada na psicanálise, ressalta a importância do reconhecimento para firmar a identidade profissional.

A identidade de cada indivíduo é desenvolvida durante todo o percurso da vida, e percebe-se através dela as características que o torna único e diferente do outro, entretanto, a partir do olhar do outro nos constituímos como seres únicos em busca de exemplos que podem ser seguidos, nos fazendo construir relação com o que é diferente, permitindo o desenvolvimento dessa forma a identidade pessoal e coletiva,

através de trocas afetivas e materiais que nos possibilita constituir nossas singularidades. (LANCMAN, SZNELWAR, 2008):

O trabalho permite o confronto entre mundo externo e mundo interno do trabalhador. O mundo objetivo (com suas lógicas, desafios, regras e valores) vai entrar em conflito com a singularidade de cada trabalhador, fazendo com que o confronto entre relações e organização do trabalho e mundo interno e subjetivo do trabalhador seja gerador de sofrimento psíquico. Há uma contradição central entre a lógica das empresas, voltada para o lucro e para a produtividade, e a lógica do indivíduo, que é contraditório, tem angústias, desejos, medos e que busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações. (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 78)

O olhar do outro e o reconhecimento que advém dele nos faz compreender o prazer que recorre do sofrimento e do desenvolver da identidade, quando o sujeito não tem o reconhecimento naquilo que ele faz, se sente desvalorizado, afetando não apenas no momento em que o indivíduo está trabalhando, mas nos momentos não trabalhados, interferindo de maneira negativa a vida fora do espaço laboral. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

Conforme Dejours (1998), esse reconhecimento faz parte do que ele chama de “mobilização subjetiva” da personalidade e inteligência. Quando a atividade do sujeito é reconhecida, traz sentido para o sofrimento existente em todo trabalho, pois permite ressignificar a angústia, as decepções, os esforços e o desânimo. A partir daí o sujeito entende que o seu sofrimento não foi à toa, mas contribuiu para o desenvolvimento da sua identidade, ele passa a ser diferente daquilo que ele era antes do reconhecimento, e o sofrimento se transforma em prazer e traz alívio. Quando não há evidências desse reconhecimento, o sofrimento não ganha outra conotação, passando a desestruturar sua personalidade e identidade, gerando até mesmo o adoecer.

Para a psicodinâmica do trabalho, os sujeitos se utilizam de estratégias defensivas coletivas ou mecanismos de defesa individuais para não descompensarem. A teoria psicodinâmica propõe a existência de defesas construídas pelo coletivo, que servem para tornar suportável aquilo que não era para ser aceitável. Ao mesmo tempo em que ajudam os trabalhadores a aguentarem uma organização do trabalho rígida, exigente ou abusiva, as defesas também podem servir de

armadilha, pois levam os sujeitos a ficarem insensíveis ao sofrimento do outro e não abalarem sua produção por permitirem certo equilíbrio psíquico. (DEJOURS, 1999).

Conforme Caniato e Lima (2008):

A diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que, enquanto uma vem da estrutura psíquica do indivíduo, persistindo apesar da ausência física de outros, a segunda depende de condições externas, tornando-se insustentável se não existir consenso. O que ocorre é que vários sujeitos, cada um na vivência de seu próprio sofrimento, são capazes de unir esforços em uma estratégia comum de defesa, a qual é coordenada e unificada pelas regras defensivas. (p. 187).

Relembrando o conceito de inconsciente da psicanálise, a defesa se trata de atos inconscientes que servem como forma de enfrentamento ao sofrimento, e pode acontecer individual e coletivamente. Quando construídas no coletivo, servem para que o grupo possa responder às demandas de trabalho delineadas pela gestão, sendo uma de suas formas a aceleração, pois quanto mais rápida for a atividade, quanto mais produzir, menor será a possibilidade de pensar nesse sofrimento.

A estratégia coletiva pode ter dois lados, por um deles pode sustentar ainda mais a opressão social que é perversa e, por outra visão, essa construção de um apoio coletivo pode ser a base para dar continuidade ao trabalho, pois cria a ilusão de diminuição da pressão, já que o trabalho do coletivo, com o diálogo, possibilita que se criem regras naquele espaço que serve para favorecer a todos e fortalecer esse coletivo para alcançar a superação e mudanças necessárias. (CANIATO; LIMA, 2008). Quando as estratégias tanto individuais quanto coletivas de defesa já não funcionam, o trabalhador fica sujeito a enfrentar um contexto laboral caracterizado pela patologia social, sendo uma delas a patologia social da violência.

Conforme Ferreira (2007), a patologia da violência é decorrente das estratégias que não conseguem silenciar nem disfarçar o sofrimento resultante de desprazeres encontrados no contexto de trabalho; desta forma, a patologia é intensificada e compartilhada no coletivo profissional, passando a ser naturalizado o próprio sofrimento, assim como o do próximo. A banalização do mal-estar propicia o surgimento da violência moral, que desestabiliza o psiquismo e afeta de diversas formas as condutas dos trabalhadores.

Conforme Ferreira (2007), a

Patologia social da violência manifesta-se quando as relações subjetivas do trabalho se deterioram e o trabalho fica sem sentido. As relações de solidariedade se diluem e o sofrimento se faz mais intenso. Ocorre diante de situações de estresse e de insensibilidade ao próprio sofrimento e das demais pessoas. Resulta da dominação social no trabalho que pode causar solidão, abandono e desolação. (FERREIRA, 2007, p. 83).

Enquanto uma expressão da patologia social da violência, o assédio moral tem aparecido e afetado trabalhadores do serviço público e privado, evidenciando uma gestão que promove o individualismo e a solidão como forma de aumentar a produção sem resposta por parte do coletivo. O coletivo frente a pressões e medo causado pela gestão se separa e fica cada um por si, o espaço que era considerado um local de colaboração já é visto de outra forma, como um local de disputa e poder.

A busca por destaque com o intuito de crescer dentro do contexto de trabalho, causa disputa entre os trabalhadores, fazendo com que aqueles que estão acima na hierarquia utilizem do seu posto para enfraquecer os outros como forma de continuar em sua posição ou conseguir a tão disputada promoção, e para alcançar esse feito, o indivíduo acaba se apropriando da violência simbólica para afetar o outro, violência essa que é silenciosa e invisível, capaz de causar danos até mesmo maiores e mais permanentes do que a violência física, como o assédio moral.

A violência simbólica parte da relação entre o sujeito dominado (aquele que sofre a violência) e do dominador (quem pratica a violência), o dominado não consegue deixar de estar disponível para o dominador, e quando o sujeito tem tempo para pensar nessa relação, vem em mente a posição que ele ocupa segundo a classificação da sociedade (feminino/masculino, negro/branco); assim, ao pensar sobre a ocupação em que esta, ocorre a naturalização da violência, aceitando os limites que são impostos a ele, e sem perceber, através das suas reações emocionais por se sentir, humilhado, culpado, ansioso, envergonhado, o comportamento do dominador permanece. (BOURDIEU, 2012).

Pensar na idealização do espaço educacional como um lugar de acolhimento, sem preconceitos, com objetivo de trocas de experiências e transmissão de conhecimento por parte daqueles que atuam nesse contexto, faz com que muitos se questionem sobre a ocorrência da violência simbólica nesse local, já que seus

objetivos são o oposto disso. Porém, basta refletir nas mudanças que ocorreram na sociedade que afetaram diretamente esse campo, que o questionamento é respondido. Com a implantação da política neoliberal, passou a ser exigida uma postura diferente dos profissionais que atuam na área educacional, seus papéis têm sido questionados e sua atuação está abaixo de uma pressão social, onde já não basta apenas ser um transmissor de conteúdo da sua área de estudo, seja ela matemática ou português, mas é preciso se atentar a como será transmitido esse conhecimento, levando em consideração que toda mudança ocorrida no campo social afeta diretamente esse espaço, gerando o mal-estar docente (LOPES; CAVALCANTE, 2014), vista a interferência direta da lógica neoliberal na relação interpessoal desses profissionais.

5. METODOLOGIA

Nessa pesquisa utilizamos a Revisão Bibliográfica Sistemática (RBS), instrumento que possibilita o mapeamento dos trabalhos já publicados referentes ao tema que é proposto, pretendendo assim mapear o “estado da arte”, ou seja, encontrar resultados com mais propriedade referentes ao tema, para que assim possa ser criado um embasamento teórico, encontrando lacunas e novas hipóteses sobre o assunto, propondo-se novas e importantes contribuições. (CONFORTO; AMARAL; SILVA, 2011).

Gohr et al. (2013) propõem três métodos para que seja feita a RBS, a partir de: 1° **Perguntas de Pesquisa**: delimitando-se a área que se pretende pesquisar, definindo palavras chaves, período de publicação e bases de dados a serem utilizadas.

2° **Pesquisa/ Seleção**: realizando-se a busca dos trabalhos de acordo com os critérios estabelecidos e seleção conforme o critério de inclusão e exclusão.

3° **Descrição/ Classificação**: seleção dos trabalhos conforme os critérios mais relevantes para o pesquisador.

As buscas foram realizadas nos meses de junho a setembro de 2022, para tal utilizamos as seguintes bases de dados: 1° *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), 2° Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), 3° Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PEPSIC), 4° Portal Periódico da CAPES (CAPES) e 5° Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

Os critérios de inclusão dos trabalhos foram: terem sido publicados entre 2011 a 2021, estarem escritos na língua portuguesa, estarem disponíveis de forma gratuita e que abordassem o tema do assédio moral em docentes universitários. Sendo assim, juntamente com o descritor “Assédio moral” utilizou-se o operador AND para inserir os descritores extras nas buscas, conforme apresentado no quadro 1.

Com o objetivo de apresentar maior confiabilidade nas buscas, as mesmas foram realizadas com apoio de dois juízes independentes, e ao apresentar discrepância entre os resultados, entrou-se em um consenso com ambos.

QUADRO 1- Descritores selecionados para a busca

| Descritores estabelecidos para pesquisa |
|--|
| 1° Assédio Moral |
| 2° Assédio Moral AND Professor |
| 3° Assédio moral AND docente |
| 4° Assédio Moral AND Universidade |

Nota: elaborado pela autora.

6. RESULTADOS

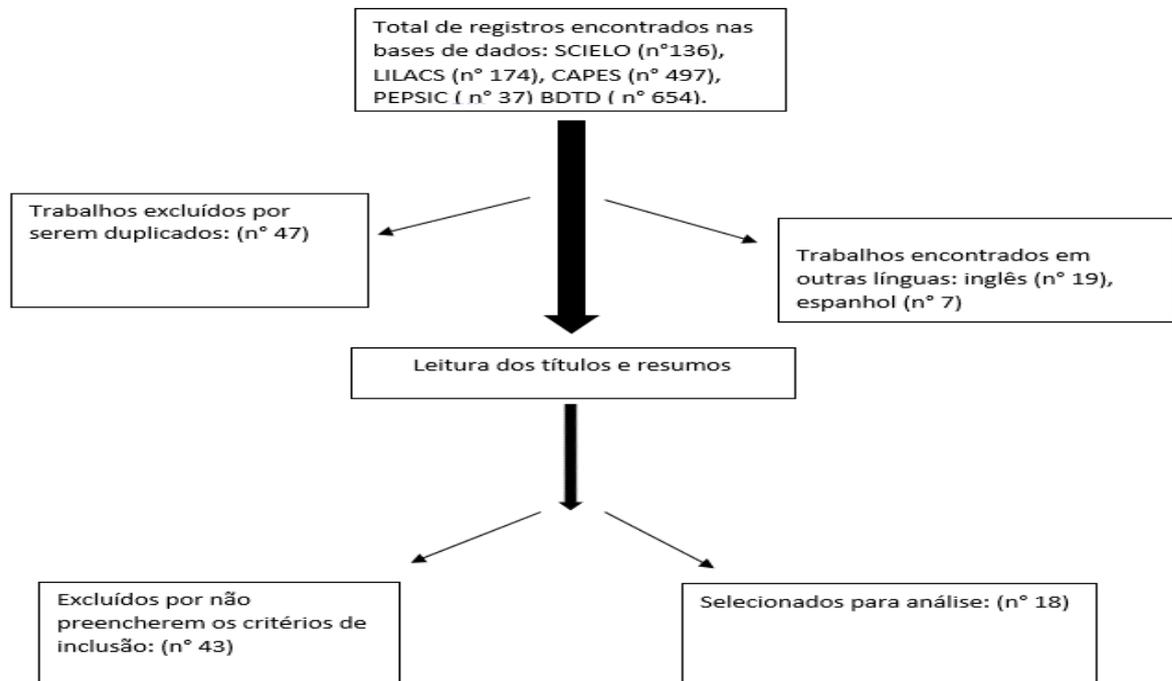
Ao entrar nas plataformas foram utilizados os descritores e os filtros em busca avançada para encontrar os trabalhos, de acordo com o objetivo proposto. O quadro adiante apresenta o resultado de acordo com as buscas.

QUADRO 2 -Trabalhos encontrados de acordo com cada descritor.

| BASE DE DADOS/ TOTAL EM CADA DESCRITOR | | | | | | |
|--|--------|--------|-------|--------|------|-------|
| DESCRITORES | SCIELO | LILACS | CAPES | PEPSIC | BDTD | TOTAL |
| Assédio moral | 89 | 107 | 219 | 17 | 251 | 683 |
| Assédio moral AND professor | 2 | 2 | 41 | 0 | 32 | 64 |
| Assédio moral AND docente | 1 | 3 | 14 | 0 | 19 | 37 |
| Assédio moral AND universidade | 6 | 5 | 153 | 14 | 234 | 412 |
| Assédio moral AND violência | 38 | 57 | 70 | 6 | 118 | 289 |

Verifica-se adiante o procedimento de buscas.

Figura 1- Fluxograma de seleção



Nota: Fluxograma elaborado pela autora com base nos resultados das buscas.

Ao total foram encontrados 1485 trabalhos, com a primeira leitura feita dos títulos restaram 61 para que fossem analisados seus resumos. Conforme os critérios de exclusão, ao serem realizadas as leituras dos resumos, 43 foram excluídos, restando assim 18 selecionados para compor o trabalho, sendo eles: dois artigos na plataforma *SCIELO*, uma tese da plataforma LILACS, quatro dissertações e quatro teses da plataforma BDTD e sete artigos do portal CAPES. Da plataforma PEPsic nenhum trabalho foi selecionado para compor a análise de conteúdo.

As pesquisas selecionadas são apresentadas nos quadros a seguir.

Quadro 3- Artigos Selecionados da plataforma SCIELO

| Autoria | Título | Objetivo | Conclusão |
|----------------------------------|--|--|--|
| Rodrigues (2014) | Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência | Identificar e analisar as práticas de assédio moral no ambiente acadêmico, bem como as condições organizacionais que favorecem a ocorrência. | <ul style="list-style-type: none"> - Papel docente constitui um dos fatores que o expõe a situações de assédio. - Dificuldade entre os assediados de identificar e entender o que é o que não é assédio moral. |
| Valente e Sequeira (2015) | A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. | Identificar na literatura a ocorrência do assédio moral no trabalho em docentes-enfermeiros e refletir sobre sua ocorrência na organização do trabalho no ensino público superior. | <ul style="list-style-type: none"> - Assédio moral instala um clima desfavorável no local de trabalho, tornando-o tenso, apreensivo e competitivo. - Para os docentes-enfermeiros, a medida de prevenção deve começar pelo conhecimento do fenômeno, além do incentivo à coibição e à denúncia. Essas medidas dizem respeito à: necessidade de uma atuação prática da relação humanizada com abordagem das questões éticas no trabalho; educação continuada; acolhimento e envolvimento institucional; e fortalecimento do coletivo. |

Quadro 4- Tese selecionada da plataforma LILACS.

| Autoria | Título | Objetivo | Conclusão |
|-----------------------|---|---|--|
| Pereira (2011) | Assédio moral nas relações de trabalho de docentes-enfermeiros: sob a ótica da organização do trabalho. | Identificar a ocorrência do assédio moral, descrever os tipos que ocorrem entre os docentes-enfermeiros; analisar do ponto de vista da organização do trabalho a relação dessa organização com a ocorrência desse fenômeno e discutir as possíveis repercussões no contexto e saúde desses profissionais. | <ul style="list-style-type: none"> - Elevada ocorrência do assédio moral no trabalho desses docentes-enfermeiros. - Identificadas organizações de trabalho exigentes, competitivas e burocratizadas, contribuindo para a ocorrência elevada de assédio e para o tipo de assédio descendente; - Maior número de relatos de ocorrência de assédio moral partiu das chefias para com os seus coordenados (subordinados). |

Quadro 5- Dissertação e teses selecionadas da plataforma BDTD.

| Autoria | Título | Objetivo | Conclusão |
|-------------------------|--|--|--|
| Baibich (2013) | Berlim e o muro: estudo de caso da vivência de assédio moral no trabalho docente. | Compreender como ocorre o assédio moral no trabalho de ensino superior, como é vivenciado e quais suas implicações na saúde e na vida do trabalhador docente assediado, a partir de um estudo de caso. | <ul style="list-style-type: none"> - A organização, as condições e as relações de trabalho, condicionam a saúde e a vida dos trabalhadores. - Compreender o que acontece entre os muros das organizações de trabalho é fundamental para a promoção de relações éticas, garantir direitos dos trabalhadores e em prol da sociedade. |
| Nunes (2011) | Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. | Analisar as características de assédio moral no trabalho, identificadas pelos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. | - Existe assédio moral na instituição, entretanto, apenas 7% têm conhecimento da divulgação do tema. |
| Nunes (2016) | A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina. | Compreender as relações entre a cultura organizacional e o assédio moral no trabalho. | <ul style="list-style-type: none"> - Para as vítimas, a maioria dos efeitos do assédio moral é na saúde psíquica. - Existe a prática de assédio moral no campus, mas há pouca ação por parte da instituição contra a sua ocorrência. |
| Rodrigues (2013) | As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de | Analisar as práticas de assédio moral e as condições organizacionais que as favorecem, a partir da perspectiva de professores de ensino superior. | <ul style="list-style-type: none"> - O assédio moral acontece em diversas instâncias, motivado por questões de ordem pessoal e organizacional. - O assédio possui múltiplas faces, que se manifestam nas |

| | | | |
|------------------------|--|--|--|
| | empresas na cidade de São Paulo. | | diferentes formas de violência sofrida pelo docente. |
| Siqueira (2015) | Sofrimento, processos de adoecimento e prazer no trabalho: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Pernambuco na (re)conquista de saúde. | Conhecer os enfrentamentos desenvolvidos pelos docentes para lidarem com o sofrimento e/ou possíveis processos de adoecimento (psíquico) no/do trabalho. | - A relação docente é marcada pela falta de cooperação entre os colegas de trabalho, por relações hierárquicas e rígidas em alguns departamentos e/ou coordenações, pelo distanciamento afetivo (amizade) e pelo individualismo entre os pares, pelo assédio moral. - Constataram-se tanto as vivências de prazer quanto as de sofrimento, em processos de adoecimento. |
| Souza (2019) | Assédio moral no trabalho: significados elaborados por servidores de uma instituição pública de ensino superior. | Descrever os significados do assédio moral no trabalho, elaborados por servidores de uma instituição federal de ensino superior. | - Os significados colocados pelos trabalhadores pesquisados, se iguala ao conceituado pelos estudiosos da temática, citam: situações constrangedoras, humilhantes e que os adoecem são determinantes para caracterizar assédio moral. |
| Vieira (2019) | A visão sobre o assédio moral dos servidores de uma instituição federal de ensino superior. | Avaliar a visão dos servidores sobre a política antiassédio implementada | - Um terço da população pesquisada desconhece as ações contra o assédio moral promovidas pela universidade, evidenciando que a política antiassédio não está alcançando a totalidade dos servidores. - Necessidade das normas e ações serem melhor divulgadas, assim como os atos devem ser realizados com maior frequência, em diferentes lugares da instituição |
| Stephan (2017) | O cotidiano do professor na Universidade Federal de Juiz de Fora: saúde emocional e relacional no trabalho. | Investigar as rotinas dos professores do ensino superior e os níveis de estresse, assédio moral, ansiedade e depressão. | - As entrevistas revelaram a rotina desgastante dos professores e as implicações na saúde emocional, além de falta de confiança nas relações interpessoais. |

Quadro 6 - Artigos selecionados da plataforma CAPES.

| Autoria | Título | Objetivo | Conclusão |
|---|---|---|---|
| Ferreira e Zille (2021) | Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada | Descrever e analisar decisões judiciais relativas a um processo judicial de assédio moral sofrido por docente de uma instituição privada de ensino superior. | <ul style="list-style-type: none"> - Dificuldade da vítima em comprovar o assédio perante o judiciário, que adotou entendimento diversificado quanto à valoração das provas para comprovação, fazendo com que o dano não fosse reparado e o assediador não fosse punido, deixando a vítima ainda mais impotente. - Prejuízos psíquicos graves, que levou a quadro de depressão. |
| Figueiredo, Silva e Santana (2020) | Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. | Rastrear os indicativos de situações de violência psicológica e assédio moral vivenciados por docentes universitários, conforme as relações de gênero e de poder existentes na instituição. | <ul style="list-style-type: none"> - Não foi encontrada preponderância de gênero entre os agressores; - Cultura organizacional marcada pela ideologia da virilidade; - 38,2% sofreram assédio moral (15,7% mulheres e 22,5% homens); - 15,8% foram alvo de agressões pontuais/violência psicológica (11,9% mulheres e 3,9% homens). - 35 mulheres e 9 homens afirmaram terem percebido os atos negativos sofridos como assédio moral, havendo discrepância entre a percepção subjetiva e as respostas assinaladas. |
| Nunes e Tolfo (2012) | Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnicos administrativos em uma universidade federal brasileira. | Identificar as consequências do assédio moral nos servidores docentes e técnico-administrativos de uma universidade federal brasileira. | <ul style="list-style-type: none"> - Consequências identificadas: perturbação, problemas físicos, dores de cabeça, estresse, desânimo, isolamento, vontade de se aposentar/desligar. |
| Nunes e Tolfo (2015) | O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. | Identificar a ocorrência e as características de assédio moral no trabalho em uma universidade | <ul style="list-style-type: none"> - As universidades não estão imunes à ocorrência de assédio moral. - Causa transtornos para a saúde mental pela deterioração das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, violências |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | | verbais, físicas ou sexuais. |
| Nunes, Tolfo e Nunes (2014) | Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. | Identificar, com base na percepção dos observadores, servidores docentes e técnico-administrativos, a ocorrência do assédio moral no trabalho e seus desdobramentos. | - Observadores da violência podem sofrer as consequências do assédio, pois visualizam agressões. - 52,2% dos pesquisados têm conhecimento de casos de assédio no setor e/ou na instituição. |
| Fonseca, Mattos e Correa (2021) | Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos no pedido de remoção em uma instituição de ensino superior na região norte do Brasil. | Analisar a presença e as características do assédio moral e sexual em uma Instituição Federal de Ensino Superior da Região Norte do Brasil e, assim, mensurar seus reflexos nos pedidos de remoção | - Os resultados mostraram que o assédio influenciou em 20,71% dos pedidos de movimentação interna a pedido dos servidores. - Esse aspecto confirma a associação entre o assédio moral e a necessidade de deixar o departamento ou a seção e, com isso, fugir do agressor. |
| Nunes (2020) | Vivências de assédio moral na pós-graduação: relatos de docentes e discentes. | - 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 | - Verificou-se a ocorrência de situações de assédio relacionado ao trabalho (por exemplo, opiniões e pontos de vista ignorados, sobrecarga), assédio pessoal (ser ignorado, excluído, humilhado ou ridicularizado, ser alvo de comentários ofensivos). |

7. Discussão

A partir dos trabalhos selecionados, foram classificados os seus conteúdos em eixos temáticos em 1º Aspectos organizacionais, 2º Aspectos psicopatológicos do assédio, e 3º conhecimento da temática.

7.1 Aspectos organizacionais

O assédio moral ocorre por existir relações interpessoais que são drasticamente afetadas pela organização de trabalho. A organização serve como uma base para determinar como será organizado um espaço e a partir dessa base é estipulada a divisão do trabalho, estabelecendo-se aqueles que estarão com o poder, iniciando-se dessa maneira a relação de desigualdade. O comportamento apresentado pelos trabalhadores é estimulado por regras e normas padrões que são impostas pela própria organização. (HELOANI; BARRETO, 2015). Refletindo nisso, é perceptível que o comportamento de agredir o outro é um comportamento estimulado pela

maneira que está organizado o ambiente laboral, se é um ambiente que estimula a disputa, o assédio moral terá muito espaço para ocorrer, se é um ambiente que cobra por bater metas em pouco tempo, que acelera o trabalho, que exige o cumprimento de carga horária excessiva, é um ambiente adoecedor que auxilia na mudança de comportamento dos trabalhadores.

Conforme apresentado no quadro adiante, entre os trabalhos selecionados, 6 relatam sobre a organização do trabalho como estimuladora para a ocorrência do assédio moral, principalmente por conta da sobrecarga de trabalho.

Quadro 7- Partes representativas do eixo temático: Aspectos organizacionais

| Eixo temático | Partes representativas |
|--------------------------|--|
| Aspectos organizacionais | <p>[...] a primeira situação remonta aos trabalhadores que são punidos por serem competentes e realizarem seu trabalho no prazo ou de forma correta. E com isso, muitas vezes tem sobrecarga de trabalho, enquanto seus colegas, que podem ser amigos do chefe ou de alguém importante, não têm a mesma quantidade de tarefas. (NUNES, 2016, p. 155)</p> <p>A sobrecarga de trabalho, o número grande de alunos por turma, a questão salarial e a desvalorização do professor pela sociedade de maneira geral, foram as temáticas abordadas com maior ênfase. (RODRIGUES, 2013, p. 229)</p> <p>[...] fica evidente a sobrecarga de trabalho relacionada a gestão dos diversos departamentos, institutos, programas de pós-graduação e projetos de pesquisas. (STEPHAN, 2017, p. 95).</p> <p>[...]evidenciou a imposição de sobrecarga de trabalho (19%), havendo uma maior proporção do grupo feminino em realizar uma carga maior de tarefas (11%) com relação aos homens (8%) (FIGUEIREDO; SILVA; SANTANA, 2020, p. 1841).</p> <p>Outra situação com alto índice de ocorrência foi “exposto a uma carga de trabalho excessiva”, 46,3% em discentes e 30,3% com docentes. (NUNES, 2020, p. 212).</p> <p>O primeiro fator, “Induzir ao erro”, explicou 19,52% da variância e, conforme a Tabela 2, reuniu a omissão de informações para a execução das tarefas (V01), a atribuição de quantidade excessiva de trabalho para impossibilitar sua realização com qualidade e no tempo estipulado. (FONSECA; MATOS, 2014, p. 80)</p> |

A organização de trabalho sofre alterações o tempo todo, tudo evolui com muita facilidade, as tecnologias estão sempre à frente e o trabalhador, para permanecer em sua posição, tem que se adaptar, sendo obrigado a ser polivalente. Não importa para a organização como tudo isso será feito, o primordial é a entrega do produto final e no tempo estipulado e quem não se adapta é imediatamente substituído. A carga excessiva de métodos a serem seguidos aliena o trabalhador a esse mundo, sendo que a sobrecarga impede a reflexão de suas condições e impede a comunicação entre aqueles que ocupam o mesmo espaço, pois a autocobrança e pressão por parte da organização fazem com que o indivíduo esqueça de si e do outro. Assim como o indivíduo não percebe seu próprio sofrimento, ele não percebe do outro também. (HIRIGOYEN, 2006).

Conforme Lancman (2003), toda atividade é uma ação, seja ela praticada dentro ou fora do espaço laboral; entretanto, dependendo da forma como está a organização local, o indivíduo sofre um bloqueio que o impede de refletir com racionalidade sobre essa ação, ou seja, a organização limita o seu pensar, fazendo com que a atividade seja realizada sem as atenções devidas.

A sobrecarga impede o trabalhador de atuar racionalmente, pois o acúmulo de atividades para se cumprir em pouco tempo o obriga a trabalhar como se fossem máquinas, atuando de forma repetida, rapidamente e sem ter condições ou tempo para analisar ao seu redor. O trabalho excessivo o expõe a riscos para sua saúde mental, que só são visíveis depois de algum tempo, quando são externalizados por meio dos sintomas psicopatológicos.

Dejours conceitua sobre a patologia da sobrecarga, como o *Burnout*, por exemplo, que atinge principalmente trabalhadores da área de saúde e servidores públicos; entretanto, tem se ampliado e atingido outros profissionais. Com a implantação da robotização e automação no trabalho, acreditava-se que era a solução perfeita para diminuir a sobrecarga de trabalho, porém ocorreu o oposto do esperado e a sobrecarga aumentou, intensificando ainda mais as atividades. (LANCMAN, 2008).

Com a sobrecarga de trabalho, houve o aumento do sofrimento e conseqüentemente o aumento de trabalhadores diagnosticados com patologias e que estão envolvidos em conflitos internos na organização, conflitos envolvendo violência física e moral, o colocando como o agressor ou como a vítima da violência.

Conforme Soboll (2005)

A organização do trabalho, a exemplo do trabalho bancário, pode favorecer a ocorrência do assédio moral quando estão estruturadas com base em metas de produtividade que subestimam os processos e supervalorizam os resultados, com parâmetros extremamente exigentes e irrealistas, pois desconsideram a dimensão real do trabalho. (p. 78)

A organização desenvolve nos trabalhadores o espírito de disputa, bem como desenvolve o medo de perder o seu posto, e para não perder o seu lugar, há uma mudança no comportamento, onde os trabalhadores passam a se reconhecer como rivais. Por mais desafiador que seja permanecer em um espaço onde há disputas e relacionamentos interpessoais afetados por violências, o trabalhador necessita permanecer ali para sua sobrevivência. Para se manter nesse espaço é necessário o uso de estratégias defensivas, que definidas e estudadas pela psicodinâmica do trabalho, o auxiliam na adaptação ou negação desse sofrimento gerado por esses confrontos.

Segundo o estabelecido pela psicodinâmica, existem táticas de defesa que auxiliam no enfrentamento do sofrimento, que surgem individual e coletivamente. Considerando que trabalhar é conviver coletivamente, quando alguém do grupo adoece e fica evidente a patologia, ou seja, que a estratégia defensiva não foi capaz de ocultar o sofrimento por conta da organização de trabalho, o restante do grupo se desestabiliza e passa a culpabilizar o indivíduo pelo próprio sofrimento, o colocando-o como fraco ou como simulador. Por medo ou ansiedade de poder passar pela mesma situação, concordam com a ideia de que aquele sofrimento é uma simulação, assim como as consequências, para conseguirem suportar a realidade.

Tal dinâmica acaba por acarretar o uso e compartilhamento da estratégia de silenciamento acerca da situação geradora de sofrimento ou adoecimento, agravando a solidão de quem vivencia aquela realidade de violência. A mesma estratégia é compartilhada quando o grupo tem dificuldade de auxiliar o outro que está em grande sofrimento no mesmo espaço de trabalho; quando os indivíduos se sentem incapazes de fazer algo pelo sofrimento do outro, podem optar por se silenciarem frente à situação adversa de assédio para não arriscarem e se tornarem as próximas vítimas. (DEJOURS, 2007).

Toda instituição de trabalho está sujeita a uma organização que adocece, seja ela instituição pública ou privada, seja área da construção civil, da saúde ou da educação. Assim como em outras áreas, a sobrecarga está presente no contexto universitário, a atividade docente nesse espaço tem se intensificado nos últimos anos, principalmente na pós-graduação, devido a cobranças da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), que passa para outros programas acadêmico as exigências de avaliação e de métodos a serem seguidos para liberação de bolsas, cobrando cada vez mais do docente por produções e publicações, para manter a nota da sua universidade alta dentro do programa (SILVA, 2021). Por trás da conquista de um acadêmico, tem um amplo trabalho docente, como a orientação do aluno, publicações de artigos, grupo de pesquisas e entre outros, atividades que são exigidas e cobradas, que sem elas o docente perde seu espaço.

Bosi (2007) enfatiza que o docente no contexto universitário é valorizado por aquilo que ele produz, pela sua incorporação na pós-graduação, pelos seus números de publicações em capítulos de livros, em artigos e orientações, bem como em que periódico são feitas as publicações, levando o sistema a realizar uma análise quantitativa do trabalho docente, causando uma distinção entre os docentes, colocando como elite aquele que tem mais publicações feitas e que conseguem corresponder às normativas impostas nos editais de pesquisas, estimulando a competição entre os docentes. A organização cria o desejo do docente em se destacar, o fazendo cumprir com metas grandes de produção e esse desejo desesperado por destaque aliena o docente aos interesses mercantil e o mesmo não consegue refletir sobre. A pressão oriunda do sistema passa a ser naturalizada e o docente tenta corresponder às demandas organizacionais, dando o máximo de si.

Para manter o trabalhador sob controle, o sistema utiliza de métodos como a pressão, entretanto a pressão gera a insatisfação, o trabalhador se sente insatisfeito frente à pressão por bater metas de produtividade em pouco tempo, por viver em conflito com seus pares, por vivenciar atos repetitivos, por não ter voz ativa nas decisões a serem tomadas em seu próprio trabalho e por ter dificuldade em se comunicar com seus companheiros de trabalho no momento de expediente, o levando a um sofrimento intenso e sobrecarga psíquica devido a relações que são estabelecidas nesse espaço laboral. (LEMOS, 2005).

Conforme Lemos (2005), as transformações que ocorreram no mercado de trabalho atingiram o ramo educacional, ocasionando a desvalorização do trabalho docente e exigindo cada vez mais que essa classe se atualizasse, utilizando para isso de seus próprios meios e do seu salário. Essa pressão tem o levando a grandes pressões que tem refletido no número de profissionais afastados de suas funções, por não estarem mais suportando a realidade no espaço laboral.

Recentemente o mundo passou por mudanças no mercado de trabalho, que afetaram inúmeros setores e principalmente a área educacional, que não poderia parar, pois geraria muitas perdas. A pandemia ocorrida no ano de 2020 intensificou ainda mais a sobrecarga docente, exigindo desse profissional que ele se reinventasse, perdesse o medo de equipamentos tecnológicos e criasse com seus próprios meios e materiais atividades que chamassem a atenção dos alunos, tudo isso colocando sobre o docente a obrigatoriedade de se adaptar à nova era, que, na verdade só serviu para mostrar a lógica exploratória do capitalismo. (REIS; SILVA, 2020).

O ramo educacional ao se deparar com situações não prescritas como a pandemia, exigiu uma postura de adaptação docente que, mesmo quando estava um caos a saúde populacional, que veio gerando medo e pavor na sociedade, os docentes necessitaram se manter em sua posição para que não houvesse atraso nas metas a serem cumpridas. Com tantas cobranças e metas a bater, a saúde mental docente ficou ainda mais desestabilizada, aumentando assim o número de docentes que apresentam diagnósticos de sintomas psicopatológicos, como os que veremos adiante.

7.2 Aspectos psicopatológicos

Entre os 18 trabalhos, 10 fazem referência aos aspectos de sofrimento e adoecimento docente.

Compreende-se que a violência assédio moral afeta diretamente nos aspectos psicopatológicos dos docentes que já foram vítimas dessa violência ou que continuam passando por ela, além de afetar o pessoal, afeta o ambiente laboral ao todo, generalizando assim suas consequências negativas.

A partir da análise do conteúdo dos trabalhos selecionados, verificamos que existem alguns aspectos psicopatológicos que são mais presentes nas vítimas, sendo

eles: estresse, ansiedade, medo, depressão entre outras, como apresentado no quadro adiante.

Quadro 8- Partes representativas do eixo temático: Aspectos psicopatológicos

| EIXO TEMÁTICA | PARTES REPRESENTATIVAS |
|---|--|
| <p>Aspectos Psicopatológicos</p> | <p>Sentir raiva, sentir medo, culpar-se por um erro não cometido, ser coagido ou forçado a pedir demissão, ter depressão ou um princípio de AVC (acidente vascular cerebral) constituem reações sérias. (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 296).</p> <p>As principais reações psíquicas citadas pelos autores pesquisados foram: ansiedade, reação de medo, insegurança, insônia, falta de iniciativa, estados depressivos, dentre outras. (VALENTE; SIQUEIRA, 2015, p. 127).</p> <p>O estresse, a ansiedade, as dúvidas, a angústia foram gerados por uma confusão de sentimentos sobre o que estava lhe ocorrendo. (BAIBICH, 2013, p. 78)</p> <p>A consequência com maior frequência foi o estresse. (NUNES, 2011, p. 222).</p> <p>Uma questão que emergiu nas falas dos docentes entrevistados foi o estresse ou as fontes propiciadoras de estresse [...] nas falas dos docentes entrevistados: síndrome de burnout, depressão, transtorno bipolar, esquizofrenia, síndrome do pânico, [...] (SIQUEIRA, 2015, p. 143-144).</p> <p>Eles relatam alguns casos vivenciados que encaram como episódios de assédio moral e revelam sofrimento, medo, impunidade. (SOUZA, 2019, p.26).</p> <p>[...] danos mais citados, foram a diminuição da produtividade no trabalho, depressão no assediado, doenças ou adoecimento, desmotivação e problemas psicológicos. (VIEIRA, 2019, p. 144)</p> <p>Assim, a subcategoria 'adoecimento mental' identificada nos relatos do assediado se materializou no desenvolvimento do quadro de depressão, e caminhou para situações mais graves (FERREIRA; ZILLE, 2021, p. 518).</p> <p>[...] os principais itens identificados foram: estresse, desânimo / desânimo para trabalhar, desmotivação / desmotivação para o trabalho, isolamento / isolamento dos colegas de trabalho, depressão, distúrbios de sono, baixa autoestima e outros. (NUNES; TOLFO, 2012, p. 264).</p> <p>São situações que muitas vezes o indivíduo identifica-as como hostis, e estes indivíduos como observadores das situações, podem desenvolver sintomas de estresse e ficarem insatisfeitos com o trabalho. (NUNES; TOLFO; NUNES, 2014, p. 171).</p> |

7.2.1 Estresse

Um dos principais fatores reagentes do assédio moral apresentados nas pesquisas, é o estresse, seguido de ansiedade e medo. Conforme Hirigoyen (2012), o estresse se trata de um processo de adaptação, onde o corpo fica em estado de alerta em caso de tensão, permitindo que o indivíduo enfrente a agressão que está sofrendo, seja qual ela for. Porém, quando os fatores estressantes permanecem por longo tempo ou se repetem de forma contínua, ultrapassam esse limite de adaptação e as taxas hormonais se elevam, causando distúrbios psicossomáticos e psíquicos, como: falta de ar, dificuldades para dormir, dor de cabeça, problemas digestivos e abdominais, e a reação psíquica surge em forma de ansiedade.

A nova configuração de trabalho e a relação nesse espaço, tem se tornado um ambiente gerador de fatores estressantes, as agressões repetidas na situação de assédio moral causam estresse traumático. (SOBOLL, 2008). Cada sujeito reage e se adapta a condições estressantes de uma forma, levando em consideração sua personalidade e experiências, bem como os recursos sociais e pessoais que estão disponíveis para auxiliar no enfrentamento, sendo que todo recurso disponível auxilia para que as consequências negativas do estresse sejam minimizadas e, no lugar dos sentimentos negativos, fique o aprendizado. (HELOANI; BARRETO, 2015).

O estresse ocorre devido a acontecimentos diários, seja ele pequeno ou um acontecimento que gera tensão crônica, como, por exemplo, no relacionamento interpessoal, onde ocorre agressão física ou moral, perturbando e permanecendo por muitos anos.

Como cada um reage aos agentes estressores depende do tipo de defesa, uns apresentam comportamento de enfrentamento, outros de passividade ou fuga (MARGIS, 2003). Ao permanecer por muito tempo em situações geradoras de estresse, o mal que era anteriormente considerado invisível passa a ser perceptível, pois surgem suas consequências em reações físicas como insônia e fadiga. Como apontado por Scotton (2011):

Se o homem apresenta um nível de tensão sem descarga, está estressado, e é o seu corpo em suas funções que irá manifestar esse mal-estar. O mal-estar físico afeta o mental, e esse adoecimento se projeta nas relações de maneira confusa e atormentadora dos vínculos. (p. 151).

Assim como o estresse é presente no assédio moral, ele se faz presente no que a autora Soboll (2005) coloca como assédio organizacional. Conforme apresentado pela autora, a organização utiliza do estresse como uma estratégia conceituada de “gestão por estresse”, essa estratégia serve para melhorar a produção e desenvolver a rapidez e eficiência nas atividades, embora o trabalhador sofra suas consequências. A intenção dessa gestão é voltada para melhorias da produção por meio da pressão, prazos curtos, avaliações de desempenho individualizantes, que geram disputas entre os trabalhadores e altas exigências.

Na violência do assédio moral, os fatores geradores de estresse na relação interpessoal entre vítima e agressor tem o intuito de prejudicar a vítima, para que a mesma fique desestabilizada e perca a vontade de trabalhar ou até mesmo de viver, ou seja, diferente dos propósitos da gestão, o agressor da relação vê o estresse como solução para destruir o outro.

7.2.2 Medo

Na relação entre o perverso e a vítima, o medo toma conta da vítima e a mesma apresenta mudança no tratar do outro, achando que isso será a solução para que a violência pare, a vítima passa a tratar o perverso com amor e gentiliza, entretanto o perverso reativa ainda mais sua agressão, pois vê a vítima com superioridade, intensificando ainda mais as agressões. (HIRIGOYEN, 2012).

Ao sofrer uma a violência, o medo passa a ser presente e constante, abrangendo todas as suas formas. Pode surgir o medo do abandono, da rejeição, da humilhação e até mesmo o medo da alta exigência (SCOTTON,2011), exigência essa que é uma das formas mais comuns de controle utilizada por aqueles que usam do autoritarismo no espaço laboral.

Além do medo que surge devido ao relacionamento com o outro, a organização possibilita esse sentimento devido às pressões que os trabalhadores têm passado por conta da nova configuração da organização, sendo ela um dos fatores pelo qual o espaço de trabalho se tornou adoecedor, as consequências são tão grandes que o trabalhador passa a ter medo de perder o emprego, fazendo com que permaneça por muito tempo como vítima da violência moral, a qual passa a ser naturalizada.

O medo vivenciado pode estar relacionado a alguém ou algo, esse sentimento pode estar ligado a aspecto geral do mundo, sendo tudo aquilo que traga amedrontamento. No caso do trabalho, surge o medo de estar frente a condições que podem representar algum risco, como o trabalho em ritmo acelerado, estar em contato

direto com o frio ou ruído constante e atuar em jornada de trabalho excessiva. (SILVEIRA; MERLO, 2014).

Já o assédio moral desenvolve o medo relacionado a alguém, pois aquele que é vítima tem medo de ser humilhado, medo de ser tratado com hostilidade, medo de ser excluído, entre outros, sendo essas situações amedrontadoras que ocorrem diariamente com aqueles que são vítimas da violência moral.

Conforme Silveira e Merlo (2014) a gestão de trabalho manipula esses sentimentos como forma de aumentar sua produção e a relação interpessoal nesse espaço passa a ser afetada pela gestão, que coloca um limite entre as relações dos trabalhadores, onde ambos devem saber quem são aqueles que podem ser vítimas e aqueles que podem te fazer de vítima, causando sempre a rivalidade que está presente nas traições e mentiras, tudo por conta de uma competição por bater metas. A relação com o outro em vez de ser positiva se tornou um obstáculo.

Assim como o medo é fruto dessa gestão de competição e rivalidade, a ansiedade surge nos sintomas daqueles que são vítimas.

7.2.3 Ansiedade

A ansiedade, assim como o medo, é definida como uma reação defensiva, possibilitando que o sujeito se prepare para o perigo que está próximo, elevando a atenção psíquica e motora, transformando o comportamento em defesa ativa de luta ou fuga. Como conceituado por Freud, a ansiedade é afetiva, ou seja, as reações do sujeito entram em conformidade com as memórias de eventos traumáticos que já foram vivenciados; sendo assim, a reação de defesa sempre vai acontecer quando o estado de perigo se repetir, sendo essa ansiedade classificada como ansiedade automática. (VIANA, 2010).

Além da ansiedade automática, o autor conceitua a ansiedade neurótica/patológica e ansiedade como sinal. A ansiedade neurótica/patológica, faz com que o sujeito se apegue aos determinantes de ansiedade que ocorreram a tempos atrás, trazendo à tona antigas reações de defesa como se o perigo do passado estivesse no presente, tornando-se uma ansiedade inadequada; diferente da ansiedade como sinal, ela não é adaptativa. Frente a situações traumáticas, o Ego libera uma resposta de desprazer, estabelecendo a chamada ansiedade como sinal, essa ansiedade trabalha de forma adaptativa, pois além de preparar o indivíduo para o perigo, ela ajuda a detectar futuras situações de perigo. (VIANA, 2010).

Os fatores estressantes, sentimentos de medo e ansiedade que a organização causa nos trabalhadores por intermédio da violência moral que eles sofrem por parte do outro, acarretam consequências bem maiores de serem solucionadas como surgimento de sintomas psicopatológicos: depressão, estresse pós-traumático, síndrome de *Burnout* e síndrome de pânico, por exemplo.

Vale salientar que as consequências oriundas do assédio moral afetam de forma devastadora a vida de quem é vítima e todos à sua volta, não são consequências cujo se dá um diagnóstico e se têm soluções concretas para tal resolução, porém, são complicações intensas que permanecem por muito tempo afetando não só a vida da vítima, mas o ambiente social e familiar, devido à mudança de comportamento, pois uns podem entrar em tristeza profunda, desânimo e desmotivação e/ou podem apresentar irritabilidade e até agressividade. (NUNES; TOLFO,2012).

7.3- Conhecimento da temática

Quadro 9- Partes representativas do eixo temático: Conhecimento da temática

| Eixo temático | Partes representativas |
|---------------------------------|--|
| Conhecimento da temática | <p>Para esses docentes-enfermeiros, a medida de prevenção deve começar pelo conhecimento do fenômeno. (PEREIRA, 2011, p. 152).</p> <p>[...] a ausência de discussão do tema no ambiente universitário e a falta de políticas e práticas de combate, provocam um grande problema para prevenir a ocorrência dessa violência. Partindo do pressuposto de que o indivíduo não tem conhecimento sobre o tema (ou das próprias situações hostis), ele se torna incapaz de identificar. (NUNES; TOLFO, 2015, p.21)</p> <p>Os dados que emergiram da análise das entrevistas demonstraram a dificuldade que aqueles que declararam terem sido assediados têm para identificar e entender o que é o que não é assédio moral. (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 293).</p> |

Verifica-se que entre as pesquisas 3 relatam sobre a importância de se compreender a temática do assédio moral, pois a falta de esclarecimento da violência deixa criar no imaginário coletivo a naturalização das agressões no ambiente de trabalho. O sujeito pode dizer sobre as agressões que sofre, xingamentos, isolamento, humilhações, mas ao perguntar se o mesmo sofre assédio moral, isso será negado.

Conforme Barreto (2005), as instituições, como forma de prevenir a violência, podem se utilizar da intervenção primária, que serve como método para extinguir o assédio moral, focando na informação, nas relações e questões organizacionais. A autora enfatiza que as políticas para erradicar a violência se iniciam com sua aplicação na gestão de pessoas da empresa. Por isso, é fundamental se repensar a divisão de tarefas e de administrações. Utilizar esses métodos, auxiliará para que o clima laboral seja um ambiente de troca de reconhecimento e respeito com o outro.

Outro método eficaz é o desenvolver de diagnóstico de riscos a cada seis meses, como forma de verificar se as ações preventivas estão sendo realizadas no espaço e se estão apresentando bons resultados.

Há necessidade de um espaço de escuta e discussão da temática, por meio desse espaço, o sofrimento será reconhecido e tomará um novo significado, onde a negação e resistência diminuirá, e ao ter o confronto do coletivo, as regras do trabalho poderão ser discutido (MENDES, 2012); portanto, é preciso que a gestão organizacional estimule a cooperação entre os seus e reconheça a existência de assédio.

8.Considerações finais

Buscamos através desse trabalho compreender o que se tem encontrado nas publicações de artigos, dissertações e teses sobre assédio moral docente no contexto universitário e como os pesquisadores da área veem as influências da organização do trabalho no surgimento dessa patologia social, que é silenciosa mas que devasta intensamente a vítima, ocasionando sintomas psicopatológicos que permeiam a vida docente por muito tempo.

Conforme discutido e analisado, a organização do trabalho é parte fundamental para a ocorrência da violência, ao mesmo tempo em que se tem como objetivo a maior produção, as estratégias utilizadas pela organização com o intuito de produção afetam negativamente as relações interpessoais que são estabelecidas nesse espaço. O trabalhar se trata de uma atividade coletiva e não individual, para tanto é necessário que haja a cooperação, seja ela horizontal ou vertical, pois se faz pertinente estabelecer uma relação positiva com o outro. (DEJOURS, 2007).

É possível observar e compreender que o fenômeno aqui estudado se baseia em inúmeros fatores que fazem parte da construção da identidade, como o espaço, sendo ele a organização de trabalho e a relação interpessoal que é afetada diariamente devido as características da organização que acompanha as novas conjunturas do neoliberalismo.

As regras e padrões organizacionais afeta as características do sujeito e o mesmo passa a sofrer a captura da personalidade, seu trabalho deixa de ser criativo pois se faz necessário seguir padrões conforme estabelecido pelo sistema, a organização passa a cobrar intensamente por cumprir metas elevando a sobrecarga de trabalho, sendo assim, quanto mais pressão para fazer seu trabalho, menos tempo tem para refletir sobre suas condições.

Todos os trabalhadores vivenciam as mesmas pressões no espaço e o medo de perder seu posto que permeia diariamente o local, faz com que surja o desejo de se destacar, desejo esse que é impulsionado pela gestão, colocando-os em uma guerra constante por poder. Com esse desejo cercado por medo, surge as violências, sendo uma delas o assédio moral.

Conforme analisado nos aspectos psicopatológicos, o estresse, medo e ansiedade são os mais frequentes em quem sofre a violência do assédio moral, ambos aspectos andando juntos, sendo impossível desassociá-los, quanto mais tempo exposto a violência, maior a chance de ocorrer a naturalização da mesma.

Além da organização como fator estimulando do assédio moral, se encontra a falta de conhecimento a respeito dessa violência, que tem surgido com mais frequências nos tempos atuais.

Conforme verificamos nos eixos temáticos, a falta de conhecimento da temática, leva os trabalhadores a naturalizarem a violência que estão sofrendo, impossibilitando ação de enfrentamento.

Destarte, acredita-se que os estudos a respeito da temática devem permanecer, bem como a expansão do tema nos contextos laborais, pois percebe-se que muitos trabalhadores não têm conhecimento aprofundado sobre essa violência, levando à naturalização do assédio moral sem ao menos saber como lidar com tal situação. Como estabelecido por Soboll (2005), o espaço laboral deve ser acolhedor por ser importante para a troca de experiências, para que o indivíduo se sinta reconhecido, tendo uma relação de dignidade e respeito mútuo, que geram a sensação de realização, tudo em prol da construção da identidade.

Portanto, a busca para o reconhecimento do assédio moral deve vir da própria organização, pois ela serve como pontapé inicial para o surgimento da violência, e as consequências atingem o âmbito social, familiar e até mesmo a produção; sendo assim, as instituições necessitam investir em campanhas e palestras sobre a temática, para que todos tenham conhecimento, não apenas para identificar quando está sendo vítima, mas para identificar quando está agindo como o perverso da relação.

Vale salientar que se deve ampliar a consciência coletiva, para que não se deixem ser estimulados pelas mensagens que são compartilhadas dentro das instituições, promovendo a ideologia de excelência, beleza e crescimento, que por de trás escondem/negam o sofrimento do trabalhador. (SILVA, 2013).

Criar momentos de compartilhamento de ideias entre os docentes é pertinente, válido e um desafio, sendo a clínica psicodinâmica do trabalho um método de enfrentamento da violência, pois a partir disso o docente irá compreender que os moldes da organização pautada em pressão e aceleração das atividades atingem a todos presentes no espaço.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, Felipe Burle dos; MENDES, Ana Magnólia; SANTOS JÚNIOR, Adalberto Vital dos; FACAS, Emílio Peres. Trabalho Prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Sistemas & Gestão**, [S.], v. 6, n. 4, p. 562–582, 2012. DOI: 10.7177/sg.2011.V6.N4.A11. Disponível em: <<https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V6N4A11>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BAIBCHI, Maria Esther. **Berlim e o Muro: estudo de caso da vivência de assédio moral no trabalho docente**. 2013. 101 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção Psicossocial) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil-análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005, 167 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. [S. l.]: DFL, 2012. 160 p.

BOSI, Antonio de Páuda. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior no Brasil nesses últimos anos. **Educação Social**, Campinas, ano 2007, v. 28, ed. 11, p. 1503-1523, 12 set. 2007. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 19 abr. 2023.

BURGOS, Marcelo Tadeu Baumann; BELLATO, Caíque Cunha. Gerencialismo e pós-gerencialismo: em busca de uma nova imaginação para as políticas educacionais no Brasil. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 919-943, set-dez, 2019. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752019v939>> Acesso em: 27.Mai.2022.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 177-192, dez. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 maio.2022.

CONFORTO, Edivandro Carlos; AMARAL, Daniel Capaldo; SILVA, Sérgio Luis da. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. **Trabalho apresentado**, 2011. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002833837> Acesso em:25.jun.2022

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo sobre psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. FGV: Brasília, 1999.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Ed. 1. Florianópolis: Lagoa Editora, 2017, p. 388.

DIAS, Cledinaldo Aparecido *et al.* Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2,

p. 185-198, 2019. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/162257>>
Acesso em: 29.jul.2022

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, p. 367-380, 2008. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=10047737209796216832&hl=pt-BR&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1668563088153&u=%23p%3DAMhg0sG7clsJ>
Acesso em: 24.abr.2022.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. 2007. 159 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FERREIRA, Nelton José; ZILLE, Luciano Pereira. Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de ensino superior privada. **RECAPE- Revista de carreiras pessoais**, Belo Horizonte, v.11, n. 3, 2011, p. 506-528, jul, 2021. Disponível em: <<https://doaj.org/article/7f8cfa36ef9a420ea4fae3215d878e7d>> Acesso em: 26 set, 2022.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina; SILVA, Quezia Eloise; SANTANA, Franciele Ariene. Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivíssimo no trabalho docente. **RPGE– Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. 3, 2020, p. 1841-1855, dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/14291>> Acesso em: 26, set, 2022.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina Neumann; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel; RISSI, Vanessa. Ressonâncias do desemprego n cenário de precarização, flexibilização e retirada de direitos. *In*: MONTEIRO, Janine Kieling; FREITAS, Lêda Gonçalves de; RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa (Orgs.). **Trabalho, precarização e resistência**. São Luís: EDUFMA,2021. p. 365-387.

GAULEJAC, Vincent de: **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 2007. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-983652>> Acesso em: 25.Mai.2022.

GOHR, Claudia Fabiana *et al.* Um método para a revisão sistemática da literatura em pesquisas de engenharia de produção. **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, 2013.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production**, 2004.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Trabalhadores "transormers" e flexibilização. Onde entra o assédio moral?. *In*: ASSÉDIO moral no trabalho: Características e intervenções. Florianópolis: [s. n.], 2015. cap. 2, p. 53-65

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**.14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. <https://www.scielo.br/j/prod/a/M58nPpDtHKLhT7pGqZwmGZG/abstract/?lang=pt>
Acesso em: 28.ago.2022.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro, 2008.

LEYMANN, Henzi. The Definition of mobbing at workplaces. **The mobbing encyclopaedia**. bullying, 1997.

LEMOS, Jadir Camargo. **As cargas psíquicas no trabalho e processo e processo de saúde em professores universitários**. Orientador: Roberto Morais Cruz. 2000. 128 p. Tese (Doutor em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LIMA, Diego Turcatti. Assédio moral nas relações de trabalho. **RPA Pinto (debatedor), Assédio moral. Simpósio conduzido no encontro da Comissão Jurídica-CCFB, São Paulo, Brasil, 2006**. Disponível: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>
Acesso em: 16.set.2022.

MACÊDO, Kátia Barbosa; LIMA, Janilda Guimarães de; FLEURY, Alessandra Ramos Demito; CARNEIRO, Carla Maria Santos (Orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. Disponível em: <<https://ergonomiadaatividadecom.wordpress.com/2017/05/16/livro-organizacao-do-trabalho-e-adoecimento-uma-visao-interdisciplinar-download-gratuito/>>Acesso em: 27.mai.2022.

MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 201 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral do trabalho na universidade federal de Santa Catarina**. 2016. 432 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

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. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2012v5n3p264>>Acesso em: 27, set,2022.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de ciências da administração**, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr., 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>
Acesso em: 29, set,2022.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Leticia Soares. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **RECAPE- Revista de carreiras pessoais**. v. 17, n. 41, p. 166-176, jul. 2014. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/20651>> Acesso em: 28 set,2022.

NUNES, Thiago Soares et al. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 281f. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/95904>> Acesso em: 20.jun.2022.

MARGIS, Regina *et al.* Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Psiquiatria**, [s. l.], ano 2003, p. 65-74, 17 abr. 2003. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-356462>. Acesso em: 15 mar. 2023.

OLIVEIRA, Amanda da Silva Dias; PEREIRA, Maristela de Souza; LIMA, Luana Mundim de. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional* 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/V3Twyq9cC536hK6PyGqhQBQ/?lang=pt>> Acesso em: 23.ago.2022.

PEREIRA, Luciano. O trabalho em causa na " epidemia depressiva". 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/sRtv4ybdHPvKSqrzGZvscCG/?lang=pt> Acesso em: 27.maio.2022.

PEREIRA, Ivonete Vieira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho de Docentes-Enfermeiros sob a ótica da organização do trabalho**. 2011, 198 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem Anna Nery, Rio de Janeiro, 2011.

PEREIRA, A.; MENDES, D.; MORAES, G. Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. **Laboreal**, v. 13, n. 1, p. 24-38, 2017.

REIS, Tiago Siqueira. Expropriação do funcionalismo público: o gerencialismo como projeto. **Revista Katálysis**, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/6m6dK6nzhKBBT6G5h86h4ZQ/?lang=pt> Acesso em 15.jun.2022.

REIS, Ana Carolina; SILVA, Eduardo Pinto. O novo normal no campo da educação: da aparência à essência. **Revista Princípios**, [s. l.], ano 2020, 20 jan. 2020. DOI :10.4322/principios.2675-6609.2020.160.010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication>. Acesso em: 10 maio 2023.

RODRIGUES, Mirian. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência, Rio de Janeiro, v.12, n 2, 289-301. Abr, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/TwqfMJzhGGNMVs56kjZd78r/abstract/?lang=pt> Acesso em: 12 jun.2022.

RODRIGUES, Miriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresa**

na cidade de São Paulo. 2013. 269 f. Tese (Doutor em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas, São Paulo, 2013.

SIQUEIRA, Aline Brandão. **Sufrimento, processo de adoecimento e prazer no trabalho: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco na (re)conquista da sua saúde.** 2015. 200 f. Tese (Doutor em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Florianópolis, 2015.

SILVA, Eduardo Pinto; HELOANI, Roberto. Gestão Educacional e Trabalho docente: aspectos socioinstitucionais e psicossociais dos processos de saúde-doença. **Revista HISTEDBR On-line**, [s. l.], ano 2009, v. 9, ed. 33, p. 207-227, 13 mar. 2019. DOI <https://doi.org/10.20396/rho.v9i33.8639564>. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639564>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SILVEIRA, Andréa Luiza; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. **Fractal: Revista de Psicologia**, [s. l.], ano 2014, v. 26, ed. 2, p. 349-364, 31 ago. 2014. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/fractal/article/view/5027/4877>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SOUZA, Anne Ludmila. **Assédio moral no trabalho: significados elaborados por servidores de uma instituição pública de ensino superior.** 2019, 53 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

SOUZA, José Geraldo de. Evolução histórica da universidade brasileira: abordagens preliminares. **Revista de Educação PUC-Campinas**, n. 1, 1996. Disponível em: <<https://periodicos.puc-campinas.edu.br/reeducacao/article/view/461>> Acesso em : 25.jul.2022.

SCOTTON, S. Z. Estresse: a tensão e o desgaste físico e mental no cotidiano de indivíduos, famílias e comunidades. **Temas em Educação e Saúde**, Araraquara, v. 8, 2017. DOI: 10.26673/tes.v8i0.9573. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/tes/article/view/9573>. Acesso em: 10 jan. 2023.

STEPHAN, Francesca. **O cotidiano do professor da Universidade federal de Juiz de Fora.** 2017, 140 f. Tese (Doutor em psicologia) - Universidade Federal de Juiz de Fora, instituto de ciências humanas, Juiz de Fora, 2017.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em: <<https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1735>> Acesso em: 19.out.2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – **Sobre a justiça do trabalho.** Disponível em:<<http://www.tst.jus.br/web/acesso-a--informacao/justica-do-trabalho>>. Acesso em: 06. Set. 2022.

TONIAL, Poliane Talita et al. **Assédio moral no ambiente universitário, aspectos de um sofrimento (in) visível e possibilidades de intervenção: uma questão para a**

psicanálise e a educação. 2021.< <https://tede.unioeste.br/handle/tede/5944>> Acesso em: 15.jun.2022.

VALENTE, Geilsa; SEQUEIRA, Carlos. A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde mental**, n. Esp. 2, p. 123-128, fev, 2015. Disponível em:< <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/34599>> Acesso em: 17.jun.2022.

VIEIRA, Heloísa de Souza. **A visão sobre o assédio moral de servidores de uma instituição federal de ensino superior**. 2019, 246 f. Dissertação (Mestre em administração) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019

VIANA, Milena de Barros. Freud e Darwin: ansiedade como sinal, uma resposta adaptativa ao perigo. **Natureza Humana**, [s. l.], p. 163-196, 9 jun. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-24302010000100006. Acesso em: 20 abr. 2023.