

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO**

**Doutorado em Bioética**

**Maria Paola Mattion Badin**

**CONHECIMENTO DA PERCEPÇÃO DE PROFESSORES DE  
ENFERMAGEM DE ENSINO SUPERIOR SOBRE O ASSÉDIO  
MORAL: REFLEXÕES BIOÉTICAS**

**São Paulo**

**2014**

**Maria Paola Mattion Badin**

**CONHECIMENTO DA PERCEPÇÃO DE PROFESSORES DE  
ENFERMAGEM DE ENSINO SUPERIOR SOBRE O ASSÉDIO  
MORAL: REFLEXÕES BIOÉTICAS**

Tese apresentada ao Programa stricto sensu do  
Doutorado em Bioética do Centro Universitário  
São Camilo como requisito para obtenção do  
título de Doutor em Bioética.

Orientador: Prof. Dr. William Saad Hossne

Co-orientadora: Profa. Dra. Maria Auxiliadora  
Cursino Ferrari

**São Paulo**

**2014**

Badin, Maria Paola Mattion

Conhecimento da percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre o assédio moral: reflexões bioéticas / Maria Paola Mattion Badin. -- São Paulo : Centro Universitário São Camilo, 2014.

115p.

Orientação de William Saad Hossne e Maria Auxiliadora Cursino Ferrari  
Tese de Doutorado em Bioética, Centro Universitário São Camilo, 2014.

1.Assédio moral 2.Bioética 3.Docentes de enfermagem 4 Educação superior I.Hossne, William Saad II.Ferrari, Maria Auxiliadora Cursino III.Centro Universitário São Camilo IV.Título.

## *DEDICATÓRIA*

*Dedico a Deus, acima de tudo.*

*À minha Mãe, Espírito de Bondade e Sabedoria, que sempre  
compartilhou comigo o exercício de respeito ao próximo todos os dias  
de minha vida.*

*Amo você mãezinha querida!*

*À minha família, todo meu amor e gratidão.*

*Às minhas amadas e queridas tias Dinorah e Noêmia (in memoriam),  
que acreditaram e sempre se orgulharam da pessoa e profissional que  
sou não poupando elogios e apoiando-me nas empreitadas.*

*À amiga Professora Dra. Luciane Lucio Pereira, pela amizade, e  
incentivo sem limites, durante todos esses anos do mestrado e  
doutorado.*

## *AGRADECIMENTOS*

*Meu profundo agradecimento pela amizade e generosidade recebida durante todo este percurso da tese:*

*Ao Professor Dr. William Saad Hossne, meu orientador, por toda compreensão e aprendizado de Bioética em todos esses anos que estivemos juntos no doutorado.*

*À Professora Dra. Maria Auxiliadora Cursino Ferrari, co-orientadora desta tese, partilhando comigo seus conhecimentos e experiência no ensino de ética e bioética, com respeito às minhas opções.*

*As Professoras Dra. Vera Zaher e Dra. Luciane Lucio Pereira, por tomarem com alegria e empenho a tarefa de participarem da minha banca de qualificação, enriquecendo este trabalho com suas valiosas contribuições.*

*Aos Professores do curso de enfermagem, sujeitos anônimos desta pesquisa, pela confiança e disponibilidade que concederam as entrevistas em meio a seus afazeres da vida agitada de professor.*

*Ao Professor Doutor Leo Pessini e ao Centro Universitário São Camilo, pelo incentivo desta pesquisa na casa da Bioética e a partilha do conhecimento.*

*Aos amigos que fiz no Centro Universitário São Camilo, que tiveram um papel importante de encorajamento e solidariedade, acompanhando toda a trajetória desta formação, em especial, Rosana Drigo.*

*Aos docentes, coordenadores e funcionários do Centro Universitário São Camilo, pela compreensão e colaboração para a viabilidade deste estudo.*

*À Professora Adriana Faria Lima e Maria Inês Nunes por partilhar comigo seus conhecimentos de bioética, e apoio incondicional nos momentos de conflito pessoal.*

*A Valdilene, minha amiga e colaboradora, que durante esses 2 últimos anos ajudou a amparar minha amada mãezinha, sobretudo em minha ausência.*

*Meus familiares pelas orações, pelo incentivo e compreensão no cansaço.*

BADIN, Maria Paola Mattion. **Conhecimento da percepção de professores de enfermagem de ensino superior sobre o assédio moral:** reflexões bioéticas. 2014. 115f. Tese (Doutorado em Bioética) - Centro Universitário São Camilo, São Paulo, 2014.

Introdução: Os efeitos devastadores e traumáticos decorrentes do assédio moral e o fato de inúmeras pessoas que o vivenciam não terem clareza de sua situação, constituem o principal fator para sua identificação e análise das condições como ocorrem tais práticas, em especial, entender o fenômeno na perspectiva de professores de graduação em enfermagem. Objetivo: conhecer a percepção do professor de enfermagem do ensino superior a respeito do assédio moral: estudo exploratório, descritivo na vertente qualitativa. Foram realizadas 12 entrevistas com professores que ministram aulas no curso de enfermagem, em uma instituição de ensino superior, católica, particular, localizada na cidade de São Paulo. Resultados: as falas dos professores mostraram situações de assédio moral, mostrando situações de pressão do mais forte em relação ao mais fraco e também elementos de falta de respeito e promoção de constrangimento; e o assédio moral pode ocorrer entre os pares, como professor e professor. Conclusões: no estudo, foi possível verificar a presença de aspectos importantes que configuram o fenômeno do assédio moral, assim como infrações éticas que desrespeitam a dignidade humana. Observou-se também o destaque especial à bioética que surge como ação de reconstrução de padrões para fundamentar a conduta do homem em relação aos indivíduos e à comunidade no respeito e dignidade da pessoa.

**Descritores:** Assédio moral. Bioética. Docentes de enfermagem. Educação superior

BADIN, Maria Paola Mattion. **Knowledge of the perception of teachers of nursing higher education on bullying**: bioethical reflections. 2014. 115f. (PhD in Bioethics) - Centro Universitário São Camilo, São Paulo, 2014.

Introduction : The devastating and traumatic effects resulting from bullying and the fact that many people who experience it do not have clarity of their situation, are the main factor for their identification and analysis of the conditions occur such as practices , in particular , to understand the phenomenon in perspective teachers of undergraduate nursing . Objective: the perceptions of the teacher 's nursing exceeding respects bullying education : exploratory, descriptive qualitative study shed 12 interviews with faculty who teach in nursing program at a private institution of higher learning , Catholic , located in the city of São Paulo were performed . Results: the speeches of the teachers showed situations of bullying , showing the pressure situations stronger in relation to weaker elements and also lack of respect and promotion of embarrassment ; and bullying can occur between peers , as teacher and teacher . Conclusions : In the study , we observed the presence of important aspects that shape the phenomenon of bullying , as well as ethical violations that disrespect human dignity . We also observed the special emphasis on bioethics that arises as action reconstruction of standards to support the conduct of man in relation to individuals and the community in respect and dignity.

**Keywords:** Bullying. Bioethics. Nursing faculty. college education



## SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| Resumo  |     |
| Abstract  |     |
| 1 INTRODUÇÃO .....  | 8   |
| 2 OBJETIVOS .....   | 20  |
| 3 REFERENCIAL TEÓRICO .....   | 21  |
| 3.1 Conceituação do assédio moral .....   | 21  |
| 3.2 Formas de assédio moral .....   | 25  |
| 3.3 Aspectos constitutivos do assédio moral .....   | 28  |
| 3.4 Aspectos psicológicos da vítima e do assediador .....                                   | 29  |
| 3.5 Constitutivos jurídicos .....   | 30  |
| 3.5.1 Balizamento jurídico internacional .....  | 32  |
| 3.6 Moral, ética e Bioética .....   | 34  |
| 3.6.1 As não virtudes do assediador fundamentando-as na visão ética de<br>Aristóteles ..... | 39  |
| 3.6.2 A Pessoa humana: ontológica e moral .....   | 43  |
| 3.7 As Dimensões da educação superior e o assédio moral .....                               | 55  |
| 3.7.1 A Formação do professor universitário .....   | 57  |
| 3.7.2 A Formação do professor de enfermagem no Brasil .....                                 | 61  |
| 3.7.3 O Assédio moral no ensino superior .....  | 64  |
| 4 MÉTODO .....  | 68  |
| 4.1 Tipo de pesquisa .....  | 68  |
| 4.2 Local de estudo .....   | 69  |
| 4.3 Sujeitos da pesquisa .....  | 69  |
| 4.4 Procedimentos para coleta de dados .....  | 71  |
| 4.5 Tratamento dos dados .....  | 72  |
| 4.6 Análise de resultados .....   | 73  |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....  | 99  |
| REFERÊNCIAS .....   | 103 |
| APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA .....  | 114 |
| APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO .....                                 | 115 |

## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, com frequência, vem se observando que os valores humanos ocupam um segundo plano, e isso por se verificar uma crise nas relações que incide na quebra de um dos direitos fundamentais do ser humano: sua dignidade como pessoa. Esse contexto, em que diferentes modos de subjugar o outro se faz presente, nos afeta diretamente à medida que exerce um impacto no nosso dia-a-dia de trabalho e na convivência social, acarretando prejuízos práticos e emocionais.

Para entender o principal elemento motivador desta pesquisa, que tem por objeto o assédio moral, abordaremos o tema a ser desenvolvido discorrendo sobre o caminho percorrido para se chegar à compreensão desta relação que pode ser qualificada de "desumana" em nosso cotidiano.

Inicialmente, nossa vivência profissional foi como enfermeira assistencial de serviços estruturados em áreas de especialidades, tanto públicas como privadas.

No início da profissão, percebíamos, no cotidiano, situações de desrespeito com a equipe de trabalho que, muitas vezes, a levava a adoecer, evidenciando sofrimento psíquico e depois físico, com posterior afastamento das atividades de trabalho. Em 2000, tivemos a oportunidade de participar de um evento no Sindicato dos Químicos de São Paulo sobre o tema assédio moral, sendo esta a primeira vez que nos foi apresentada uma abordagem detalhada do fenômeno, nos levou a perceber que já o experienciávamos há muitos anos nos locais de trabalho sem saber exatamente do que se tratava. Mais tarde essa vivência nos motivou como docente a realizar a dissertação de mestrado, na qual analisamos o assédio moral e seu reconhecimento pelos alunos de graduação. Percebemos que traz como pano de fundo questões cruciais nos dias de hoje, relacionadas, sobretudo, à ética, e à dignidade da pessoa.

Na pesquisa de mestrado, procuramos identificar se o aluno de graduação reconhecia o assédio moral e se já o havia vivenciado. Um aspecto fundamental que o estudo trouxe foi que esse aluno era assediado e já vivenciará essa situação em algum momento de sua vida. A pesquisa levou-nos a interessar para dar continuidade aos estudos sobre o assunto, porém, com resgate da dimensão do

olhar do docente em relação à problemática do assédio moral assim, replanejando o ambiente e as ações pertinentes à prática educativa.

Os efeitos devastadores e traumáticos decorrentes do assédio moral e o fato de inúmeras pessoas que o vivenciam não terem clareza de sua situação constituem o principal fator para, no momento presente, identificar e analisar as condições de como ocorrem tais práticas, em especial entender o fenômeno na perspectiva de professores em cursos de graduação em Enfermagem.

Nos estudos de Hirigoyen (2002) e Einarsen et al. (2011) podemos identificar que a frequência das interações pessoais pertinentes ao exercício do papel do docente constitui um dos fatores que expõe comumente esta classe profissional a situações de assédio moral. Outros fatores, entretanto, identificados com base na análise dos dados na pesquisa Einarsen et al. (2011), sinalizam que a multiplicidade de papéis exercida por docentes também pode representar elemento interveniente com relação à exposição ao assédio moral por parte do professor, já que o assédio não ocorre apenas no exercício do papel docente. Com efeito, para além do que observamos neste exercício, o assédio moral pode ser evidenciado nas relações entre diversos atores da área de educação em instâncias vinculadas ao exercício do papel do professor, tais como no relacionamento com colegas de trabalho, nas interações com os superiores hierárquicos.

A existência de poder entre assediador e assediado demonstra ser consenso nas abordagens sobre a dinâmica das situações de *assédio moral*, sendo importante destacar que esse poder nem sempre é relacionado diretamente ao poder formal, estabelecido pela hierarquia organizacional (HELOANI, 2004).

Pontuando os marcos históricos do assédio moral podemos destacar: Heloani considera a discussão sobre assédio moral ser nova, embora o fenômeno não o seja, sendo tão antigo quanto seriam as relações de trabalho. O autor remonta à época do Brasil colônia para exemplificar a humilhação que negros e índios passaram frente aos colonizadores. Pontua que o “assédio moral decorre do processo disciplinar, por sua vez proveniente das “modernas” formas de gestão e organização do trabalho no mundo atual”. “O novo não é exatamente novo”, continua o autor, “[...] mas uma espécie de edição nova, que reedita elementos antigos

travestidos em novas linguagens, tanto econômicas quanto produtivas e estéticas.” (HELOANI, 2008, p.95).

O assédio moral é tão antigo como o homem e encontra-se com frequência nos grupos sociais, atingindo a dignidade e integridade da pessoa humana. Assim fica evidenciado nos estudos que tiveram sua origem em 1976, com o psiquiatra americano Carrol Brodsky, ao publicar um trabalho denominado *The harassed worker*, no qual descreve uma pesquisa realizada com pessoas que alegavam maus tratos no ambiente de trabalho. Na época, o autor tratou o tema assédio sem conseguir discriminá-lo dos acidentes de trabalho, do estresse devido ao trabalho pesado etc.

Um pequeno ensaio científico do cientista alemão Heinz Leymann (1984), psicólogo radicado na Suécia, começou a investigar o sofrimento vivenciado por muitos no trabalho, chegando a inéditos resultados que inicialmente, foram divulgados no meio acadêmico e, posteriormente, em 1986, por meio da publicação de seu livro, *Mobbing: Psychological Violence at Work*. O mesmo autor definiu o fenômeno como uma comunicação hostil e sem ética, dirigida de modo sistemático por um ou poucos indivíduos contra um único indivíduo. Em decorrência dessa ofensiva, o sujeito permanece em uma situação prolongada de solidão e exposição a ataques frequentes e constantes por um longo período, fonte de suplícios psicológicos, psicossomáticos e sociais para a vítima (PEIXOTO; PEREIRA, 2005; EINARSEN et al., 2011).

No início da década de 1980, Leymann realizou estudos sobre o comportamento hostil de trabalhadores nos locais de trabalho e introduziu o conceito de *mobbing* em seu livro *Mobbing Psychological Terror at Work* (1996a), nele descrevendo as formas graves de assédio dentro das organizações. O trabalho teve grande repercussão na Alemanha e França, despertando o interesse da sociedade local pelo tema (EINARSEN et al., 2003).

No trabalho o assédio moral ganhou notoriedade no plano internacional com os estudos da psiquiatra e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, a partir de 1998, com a publicação do livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (traduzido para o português como *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*), originando o início dos debates sobre o tema no mundo. Em 2001, dada à

repercussão de sua primeira obra, Hirigoyen lança um livro que apresenta casos reais com análise do fenômeno do assédio moral no ambiente profissional. O livro é intitulado *Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux* (traduzido como *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*) (ADAMS, 1992; ZAPF; LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2002).

Hirigoyen (2002) descreve o fenômeno como o conjunto de atitudes perniciosas e quase invisíveis, exercidas no cotidiano do trabalho, com o objetivo de diminuir o outro de forma suave e perversa, como um “assassinato” psíquico. A autora discorre sobre como essa violência intencional e insidiosamente se processa em palavras, gestos, ações ou omissões cuja perversidade e permanência aniquilam e destroem a pessoa, pontuando ainda, que o fenômeno pode estar presente tanto na vida doméstica como na profissional.

Em suma, podemos dizer que o assédio moral é um fenômeno mundial que vem preocupando estudiosos de varias áreas do saber, organismos de proteção ao trabalhador no âmbito dos direitos humanos e também os próprios trabalhadores. (RODRIGUES, 2013).

De acordo com Einarsen et al. (2003), Hirigoyen (2003), na década de 1980 Leymann denominou o fenômeno de psicoterror ao encontrar profissionais que trabalhavam submetidos a estresse profissional com comportamento hostil, e observou que 3,5% dos assalariados suecos tinham sido vítimas do *mobbing*. À mesma época, observou que 15% dos suicídios foram atribuídos ao *mobbing*. Desse modo, entende-se por *mobbing* as repetidas ações repreensivas ou claramente negativas dirigidas contra empregados de modo ofensivo e que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho.

Desde quando Leymann (1996b) utilizou o termo *mobbing* no início da década de 1980, muitos estudos haviam sido desenvolvidos a fim de se conhecer mais sobre o fenômeno. A maioria dos estudos foi realizado nos países escandinavos; porém, outros países como Alemanha, Áustria, Austrália, Finlândia, Hungria e Noruega também já tinham feito investigações sobre o fenômeno.

Em 1984, na Inglaterra, o termo *bullying* foi introduzido na psicologia do trabalho, mas foi só em 1992, quando a jornalista britânica Andrea Adams publica o

livro *Bullying at Work*, que o fenômeno *bullying* ganha visibilidade no país. O conceito de *bullying*, desde então, torna-se conhecido, e, se *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria, o termo *bully* evoca uma pessoa grosseira e tirânica que ataca os mais fracos.

As questões sobre a violência no trabalho apresentavam-se sob diferentes contextos e evidenciavam características da organização no ambiente profissional.

Na Itália, o pesquisador alemão Harald Ege desenvolve os primeiros estudos sobre assédio moral e, no mesmo ano, é fundada a PRIMA *Associazione contro Mobbing e Stress Psico-social*, instituição sem fins lucrativos que se destina a divulgar, prestar assistência e intervir nos casos de assédio moral (HIRIGOYEN, 2003; GUEDES, 2003).

Hirigoyen (2002, p.79) observa que no relatório da Organização Mundial do Trabalho (OIT) sobre a violência no trabalho “Vittorio Di Martino fala de *bullyng* para descrever as intimidações e as agressões recebidas no local de trabalho”. Assim, fica explícita que a noção de violência no trabalho está em plena evolução, pois nele se atribui importância, tanto ao comportamento psicológico como ao físico e se reconhece plenamente o alcance dos atos menores de violência.

Desse breve panorama, percebemos que o fenômeno vem sendo descrito em vários países com denominações diferentes: *harcelement moral*, na França; *molestie psicologiche*, na Itália; *Bullying, Bossing, Harassment* [de tiranizar], na Inglaterra, Áustria e Irlanda; *Mobbing* [de molestar], nos Estados Unidos da América, nos países nórdicos, Bálticos e da Europa Central; *Murahachibu* no Japão; coação moral em Portugal; *acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*, em países hispânicos e *assédio moral, assédio psicológico* e, mantendo o termo de origem inglesa, *mobbing*, no Brasil (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2005).

As obras da psicoterapeuta de família, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen anteriormente mencionadas são referências citadas em quase todos os estudos produzidos no Brasil e no mundo referente ao assédio moral no trabalho.

No Brasil, o tema passa a ser discutido após a pesquisa de Margarida Barreto, médica do trabalho, que, em 2000, em sua dissertação de mestrado

intitulada *Uma Jornada de Humilhações*, discorre sobre a pesquisa realizada com 2072 trabalhadores e 97 empresas de grande e médio porte dos setores farmacêutico, químico, plásticos e similares de São Paulo e diferentes regiões sobre a questão (BARRETO, 2000).

Barreto relata a criação da primeira lei voltada ao combate ao assédio moral em seu artigo:

O ano de 2001, foi marcado por muitos eventos e projetos de lei por vários estados e municípios de todo o país, e a primeira lei foi aprovada em Iracemápolis (SP) e foi uma adaptação do projeto de lei do vereador Arselino Tatto, sendo criado o primeiro Núcleo de Estudos e Combate ao Assédio Moral no trabalho, em Porto Alegre. (BARRETO, 2000, p.42).

Em abril de 2002, acontece o I Seminário Internacional sobre o tema no Sindicato de Químicos de São Paulo e, no mesmo ano, o projeto de lei foi sancionado no Município de São Paulo.

Em 2003, Barreto lança o livro *Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações*, em 2005, defende a tese de doutorado intitulada *Assédio Moral: a Violência Sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*, obras que se tornaram referência obrigatória para o estudo do tema em nosso País.

A sociedade vem estimulando as empresas a adotarem mudanças rápidas e frequentes nos aspectos políticos, socioeconômicos e culturais, como novas formas de gestão dos recursos humanos para sobreviverem à Globalização crescente e à competitividade exigida pelo atual mundo dos negócios.

Esse contexto tem afetado diretamente a vida das pessoas, à medida que exerce influência na oferta de emprego e, também, na qualificação necessária aos profissionais para seu ingresso e permanência nas organizações, que, por sua vez, estão inseridas em um cenário mutável e de competição.

Em razão disso, observamos uma tendência cada vez maior à competitividade, ao individualismo, envolvendo o ambiente de trabalho e as relações que o estruturam, e que os tornam mais desumanos e degradantes. O novo

ambiente de trabalho marcado, geralmente, por pressões constantes de desemprego, certamente contribui para atentar contra a dignidade do trabalhador. Hirigoyen (2002) afirma que a forma de organização do trabalho que favorece a ocorrência do assédio moral é a que individualiza, instala a competição entre os pares, estimula as humilhações mútuas. Dentre outras formas de violência que nele se observam, vale dizer que o é uma violência sutil e ardilosa contra o trabalhador, que repercute na relação direta em sua saúde psíquica e física.

É possível, assim, compreender que o assédio moral no cotidiano, é um dos modos mais graves de violência simbólica a que muitos trabalhadores serão submetidos.

Para Trovão (2008), o assédio moral tem suas origens associadas ao próprio desenvolvimento produtivo da humanidade, isto é, à evolução do trabalho, que, de uma atividade rústica, individual e carente de recursos tecnológicos, passa para um conjunto sistêmico e sofisticado de procedimentos, processos e atividades que se interligam e resultam em produtos, bens e serviços nem sempre necessários a todos.

No ordenamento jurídico brasileiro, não há qualquer previsão específica que balize ou trate esse fenômeno, diferentemente de países europeus, que possuem legislações bastante avançadas voltadas ao tema (VENTURA et al., 2012).

Heloani (2004), expressa que no Brasil, o tema esteve presente na época colonial, com ênfase nos modelos do regime escravocrata, quando as relações de subordinação entre índios, negros e colonizadores alcançavam seu ponto culminante. Atualmente, o fenômeno abrange todas as classes e categorias profissionais, sendo igualmente conhecido como violência moral no trabalho, como a exposição de trabalhadores, durante o exercício de suas atividades profissionais, a situações que envolvem, de forma repetitiva e por períodos prolongados, humilhações, constrangimento e discriminação (HIRIGOYEN, 2002).

Nas instituições de saúde, a violência moral corresponde a uma síndrome psicossocial e multidimensional que ocasiona em seus profissionais, independentemente do nível hierárquico, adoecimento e comprometimento da sua saúde mental, o que interfere de modo direto em seu rendimento no trabalho



(TROFEHRN, 2008). Embora o problema possa atingir todas as categorias, ressalta-se que os enfermeiros são um dos profissionais com maior risco de sofrerem atos violentos, sobretudo, os que trabalham em hospitais, com destaque nos setores de emergência e psiquiatria (PIÑUEL Y ZABALA, 2003; FARIAS et al. 2010; LEITE, 2012).

Piñuel y Zabala (2003), realizou um estudo na Espanha com 3.224 enfermeiras, com o objetivo central de verificar a incidência do assédio moral, mostra que, de cada quatro enfermeiras, três são vítimas durante o exercício profissional. O referido autor confirmou, em uma segunda pesquisa na Espanha, que a profissão de enfermagem tem fatores relacionados com as características específicas da profissão, tais como: reúne em sua maioria mulheres, com dependência hierárquica múltipla, uma vez que a profissão conta com três níveis de formação diferentes (auxiliares, técnicos e enfermeiros).

A relação médico-enfermeiro, ou seja, as vertentes da interdisciplinaridade, a discriminação e a desvalorização do trabalho vêm desde a concepção da profissão na época de Florence Nightingale, com a divisão técnica do trabalho e o grau de formação da profissão. Por estar representada majoritariamente pelo gênero feminino, esbarra ainda no fato das mulheres serem vítimas frequentes de violência, seja esta sexual, moral, física ou psicológica. Baseando-se na revisão da literatura, atesta-se, assim, que as mulheres são alvos frequentes de violência moral no ambiente de trabalho (PIÑUEL Y ZABALA, 2003; ARMADA, 2004; BARRETO, 2005).

Cezar e Marziale (2005) comprovam também por meio de um estudo realizado em um pronto socorro de um hospital no Paraná, cujo objetivo foi caracterizar a violência ocupacional detectada por trabalhadores da saúde, observaram que os tipos de violência relatados foram: 93,3%, agressão verbal, 30% assédio moral, 23% competição entre colegas, e 3,3% discriminação social. Em sua conclusão, mostraram que a principal vítima de violência nos locais de trabalho da saúde tem sido o enfermeiro. O estudo contou com a participação de 33 trabalhadores de enfermagem e 14 médicos, revelando que 100% dos enfermeiros, 88,9% dos técnicos e 88,2% dos auxiliares de enfermagem haviam sido vítimas de assédio moral no trabalho.

No entanto, muitos enfermeiros, desconhecem o assunto, o que lhes impossibilita de distinguir as características definidoras dessa prática humilhante ou associar a sintomatologia que apresenta a violência psicológica sofrida em seu cotidiano laboral, tornando-os assim vulneráveis.

O conjunto de fatores expostos até o momento, sem dúvida, pode afetar o profissional enfermeiro em suas várias opções de atuação da profissão. Ainda, o campo profissional do enfermeiro é marcado pelo aumento de relatos sobre situações de estresse no trabalho, situações estas que lhe podem ser fatores de risco. D'Auria (2003) observa, que o estresse profissional ocorre em todos os níveis hierárquicos, intensificando-se naqueles cujas responsabilidades, cobranças, pressão laboral e competitividade são maiores, somadas às estafantes jornadas de trabalho. Pesquisadores relatam que os ambientes de grande estresse são propícios ao *Assédio Moral* (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2000; HELOANI, 2008; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

No entanto, não são só os ambientes de assistência à saúde que devem ser considerados de risco ao profissional de enfermagem, mas também sua atuação como profissional educador. O estudo realizado com docentes do ensino superior mostra as condições inadequadas que favorecem o estresse no ambiente de trabalho do professor: carga horária excessiva, salários defasados, quantidade de trabalho, relações difíceis com coordenadores, colegas, subordinados e alunos e grau de responsabilidade com pessoas (LIPP, 2002). O trabalho do enfermeiro como processo em saúde subdivide-se em várias ações, como o cuidar, administrar/gerenciar, pesquisar e ensinar.

Portanto, a área de atuação do enfermeiro representa risco, mesmo nas áreas educacionais como expusemos anteriormente, quer exercendo a docência em cursos técnicos ou de ensino superior, quer no âmbito da educação permanente em saúde.

Nos dias atuais, a violência na escola não é exatamente uma novidade, fato constantemente exposto na mídia em suas várias formas. Esta violência apresenta duas dimensões: a primeira, é representada pela violência física; a segunda, por palavras ou atos que negam, oprimem ou destroem psicologicamente o outro. Nesse sentido, muito embora a violência física tenha uma materialidade incontestável, é

importante atentar para a dimensão moral das agressões que ocorrem entre os muros escolares e em caráter essencialmente simbólico e imaterial, bem como para o fato das práticas violentas no ambiente escolar não estarem circunscritas somente às regiões precárias ou escolas públicas; como aos estabelecimentos particulares que também sofrem diferentes tipos de agressões (SPOSITO, 2001; OLIVEIRA, 2008).

A escola é parte indissociável do complexo de relações oriundas do contexto socioeconômico e histórico, no qual se encontra inserida, sendo as várias manifestações de violência observadas no ambiente escolar também um reflexo direto das relações de competitividade existentes em seu entorno (SPOSITO, 2001).

Sabemos que o cenário da educação brasileira vivenciou grandes e profundas transformações, intensificadas a partir de 1990 com a expansão quantitativa na oferta de cursos, sobretudo na rede privada, bem como a ampliação e a diversidade nas formas das estruturas das instituições de ensino, que tendem a adaptar-se à lógica do mercado e à sua demanda.

Nesse contexto aparentemente promissor e crescente para os professores quanto ao aumento das oportunidades de trabalho, não raro podem ser observadas questões referentes à vulnerabilidade de seu papel em razão da compreensão por parte do aluno - e, eventualmente, por parte de algumas instituições de Ensino Superior (IES) - de que os alunos são clientes, o diploma é o produto a ser obtido ao final do curso, e o professor é o veículo de entrega desse “produto” (RODRIGUES, 2013).

Conforme o autor supracitado, nas IES privadas, em especial, a necessária, porém, às vezes, obsessiva preocupação com os lucros contradiz as questões de ordem pedagógica e educacional, provocando inúmeros conflitos, que envolvem professores e alunos, bem como professores e gestores, afetando o trabalho docente, a qualidade de ensino e o ambiente escolar, o que traz consequências a todos os envolvidos. A estes aspectos adicionam-se a sobrecarga de trabalho e a precarização laboral do professor, bem como a multiplicidade muito grande de demandas às quais o professor precisa atender e que se referem, não apenas à docência em si e à pesquisa, mas, em muitos casos, ao exercício de atividades

burocráticas, reflexo direto dos processos de reengenharia implementados pelas IES que aumentaram o volume do trabalho administrativo transferido aos professores.

Neste cenário tenso, marcado pela competitividade entre os pares e instituições, por eventuais choques com alunos que se comportam como "clientes" e com as próprias IES, que os tratam como tais, marcados pelas demandas de trabalho, às vezes agigantadas, os alunos e outros protagonistas (professores, coordenadores, gestores, dentre outros) encontram ambiente propenso a situações de assédio moral.

Portanto, trata-se de um tema atual e de grande relevância às várias áreas do conhecimento, inclusive, à área da enfermagem, como já apontamos anteriormente.

Na pesquisa que ora apresentamos, novos objetivos foram somados ao desafio de continuar estudando um tema ainda pouco explorado.

Sposito (2001) nos traz um cenário que, ao abordar as diversas formas de violência na ambiente escolar, suscita a necessidade de um estudo mais ampliado, que aborde as IES, o que justifica os propósitos deste estudo, relacionados à compreensão de como o professor de ensino superior percebe e entende o assédio moral e como o vivencia e soluciona os conflitos inerentes à prática.

Acreditamos assim, que conhecer o que pensam os professores responsáveis por formar enfermeiros em relação ao assédio moral e como agem quando o vivenciam é um modo de verificar como este entendimento e atitude podem repercutir em sua prática docente. Consideramos que o conhecimento auxiliará o profissional na aquisição de novas respostas e procedimentos, e conseqüentemente, nas representações de modelos que influenciam na formação dos alunos, futuros profissionais da enfermagem e, portanto, em sua própria práxis. Lembrando que a primeira finalidade é devolver à organização, seus gestores, um resultado que possibilite a reflexão dessas práticas equivocadas e nocivas.

Para esta pesquisa, em que se busca, de um lado, aprofundar os conhecimentos a respeito do assédio moral, de outro, analisar como o assédio é percebido e entendido pelo docente atuante no curso de Enfermagem, delimitamos como sujeitos de pesquisa enfermeiros docentes de uma Instituição de Ensino Superior da rede privada da cidade de São Paulo.

Justifica-se, assim, esta pesquisa que, baseada em diversos autores conhecedores do assunto, pretende identificar e analisar as condições como ocorrem as práticas caracterizadas pelo assédio moral na área do ensino superior.

Nossa hipótese é de que o conhecimento mais aprofundado pelos profissionais professores de enfermagem, de como ocorre o assédio moral pode levá-los a desenvolverem atitudes pertinentes e mais adequadas em sua prática e na formação de seus alunos

## **2 OBJETIVOS**

Diante da problemática exposta, temos como objetivos neste trabalho:

- Conhecer a percepção do professor enfermeiro em situações de assédio moral.
- Identificar e analisar como o professor lida com situações de assédio moral.
- Reflexões bioéticas relativas ao assédio moral.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de identificar estudos brasileiros sobre assédio moral e na área da educação, realizamos no portal de Teses e Dissertações da CAPES uma pesquisa, em 2012, onde haviam publicadas nove dissertações de mestrado, sendo: uma na área de Educação Física, uma em Saúde Coletiva, duas na Enfermagem, duas na Administração de Empresas e três na Educação. Só foi possível a identificação de uma tese de doutorado na área de administração e IES, em 2013, quando nova busca foi feita no portal. Elucidamos que fora da área estudada foram encontrados 96 estudos sobre assédio moral sendo a maioria na área do Direito. Assim, evidenciamos uma carência de estudos na área da Bioética e Enfermagem do ensino superior.

#### 3.1 Conceituação do assédio moral

Entender o assédio moral é necessário para que este não seja identificado de forma equivocada, fazendo conseqüentemente com que algumas situações ruins, de mazelas cotidianas, embora negativas, sejam confundidas com o fenômeno.

Em situações de trabalho, o assédio moral é considerado uma das modalidades de violência no trabalho (CHAPPELL; DI MARTINO, 2000; DI MARTINO, 2003; HOEL; EINARSEN; COOPER, 2003; JACOBS, 2006), embora se configure como um fenômeno social vetusto, tendo sua procedência com a origem do próprio trabalho (LEYMANN, 1996a; HIRIGOYEN, 2002, 2003; AGUIAR, 2003; HELOANI, 2004).

Leymann (1996a) descreve as situações de hostilidade no trabalho introduzindo o conceito de *mobbing*, que deriva do verbo inglês *to mob*, que pode ser traduzido por *maltratar*, *perseguir*, *atacar*, *sitiar*, e está relacionado ao substantivo *mob*, que significa *multidão*.

O autor descreve *mobbing* ou terror psicológico no trabalho como sendo situações que envolvem hostilidade e comunicação antiética, dirigida de modo sistemático a um ou mais indivíduos, sobretudo, a um indivíduo que, em razão do *mobbing*, é colocado em uma posição de desamparo e assim mantido.

Caracterizam-se atos de *mobbing* ações que se repetem (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses de duração). Pela alta frequência e longa duração de comportamento hostil, este mal resulta em considerável “miséria mental”, psicossomática e social (LEYMMANN, 1993).

A origem do termo *mobbing*, usado desde o início por Leymann, é sustentada por Hirigoyen (2005, p.78) como um fenômeno de grupo. Atualmente, o conceito é difundido como “perseguições coletivas e violência ligadas à organização”, podendo terminar em violência física.

Nesse cenário, Minayo (2006) contextualiza as características pós-modernas da violência, considerando que a globalização trouxe novas formas de violência, além das tradicionais e seculares.

Hirigoyen (2002) ainda esclarece o termo *bullying*, conceitualmente, é relacionado ao verbo *to bully*, que significa tratar com desumanidade, com grosseria, e *bully*, pessoa tirânica e grosseira. O termo, originalmente, usado para descrever os vexames, as humilhações ou as ameaças que certas crianças infligem a outras, estendeu-se às agressões observadas no campo militar, nas atividades esportivas, na vida familiar e, evidentemente, no mundo do trabalho.

Em suas obras, Hirigoyen (2002) distingue cada expressão, levando em consideração as diferenças culturais e organizacionais dos países. A autora sintetiza os conceitos e fala da importância de usar o termo exato. O termo *mobbing* relaciona-se mais às perseguições coletivas ou à violência ligada às organizações, incluindo desvios que podem acabar em violência física, e o termo *bullying*, mais amplo que *mobbing*, vai de chacotas para com o outro e isolamento do outro até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais, portanto, às ofensas individuais do que à violência organizacional, e a expressão assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, assim, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência (HIRIGOYEN, 2002).

A autora descreve o assédio moral no trabalho 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. (HIRIGOYEN, 2002, p.16-17).

Para a autora, o assédio moral é uma violência repetida, não percebida, mas destrutiva. Se cada ataque isolado não parece ser grave, os efeitos cumulativos dos microtraumatismos comuns e repetitivos constituem a agressão.

Barreto (2000) apresenta como assédio moral ou violência moral o que acontece dentro do local de trabalho, ao longo da jornada, de forma repetitiva contra o trabalhador, colocando-o em situação constrangedora, vexatória por parte do superior hierárquico. Ainda, de acordo com a autora, caracteriza-se por relações antiéticas e desumanas. Reportando-se à Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), a autora especifica que “[...] saúde é um conjunto de completo bem estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de distúrbios ou doenças”. Considera ainda que, em nosso País, os pesquisadores reconhecem a dificuldade para conceituar saúde e lembram que as definições contemporâneas deixam bastante claro que não se trata de um estado, mas de um reflexo dinâmico da vida e da sociedade, tanto em nível individual como coletivo.

Desse modo, Barreto (2000), afirma “[...] sentir-se humilhado é sentir-se inútil, incapaz, inferior e fracassado”, reflexões estas que vão de encontro à concepção de saúde como processo biopsicossocial.

Ponderamos, assim dizer, que esse sentimento impõe novos modos de ver a vida que transformam sua existência, impedindo, aos que o vivenciam, responder às exigências e as infidelidades do meio. Canguilhem (2011) assim se expressa: “[...] a doença não é apenas o aparecimento de uma desordem fisiológica, mas de uma nova ordem vital [...]” “O patológico é um sentimento direto e concreto de sofrimento e de impotência, sentimento de vida contrariada [...]”.

O assédio moral no trabalho é definido como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e destruir psicologicamente um indivíduo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, EINARSEN, 2011).

Po sua vez, Miranda Neto (2002) assinala que “assediar é uma operação” ou “[...] conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer domínio sobre o outro, demarcando” “espaço de poder”, o que é também conhecido como “tortura psicológica ou psicoterror”.

Barreto (2000) comenta que esse comportamento envolve atos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico, contra uma ou demais pessoas, cujo objetivo é desqualificar, desmoralizar profissionalmente seu subordinado, desestabilizando-o emocionalmente e tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil para forçar a demissão; pressupõe, ainda, que haja exposição prolongada e repetitiva na condição de trabalho, que vai se degradando ao longo da jornada.

Silva (2005, p.56) define assédio moral como “nada mais do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela”. Assim, pode-se caracterizar em outras relações que não as trabalhistas, como nas relações familiares, educacionais e outras que podem possibilitar a verticalidade entre seus integrantes. Também há outras modalidades de assédio moral como a horizontal, fenômeno que ocorre porque algumas pessoas vislumbram em uma aderência ao assediador, a possibilidade de ganhar pontos positivos no trabalho ou a oportunidade de agradar ou ser solidário ao chefe, professor ou indivíduo que esteja em uma linha de poder superior.

As definições e expressões utilizadas pelos autores, são muitas, mas podemos observar que as condutas abusivas e negativas, direcionadas a um ou mais indivíduos, sempre se fazem presentes nas caracterizações.

Não são só as expressões negativas que o qualificam mas, a frequência, a repetitividade e a persistência dos comportamentos abusivos também estão presentes nessas definições, o que faz desse aspecto um ponto fundamental para a qualificação do assédio.

A relação de poder entre assediador e assediado, a eventual sutileza do processo, que dificulta a identificação do fenômeno, e outros fatores como

consequências psicológicas ou físicas são primordiais na análise de cada situação, o que evidencia a complexidade do fenômeno.

Em nossa pesquisa para identificar as situações de assédio moral optamos , pela definição trazida por Freitas, Heloani e Barreto (2008), por considerar que estes autores, individualmente ou em conjunto, vêm contribuindo, há mais de quatro décadas, para o conhecimento, prevenção da temática do assédio e refletirem uma certa unanimidade de pensamento em relação ao conceito de assédio moral que é definido pelos autores como:

[...] uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa a diminuir, a humilhar, a vexar, a constranger, a desqualificar e a demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

### **3.2 Formas de assédio moral**

Heloani (2004) acrescenta que o assédio moral é caracterizado pela intencionalidade da conduta e por sua repetição por longos períodos, visto que o intuito do agressor ou assediador é neutralizar a vítima, destituindo-a de toda e qualquer esfera de poder.

Peixoto e Pereira (2005) mencionam que, inicialmente, sua concepção era mais restrita, entendendo-se como tal apenas às atitudes humilhantes e constrangedoras para o trabalhador. No entanto, tal modelo vem mudando bastante e, hoje, nele também são consideradas outras condutas mais sutis, como a supervisão excessiva, a crítica excessivamente rigorosa, a simplificação de tarefas, a sonegação de informações, o isolamento da atividade laboral podendo se concluir que as formas de assédio moral são diversas.

As principais características são situações de conflito interpessoal ou grupal, bem como a definição de um prazo para a caracterização do assédio. Este ocorre a partir do momento em que uma ou várias pessoas decidem exercer sobre a outra uma violência extrema, por meio de várias atitudes, pelo menos por, 6 meses com

repetição de, no mínimo, uma vez por semana, a fim de corroer sua autoestima, embora Carillo (2007) afirme que não ha nenhum critério científico para o estabelecimento desse prazo.

As formas de assédio caracterizam-se por atitudes comuns, como piadas sobre atributos físicos ou a respeito de religião ou orientação sexual da vítima. O isolamento ou exclusão da vítima também são considerados uma estratégia corrente, podendo também acontecer outros comportamentos que envolvam a intromissão em sua vida privada e ameaças de violência, humilhação, a inferiorização e ridicularização da vítima perante os colegas, a divulgação de informações falsas e, por fim, até mesmo o assédio sexual. São, portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente, o que faz com que esta perca de modo gradativo sua autoconfiança e interesse pelo trabalho (REIS, 2006b).

Para o autor supracitado, o objetivo é destruir a vítima, por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que esta se isole do grupo familiar ou de amigos, recorrendo muitas vezes, ao uso e ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se do assediado, que é forçado a pedir demissão ou é demitido por insubordinação, simulando uma causa justa. Vale dizer que o agressor é frequente, mas não necessariamente o chefe.

O processo pode decorrer do comando hierárquico vertical de colegas da mesma hierarquia funcional; horizontal, de omissão do superior hierárquico diante de uma agressão; descendente ou quando o poder por alguma razão, não está com o comando superior, e sim nas mãos do subalterno ascendente (LEYMANN, 1996b; HIRIGOYEN, 2002, 2003; PIÑUEL Y ZABALA, 2003; GUEDES, 2003; AGUIAR, 2003).

O assédio moral, classificado como vertical e horizontal, é um processo contínuo, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações humilhantes. Quando praticado pelo superior hierárquico, denomina-se assédio moral vertical descendente (do chefe em face aos subordinados), podendo ser vertical ascendente (dos subordinados em face a seu superior) (BARRETO, 2005; CARRILLO, 2007).

No vertical descendente, o mais comum e frequente de todos, há um superior hierárquico acoçando um de seus subordinados. É também chamado *bossing* (*boss*, do inglês, que significa chefia) e faz parte de uma política da empresa de perseguição a um trabalhador ou grupo de trabalhadores indesejados. O *bossing* é uma decisão de acoçar a vítima, a fim de levá-la a abandonar a organização, podendo também derivar da necessidade psicopatológica de agredir, controlar e destruir uma pessoa. Nesse caso, as próprias empresas ou organizações promovem e estimulam o assédio, por meio de recompensas (HIRIGOYEN, 2002; CARRILLO, 2007; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

No caso em que a posição hierárquica é superior à da vítima, funciona como forma de se desfazer do indivíduo vitimado, mesmo se este for visto como competente. A vítima não vai se defender pelo temor de uma ameaça, como perda de emprego, redução de nota etc.

Já o vertical ascendente, menos frequente, acontece nas relações entre subordinados que agridem seus superiores, sendo essa a forma menos comum de todas.

Existe ainda o que é denominado assédio moral horizontal, quando praticado entre os próprios colegas de trabalho. Neste, as práticas ocorrem entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico. Hirigoyen (2002) sugere, ainda, outra modalidade de assédio moral no trabalho: o assédio misto, que é quando o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente, superiores e colegas do mesmo nível hierárquico, assedia moralmente um determinado trabalhador.

Em suma, podemos conceber o assédio como forma bastante requintada e sutil de violência esculpida por uma nova sociabilidade no trabalho ensejada por nova fase do capitalismo. Se a violência é clara e explícita, estamos diante de formas tradicionais de violência no trabalho, não se tratando, portanto, de assédio moral, para que seja assédio, é preciso que a violência ocorra de modo não explícito, velado, indireto, sutil, por conseguinte, mais perverso e sofisticado (HIRIGOYEN, 2002; EDREIRA, 2003; CARRILLO, 2007; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

### 3.3 Aspectos constitutivos do assédio moral

Alguns autores como Hirigoyen (2002); Barreto (2005); Freitas, Heloani e Barreto (2008); Soboll (2008) agrupam as condutas caracterizadoras por aspectos.

São referentes à deterioração das condições de trabalho: confiar ao outro, tarefas degradantes ou inúteis, desqualificá-lo, impor-lhe rigor excessivo, inatividade forçada, fazer ameaças, críticas em público, explorar sua fragilidade psíquica ou física, coibir inovação ou coibição, lançar olhares de ódio, realizar por obrigatoriedade autocrítica, controlar o tempo em tarefas ou necessidades como ir ao banheiro, divulgar publicamente intimidades, instruções confusas, impor horários injustos, solicitar trabalhos urgentes e depois desprezá-los e fornecer instruções confusas.

Há também aspectos relacionados à recusa de comunicação e isolamento: ignorar a presença do outro, interromper a vítima constantemente, recusar contato, isolar, impor silêncio forçado, recusar pedido de entrevista.

No que diz respeito ao atentado contra a dignidade, temos a exposição do outro ao ridículo, fofocas, ironias e sarcasmo, críticas à vida privada, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, zombarias de deficiência.

Em relação à violência sexual, verbal ou física, notam-se agressões, gritos, espionagem, invasão de privacidade, humilhações públicas e privadas, coações públicas, difamações e amedrontamento.

Muitas vezes surge com pouca intensidade, como algo sutil, inofensivo, como brincadeiras aos olhos dos outros; propaga-se, e a vítima passa a ser alvo de maior número de brincadeiras e humilhações. Nesse contexto, que as situações de assédio moral levam o trabalhador ao adoecimento mental e físico, fazendo-o acreditar, ao mesmo tempo, que é culpado por seu adoecimento (HELOANI, 2004).

### 3.4 Aspectos psicológicos da vítima e do assediador

Bradaschia (2007) afirma que são raros os estudos que trazem o perfil do assediador, fato explicado, cremos, por não haver voluntários para estas pesquisas, que contam com dados fornecidos apenas pelas vítimas.

Analisando as diferenças de perfil dos assediadores, no que se refere ao gênero, existem diferenças entre o assédio cometido por homens e mulheres com relação às táticas utilizadas. Quando as mulheres são assediadoras, fazem uso frequente de fofocas, falam pelas costas, comentam questões particulares e fazem acusações difusas, afetando a vítima de forma indireta (BRADASCHIA, 2007; BARRETO, 2005; HIRIGOYEN, 2002; LEYMANN, 1996b). Já os homens costumam privilegiar aspectos relacionados à carreira, à orientação sexual, religiosa ou política (HIRIGOYEN, 2002). O assédio materializa a perversidade de seres humanos, sejam estes homens ou mulheres.

Bradaschia (2007) e Heloani (2008) nos trazem uma ampla abordagem sobre o perfil e comportamento dos agressores, Para os autores, normalmente são profissionais bem vistos pelos seus superiores em função de sua eficácia e eficiência; normalmente, possuem traços narcisistas, destrutivos e sentem-se inseguros a respeito de sua competência profissional, podendo exibir traços paranoicos ou ter desconfiança em relação às atitudes alheias. Costumam ainda tratar com arrogância seus subordinados. Os autores completam que os agressores são indivíduos ambiciosos e invejosos e procuram aproveitar-se do trabalho alheio.

O assédio nasce com pouca intensidade, com aparência inofensiva, porque são ataques pequenos e as pessoas tendem a relevar, levando-os na brincadeira. O próximo “passo” é a vítima passar a ser alvo de humilhações e brincadeiras de mau gosto (HELOANI, 2004).

Gallindo (2009) traça um quadro psicológico das vítimas do assédio e apresenta os seguintes tipos, que, de preferência são, assediados: não têm problemas de integridade, são saudáveis, escrupulosamente honestos, com um bem desenvolvido senso de culpa, valorizam equidade e justiça, são criativos e dedicados ao trabalho, reagem ao autoritarismo, recusam-se a ser subjugados, são mais competentes que os perversos.

A pesquisa do psicólogo espanhol Piñuel Y Zabala (2003), autor do questionário *CISNEROS* (*cuestionario individual sobre psicoterror, egaci3ns, estigmatizaci3ns y rechazo em organizaciones sociales*), aplicado em 988 trabalhadores ativos de empresas p3blicas e privadas de Madri, e o trabalho do ingl3s Field (2001) e que, ao analisarem as caracter3sticas dos sujeitos assediados, trouxeram o seguinte resultado: as v3timas do ass3dio moral s3o indiv3duos com elevada 3tica, honradez, retid3o e sentido de justi3a; com capacidade de autonomia e independ3ncia, iniciativa, capacidade por sua intelig3ncia e atitudes, popularidade, carisma e lideran3a naturais.

O ass3dio moral seja, sutil ou expl3cito, 3 uma a33o destrutiva. Autores e pesquisadores do fen3meno afirmam que a perversidade n3o prov3m de um problema psiqui3trico, mas, de uma racionalidade fria, combinada a uma incapacidade de considerar os outros seres humanos e reconhecer a dor que lhes 3 infligida (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2002).

Podemos afirmar que os aspectos descritos sobre o ass3dio moral juntos, constituem uma a33o estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a v3tima e, com isso, afast3-la do mundo, desestabilizando-a, desrespeitando-a e atingindo sua dignidade humana.

### **3.5 Constitutivos jur3dicos**

No ordenamento jur3dico brasileiro, ainda n3o h3 qualquer balizamento espec3fico voltado a disciplinar o ass3dio moral. As necessidades s3o supridas pela doutrina e jurisprud3ncia que s3o ainda bastante incipientes. Assim, existe a necessidade de previs3o jur3dica que busque os contornos do conceito do ass3dio moral. H3, sem d3vida, projetos de lei que objetivam coibi-lo, por3m nenhum se tornou lei at3 o presente momento (FREIRE, 2011).

Destacam-se hoje, os seguintes Projetos de Lei: n3o 4.742/01, que pretende tipificar a pr3tica como crime, como uma variante do crime de maus-tratos; h3 tamb3m o Projeto n3o 5.970/01, que visa a oferecer tutela estritamente trabalhista ao tema, inserindo-o na Consolida3o das Leis do Trabalho (CLT), al3m do Projeto n3o 2.360/03, assim como o anterior, pretende dar tratamento trabalhista ao tema,



conferindo-lhe, porém, o caráter de lei autônoma. Também em algumas cidades e estados brasileiros existem algumas leis locais (FREIRE, 2011).

A Constituição Federal de 1988 (CF) estabelece em seu artigo 1º, a “República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem por fundamento (...): a dignidade da pessoa humana; IV: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.” (BRASIL, 1988).

A dignidade do trabalhador é então o bem jurídico da mais alta relevância, já que envolve em seu âmago dois dos incisos constitucionais que determinam o fundamento do Estado Brasileiro.

A nosso ver, a busca pela dignidade dentro das relações de trabalho está disposta no inciso I do artigo 23 da Declaração dos Direitos humanos, que estabelece: “[...] todo homem tem direito ao trabalho (...), a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

A elaboração de leis específicas com relação do tema no trabalho vem, paulatinamente, suprimindo as lacunas necessárias, para que não só se proteja, mas alerte a sociedade sobre esse ilícito, tão antigo e onipresente fenômeno, que, ademais, se mostra cruel e silencioso.

O estudo do fenômeno é relativamente insipiente nas doutrinas nacional e estrangeira. E, até a presente data, não houve alterações no ambiente de trabalho como fator de desenvolvimento de epidemias de doenças relacionadas à saúde física, mental ou social do trabalhador. O ambiente de trabalho constitui-se em um meio desfavorável à boa saúde do trabalhador, visto apresentar fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Podemos considerá-lo, portanto, um indicador de impotência na qualidade de saúde do trabalhador.

Heloani (2004) atribui a preocupação com o tema à sua “democratização”, e afirma que, em tempos remotos, o assédio acometia somente os cargos que exigiam menos formação intelectual, “braçais”, serviçal sem maiores qualificações; atualmente, já vem abrangendo todas as classes, inclusive, indivíduos com maior status social, como juizes, desembargadores, professores universitários, médicos e profissionais de várias qualificações.

### 3.5.1 Balizamento jurídico internacional

Em 2000, a União Europeia adotou a resolução sobre assédio moral no trabalho, conforme a Lei nº 2.339/01, que contém recomendações para que os Estados-membros adotem uma definição uniforme do tema. Incentivando a elaboração de políticas públicas eficazes de prevenção, a lei visa a tornar possível estruturar um sistema baseado na troca de experiências, que permita identificar os procedimentos preventivos e auxiliar na resolução do problema. Esse sistema está pautado no desenvolvimento de mecanismos de difusão e na formação de sujeitos envolvidos (empregados, médicos do trabalho, atores sociais etc).

Em 2002, o artigo sobre assédio moral e sexual foi incluído na emenda que promoveu sua diretiva, de 1976, em relação à igualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao trabalho, à qualificação profissional e à promoção a outros cargos no trabalho e às condições de trabalho (THOMÉ, 2007).

O primeiro país europeu a legislar sobre a matéria foi a Suécia. O governo sueco implementou políticas de prevenção ao assédio, porque, em 1991, 25% das pessoas aposentadas tinham apenas 55 anos de idade. As agências de seguros observaram que três entre cinco pessoas nessa estatística haviam sofrido assédio moral. A resposta imediata foi o Vocational Rehabilitation Act, uma norma geral preventiva sancionada em setembro de 1993, depois complementada por uma recomendação que analisa os elementos coletivos referentes à organização do trabalho (SALAS-ZAMORA, 2005).

Essa lei sobre o tema no trabalho e outras formas de violência no trabalho define o assédio como “ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam ter como resultado o isolamento do trabalhador da comunidade do local de trabalho”. A referida lei instituiu que o ambiente de trabalho deve ser estruturado de modo a se adaptar às diferentes capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Determina também que as tecnologias utilizadas e a organização do trabalho devam estruturar-se de tal modo que sejam capazes de prevenir o estresse, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho (THOMÉ, 2007).

Na França, existe a Lei nº 2002/73, denominada Lei de modernização social; promulgada em 17 de janeiro de 2002, define o assédio como ações repetidas de acoso psicológico cujo objetivo ou efeito é uma degradação das condições de trabalho, suscetíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador (CASSITTO et al., 2004).

Os organismos sindicais franceses representativos na empresa podem entrar com ação na justiça. Vale dizer que seu papel é decisivo nas demandas por assédio moral (CHONG; PINTO, 2002).

A Bélgica é outro país europeu com lei trabalhista protetora em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. Esta lei é de 11 de junho de 2002 e prevê a proteção dos trabalhadores contra a violência física, psíquica ou sexual, do assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho e passou a vigorar em 1 de julho de 2002, tendo por desiderato a repressão e a prevenção a esse tipo de violência psíquica (THOMÉ, 2007).

Para o autor supracitado, a Alemanha e a Itália ainda não possuem regulamentação específica sobre o tema; no entanto, a doutrina e a jurisprudência construíram um rico repertório para tratar os conflitos atinentes ao assunto. Na região do Lazio, já houve a edição de uma lei sobre o tema, mas, foi considerada formalmente inconstitucional, porque o órgão legislador não tinha tal competência .

No Brasil, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.202/10, que inclui o assédio moral no rol dos acidentes de trabalho. O projeto altera a alínea b do inciso II do art. nº 21 da Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, para dispor sobre a situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral da Previdência Social. Caso seja aprovado pela Comissão de Trabalho, o assédio moral passará a ser considerado uma espécie de acidente do trabalho, por equiparação ao previsto na Lei nº 8.213/91, que trata de acidentes de trabalho (THOMÉ, 2007).

O projeto tem por objetivo atualizar a lista de doenças ocupacionais do Ministério da Previdência Social que, desde 1999, não sofreu nenhuma atualização. A previsão assegurará ao trabalhador “acidentado” a garantia de emprego por 12

meses, após cessar o auxílio-doença acidentário; e poderá ainda obter o direito ao auxílio acidente de trabalho ao retornar ao trabalho com sequelas, correspondente a 50% do salário benefício. No entanto, a maior relevância do projeto é facilitar a prova de acidente de trabalho por assédio moral pelo trabalhador, permitindo maior acesso às indenizações por acidente de trabalho por culpa do empregador.

Pelo exposto até o momento podemos observar que embora os componentes éticos e morais não estejam devidamente explícitos nas conceituações de assédio moral, não deixam de subentender ações que atingem a ética e a moral e ferem a dignidade humana, importante referencial bioético que vai nos ajudar em nossas reflexões para que os constitutivos do assédio sejam melhores identificados e esclarecidos.

### **3.6 Moral, ética e Bioética**

Moral e ética são termos que se verifica com frequência empregados como sinônimos, do latim (moral) e do grego (ética) que tratam dos “costumes” dos homens, sua validade, legitimidade, desejabilidade e exigibilidade. Há autores que fazem distinção no sentido da moral e da ética.

Para La Taille (2006) a moral ocupa-se do fenômeno social, uma vez que considera que toda a humanidade é regida por um conjunto de regras de conduta, por proibições de vários tipos cuja transgressão acarreta sanções socialmente organizadas e a ética rege-se sobre a reflexão filosófica ou científica desse fenômeno.

A Bioética, ética da vida, surge diante da falência de valores universais, uma tomada de consciência das grandes transformações que caracterizam a situação social e histórica que constituem até os dias de hoje a realidade, além disso, ela permeia a ética com o fim de possibilitar reflexões que resultem em solução aos problemas atuais e concretos, favorecendo a consciência de valores éticos antes de se adotarem posturas e normas (POTTER, 1988).

Por muito tempo, a Bioética foi regida pelo modelo principialista; seus autores Tom Beauchamp, filósofo e James Childress, teólogo (1978) lançaram sua obra em

inglês “Principles of biomedical Ethics”, um marco para a Bioética na qual propõem quatro princípios como norteadores para as reflexões bioéticas na análise dos problemas éticos: o respeito à justiça, à autonomia, à não maleficência e à beneficência.

Cada um dos princípios nomeados pelos autores trata especificamente dos deveres a serem respeitados, como no caso da Justiça entendida como distributiva, aquela que é justa, equitativa e apropriada na sociedade, na distribuição do bem e do mal. (BEAUCHAMP; CHILDESS, 2002). A Autonomia é outro princípio proposto pelos autores pode ser traduzido pela capacidade de pensar, decidir e agir de modo livre e independente, com base na racionalidade e é “[...] um atributo específico do homem.” (ARISTÓTELES, 2002). Princípio indicado, a Beneficência, conforme a tradução e tradição Hipocrática diz: usarei o tratamento para o bem dos enfermos, de acordo com minha capacidade e juízo, mas nunca para fazer o mal e a injustiça. O princípio da beneficência requer, de modo geral, que sejam atendidos os interesses importantes e legítimos dos indivíduos e que, na medida do possível, sejam evitados danos. O princípio da não maleficência propõe não causar danos, não prejudicar ou simplesmente minimizar os prejuízos (GRACIA, 1998).

Assim, uma das características dessa concepção diz respeito a seus princípios que se fundamentam em teorias diferentes (teológica e deontológica). Os autores supracitados referem que, embora haja tensão no campo teórico, na prática haveria uma coincidência entre as normas adotadas para a realização de uma certa ação ; cujos princípios constituem-se em guias gerais de ação e resolução de dilemas morais que permitam a reformulação de regras específicas de condutas. (BEAUCHAMP; CHILDRESS, 2002).

O principialismo defendido pelos autores Beauchamp e Childress (2002) apoia-se em teorias éticas deontológicas e consequencialistas, mais precisamente nas ideias de William David Ross e William Frankena (apud BEAUCHAMP; CHILDRESS, 2002), sendo influenciado também pelo “The Belmont Report” um documento elaborado por uma comissão nacional e publicado pelo governo dos Estados Unidos da América (USA) em 1978, que define as bases éticas para a proteção dos seres humanos submetidos á pesquisa biomédica, em que são

reconhecidos os princípios da beneficência, da justiça e a necessidade do consentimento pós-informação em respeito à autonomia dos sujeitos pesquisados.

No livro “Principles of biomedical Ethics” traduzido em português em 2002, os autores esclarecem a definição para a moral, dizendo constituir-se nos valores adotados por uma determinada comunidade ou instituição e abrange tanto princípios, quanto regras, virtudes e direitos. Já o termo ética, está relacionado a um estudo mais apropriado dos diferentes sistemas morais.

Os princípios constituem-se guias gerais de ação a fim de resolver dilemas morais e permitem a formulação de regras específicas de conduta. Estas são generalizações normativas com conteúdo e alcance mais restrito que os princípios, funcionando como normas precisas de ação que estabelecem o que deve ser feito em determinadas circunstâncias. Vale ressaltar que entre os princípios, não existe uma ordem hierárquica, dado que todos têm valor e devem ser respeitados, mas na exigência de uma razão suficientemente forte isso, pode exigir uma adoção de um ou outro princípio (BEAUCHAMP; CHILDESS, 2002).

Por muito tempo, os princípios serviram como base para a discussão dos problemas éticos, mas não podemos negar que os mesmos são ainda hoje explorados na prática cotidiana, sobretudo por profissionais da saúde; porem vários autores vem apontando críticas dirigidas a cada princípio, exigindo uma nova releitura dos mesmos (ZOBOLI, 2003).

Em 2006, Hossne citou que, na realidade, os princípios foram identificados não para a Bioética, e sim para a ética que se referia às pesquisas biomédicas que envolviam os seres humanos. Conforme o autor, estes princípios foram de modo rápido adotados por muitos como princípios da Bioética que poderiam permitir equacionar todas as questões. Não se pode negar que os princípios da Bioética embora adotada pelas pesquisas biomédicas envolvendo seres humanos sejam importantes, nem sempre são suficientes para a reflexão filosófica e ética, de modo intenso e envolvente para discussão nos campos das ciências da vida ou ciências do meio ambiente. Ainda nessa mesma publicação, o autor apresenta a ideia de usar os princípios como referenciais (não maleficência, beneficência, autonomia e justiça) ou fundamentos da Bioética como referenciais ao lado de outros referenciais, com a

intenção de trazer novos subsídios à adequada deliberação da ética. (HOSSNE, 2006).

Em 2009, um estudo de Hossne vem afirmar que a ética ( e a Bioética) é uma reflexão e ou juízo crítico sobre os valores e, em última análise, implica uma opção de valores. Por isso, o exercício da ética pressupõe uma condição essencial: liberdade para que? Para a opção e a devida responsabilidade.

No mundo contemporâneo, a Bioética é presente em todos os aspectos norteadores da existência humana, tendo como foco norteador o respeito à pessoa humana, a ética da vida, à vivência da dignidade da pessoa humana, o que implica, quando da problematização, em diferentes situações na necessidade da intermediação de referenciais mais próximos e específicos de cada situação.

Hossne (2006) propõe a discussão dos dilemas bioéticos à luz dos referenciais que englobam além dos princípios, vários outros pontos de referencia como pontes de reflexão para a Bioética permitindo uma discussão mais ampla. O autor cita entre vários referenciais: dignidade, solidariedade, fraternidade, privacidade, vulnerabilidade, responsabilidade, sobrevivência, alteridade, equidade, qualidade de vida, confiabilidade, pluralismo, prudência e serenidade. Esclarece que: “[...] os referenciais não estão linearmente atrelados entre si mas livres para a interação que a situação bioética, em análise exige.” Ainda é oportuno assinalar que mais a diante a contextualização dos referenciais será importante na compreensão de nossos resultados.

Estes referenciais estão livres para a interação que a situação em análise exigir: direitos, deveres, valores, sentimentos, compromissos, em plena liberdade de atuação pluralista, inter e transdisciplinar. (FERRER; ALVAREZ, 2005; HOSSNE, 2006).

Entre os referenciais apontados por Hossne, destacamos alguns, por julgarmos estarem mais próximos em nossas discussões no decorrer do trabalho.

A Vulnerabilidade, conforme Hossne (2009), todos somos vulneráveis pela condição de sermos mortais. A vulnerabilidade é definida pelo Conselho Nacional de Saúde define como : “[...] estado de pessoas ou grupos que, por quaisquer razões ou motivos, tenham sua capacidade de autodeterminação reduzida.” (BRASIL,1996),

ainda, a palavra vulnerabilidade vem do latim *vulnerare* = ferir, *vulnerabilis* = que causa lesão. Assim, vulnerável = que pode ser física ou psicologicamente ferido; sujeito a ser atacado, derrotado, prejudicado ou ofendido. Podemos então concluir que por uma questão de circunstâncias, o ser humano é sempre vulnerável, mas não está na condição de vulnerabilidade o tempo todo. Alguns autores falam que a vulnerabilidade está presente no campus da ciência da saúde, na ciências da vida e meio ambiente, sendo assim, podemos completar que nesse ambiente com fatores ou condições diversas de conflitos, insegurança, assédio moral os indivíduos encontram-se vulneráveis (PESSINI; BARCHIFONTAINE, 2008; HOSSNE, 2009b).

O referencial equidade definido por Aristóteles citado por Hossne (2009b) diz: “[...] o equitativo é justo, superior a uma espécie de justiça, não a justiça absoluta”, mas ao erro proveniente do caráter absoluto da disposição, assim, julgar com equidade é proporcionar a igualdade aplicando então a “justiça reparativa”. O autor esclarece que quando indicada as causas, tentar avaliá-las, “analisando se cabe, além da correção equitativa, alteração das próprias disposições positivas já existentes, à luz da ética”. Praticando a equidade possibilitamos a conformidade com a não injustiça. Partindo do princípio de que a bioética é uma ética aplicada, é imprescindível a capacidade e a flexibilidade para analisar situações específicas de forma livre e independente de preconceitos.

A alteridade, outro referencial proposto por Levinas (2002), para reflexão ética, busca tratar da valorização do humano, a partir do reconhecimento e da valorização do Outro. O Outro, o seu Rosto, revela uma transcendência infinitamente além do ser e revela ser do Eu como relação originária do Desejo da Alteridade. Levinas busca e fundamenta o sentido da consciência ética, como filosofia primeira. Na relação face a face do olhar do Outro, realiza-se a acolhida do Outro como efetivação subjetiva, não como enquadramento ontológico.

Segre e Hossne (2011) atribuem como fator principal na reflexão das situações morais a afetividade humana, que o raciocínio ético deve estar fundamentado em quatro pré-requisitos: a percepção do conflito moral; a hierarquização dos valores engajados nos conflitos; a coragem para assumir posição de análise do conflito e a condição de perceber o outro, o que, numa visão de ligação afetiva ampliada, caracterizaria a alteridade de Levinas.



A solidariedade discutida por Hossne e Silva (2013) representa interdependência, vinculação e assistência recíproca entre os elementos de um grupo e desses com a sociedade, ou seja mútua entre as partes e o todo, dotada de sentido e valor. A solidariedade, conforme os autores deve reunir “dialeticamente a universalidade da condição humana, principalmente nos traços negativos que manifestam as limitações, e a singularidade pela qual cada um cumpre seu destino”, por meio da própria vivência e fragilidade presentes no ser humano. Assim, esta é a prova de que o comunitarismo e o individualismo podem atuar em harmonia, um fortalecendo o outro em busca de um valor de maior valia (HOSSNE; SILVA, 2013, p153-155).

No cenário em que nos encontramos hoje, precisamos construir e estimular reflexões que vão além dos princípios, de tal modo que esses princípios sejam a expressão de respeito, solidariedade, e afirmação da dignidade do outro e da comunidade social.

Alguns dos referenciais da Bioética que nos interessamos mais especificamente neste estudo, foram o das virtudes e o respeito a dignidade humana, por considerá-los muito a fim do objeto do nosso estudo, o assédio moral.

Assim vamos destacá-los em seguida:

### **3.6.1 As não virtudes do assediador, fundamentando-as na visão ética de Aristóteles.**

Quando falamos de assédio moral evocamos um conteúdo ético muito exacerbado, no qual nos focalizamos para identificar as carências de virtudes que tomam conta do assediador.

Virtude é a tradução do termo grego *arete* que significa qualquer forma de excelência.

As virtudes são consideradas disposições ou hábitos para se agir, de acordo com princípios, normas ou ideais morais, buscando o bem. Um ato virtuoso pressupõe que o indivíduo aja corretamente, conforme um motivo apropriado, ou seja, além de realizar uma ação correta, ele deve agir impulsionado pelas suas

virtudes, tornando tanto o ato, quanto o motivo do ato, corretos. Aqui notamos a influência do pensamento aristotélico no passadio das virtudes.

Para essa interpretação e discussão fundamentamo-nos em Aristóteles em um texto integral, traduzido por Nasseti. Na visão do referido filósofo, o assediador é destituído das virtudes típicas dos cidadãos de alma nobre, mesmo não sendo suas atitudes contempladas com a repressão da lei (ARISTÓTELES, 2002).

Conforme a Ética de Aristóteles, um cidadão formado nas virtudes, sobretudo naquelas relacionadas ao conceito de justiça, do que nas prescrições objetivas estabelecidas pela lei, tem mais valor. Ainda, o mesmo autor considera ser uma disposição adquirida de fazer o bem, e com o hábito vai se aperfeiçoando, define em síntese que a virtude é um traço de caráter manifestado no agir habitual, em oposição à manifestação casual desta ou daquela virtude, é um agir derivado de um caráter firme e inabalável.

A Ética de Aristóteles realiza uma interpretação das ações humanas fundamentadas na análise de meio e de fim, resultando na definição de determinadas práticas humanas nas quais o conteúdo moral está relacionado à prática de ações específicas. Estas ações devem ser feitas não apenas por parecerem corretas aos olhos de quem as pratica, mas, por meio dessas ações, o homem estará mais próximo do bem (ARISTÓTELES, 2002). Desse modo, observamos que o manipulador do assédio moral é movido por diversas motivações, que variam de inveja ao desejo de poder. No entanto, qualquer que seja a motivação, revela um desvirtuamento de caráter, deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem (SILVA, 2005).

Na leitura de Aristóteles, é possível identificar que todo homem, quer seja ele um tirano ou um santo, busca, de sua forma, alcançar o bem. Ocorre que muitos até desejam ser vistos como homens que praticam o bem, pois isto representa um ponto de admiração aos olhos de seus semelhantes. (ARISTÓTELES, 2002)

Desse modo, quando falamos de assédio moral, talvez o pior dos assediadores seja aquele que não abre mão de suas conquistas injustas, mas, que deseja aparecer perante os demais, como quem pratica o bem. No entanto,

Aristóteles já havia concebido esse tipo de perfil, alertando que o simples falar e pensar em relação ao que é bom, não faz com que esse homem seja justo e bom, não o aproxima do bem; mesmo que, para alguns, aparente praticar o bem, sua imagem interior será sempre obscura e nefasta, e, se pelo lado externo, isto o satisfaz, mas, internamente o faz sofrer (ARISTÓTELES, 2002). Portanto, por mais que aos olhos da vítima do assédio moral, seu algoz pareça triunfante e feliz, este, no seu íntimo, sofre tanto como sua vítima, mesmo que não se dê conta disso (HIRIGOYEN, 2002).

Este é um ponto interessante de interseção entre o pensamento ético de Aristóteles e o fenômeno do assédio moral. Isto porque o bem seria o referencial que incidiria em todas as ações do homem. Logo, o bem seria a finalidade das ações. O autor completa que o bem supremo é absoluto, sendo desejável em si mesmo e não funcionando como instrumento para se alcançar outros interesses menos nobres (ARISTÓTELES, 2002).

Em seu livro *Ética a Nicômaco*, Aristóteles fala que esse bem supremo nada mais é, que a felicidade. Por meio de ações positivas, o homem materializa o bem, alcançando a felicidade (ARISTÓTELES, 2002).

Chamamos de generoso o homem que se considera digno de grandes coisas e está à altura delas, pois aquele que se imputa uma dignidade da qual não está à altura é um tolo, e nenhum homem virtuoso é tolo ou ridículo (ARISTÓTELES, 2002).

Portanto, aí podemos verificar mais uma característica do assédio moral. Geralmente, quem o pratica, considera-se digno de grandes realizações e grandes homenagens, enxergando-se como alguém acima do bem e da moral, mesmo que a função que ocupe não seja de tanta relevância no contexto da empresa. Apoiado nessa falsa percepção, o indivíduo passa a subjugar seus subordinados e, em relação àqueles que mais o incomodam, passa a suscitar o assédio moral, como instrumento de afirmação de sua “grandiosidade”.

Para Silva (2005), na verdade, este tipo de assediador que, sem dúvida, a maioria dos trabalhadores conhece, nada mais é do que um tolo, encarcerado em um mundo irreal, algemado em valores pífios, prepotentes e imaginários.

Como todos os assediadores é um covarde, um fraco, que usa uma relação funcional para, por meio de uma violência perversa, minar seus subordinados e levá-los a uma situação de desqualificação e desestabilização emocional em relação à organização e ambiente de trabalho, determinando, assim, consequências físicas, psicológicas, sociais e financeiras que podem até mesmo levar a vítima à morte (BARRETO, 2000).

Conforme a Ética Aristotélica, a honra é a finalidade de todas as virtudes. Se o homem virtuoso for conduzido ao bem, logicamente também será um homem honrado. O assediador moral é destituído da virtude moral, não busca o bem em sua essência, sendo, portanto, um homem sem honra (ARISTÓTELES, 2002). Ainda, a honra é o maior de todos os bens exteriores, sendo ela o prêmio dos virtuosos, só concedido aos bons, e a generosidade é o ápice das virtudes. No entanto, não é possível ser verdadeiramente bom, sem ser detentor de um caráter bom e nobre.

Para Aristóteles, a ética vê o homem individual fundamentalmente como integrante da sociedade, determinando, assim, seu caráter político alinhado à Ciência Social (ARISTÓTELES, 2002)

Com base nesta ideia, percebemos que o tema da ética pode ser muito bem adequado aos fenômenos inerentes ao assédio moral nas relações trabalhistas no mundo moderno também reflexos de acontecimentos político-sociais. Assim, o homem não pode ser visto só como um ser individual que é, mas como peça formadora da engrenagem da coletividade. Nesse contexto, as relações trabalhistas exercem um importante papel, já que se constituem na “mola mestre” de todo esse sistema, ao lado das relações familiares. Apoiados nesta reformulação, podemos verificar que todos os acontecimentos que derivam das relações trabalhistas repercutem com grande intensidade na vida do homem, quer sejam eles positivos ou negativos (SILVA, 2005).

A princípio, o assédio moral tem repercussões muito negativas no homem, tanto nas searas física, psicológica, social e econômica. A indagação dos motivos que levam o assediador a agir de modo tão violento conduz aos caminhos da ética e da moral. Hirigoyen (2002), assim se expressa, o assediador é essencialmente uma pessoa destituída de ética e de moral, pois age por impulsos negativos e sem

nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade.

A ética estudada e praticada pela lógica aristotélica evidencia, ainda hoje, como deve agir o ser humano para realizar-se virtuosamente naquilo que lhe é natural, sua razão (ARISTÓTELES, 2002).

### **3.6.2 A pessoa humana: ontológica e moral**

A concepção do humano é ampla e apresenta alguns aspectos que devem ser discutidos para que se possa compreendê-la melhor.

Antes de abordarmos sobre a pessoa humana falaremos dos direitos humanos que são protegidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, na verdade, constituem a totalidade dos direitos e garantias individuais que os cidadãos devem possuir sob a proteção do estado. Assim, de modo sucinto, é todo e qualquer direito fundamental do homem agredido ou desrespeitado pelo estado que, constitui uma grave ofensa aos direitos humanos, devendo ser protegidos com a máxima urgência e cautela (PAIANO; FURLAN, 2008).

Atualmente, já não se pode falar em ofensa aos direitos cometidos somente pelo estado, há grupos ou setores que também agridem algum direito humano fundamental, como exemplo, um empregador, que se vale de poderes que a situação lhe confere, exige que o empregado adote esta ou aquela religião (BASTOS, 2000).

O Estado não pode permanecer indiferente e inerte a essas ações, deve reprimi-las energicamente para não crescer na mãos dos maus a força em detrimento dos oprimidos.

A Constituição Federal de 1988 (CF) traz no rol dos direitos e garantias fundamentais, a totalidade dos direitos e garantias descritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da qual o Brasil é signatário.

A dignidade da pessoa humana pela sua importância faz parte do 1º artigo da CF-88, concluindo-se que as pessoas não existem em função do Estado, mas este em função daquelas.

Por dignidade da pessoa humana, entende-se como todo o respeito e valorização moral e espiritual do cidadão e bem estar psicológico pela autodeterminação consciente de todas as pessoas e entidades da sociedade, assim, dignidade é um atributo intrínseco do indivíduo, pois cada um possui e precisa ser protegida; nasce com ele e deve acompanhá-lo por toda sua vida e não é uma criação do legislador, este apenas a institui como fundamento do Estado Democrático de Direito (PAIANO; FURLAN, 2008).

A fim de darmos contorno ao conceito de pessoa humana, realizaremos uma exposição sobre o que vem a ser a pessoa, com base em autores fundamentados nos referenciais da bioética, por nós entendidos como bioéticas.

Quando falamos em bioéticas (bioética no plural), isso não se deve apenas à evidente pluralidade do pensamento científico e moral que se reúnem em torno dos assuntos ligados à saúde e à vida dos seres humanos. A bioética é plural em face das circunstâncias provenientes de um processo tecnológico tão refinado e, na mesma medida, tão audacioso que invade a vida humana, desde seu início até quando ele (o processo tecnológico) resolve aceitar ou decretar seu fim (ENGELHARDT, 1998).

Para Junges (2006), a bioética busca defender e promover a vida em seus mais distintos aspectos; é como um saber que visa à sobrevivência em um contexto no qual a vida é ameaçada por fatos diversos, marcados pelo desrespeito à própria vida humana. Assim, a degradação do meio ambiente e dos diferentes modos de vida são manifestações de depreciação da vida humana.

O autor supracitado observa que “[...] para entender o significado da vida humana, não se pode reduzi-la a um puro fato biológico, ela é antes de tudo um evento pessoal.” Tratando-se da vida de um ser pessoal, a pessoa, nesse sentido, é essencial para a bioética, pois permite compreender o significado e a abrangência da vida humana. E explica que “pessoa” é um conceito abrangente, pois se funda na própria autocompreensão do ser humano, sendo percebido em todos os contextos

morais por expressar intuições éticas comuns. Em particular, é importante para enfrentar situações-limite nas quais a vida humana encontra-se fragilizada.

O conceito de *humano* é ligado a teorias morais que sustentam decisões éticas referentes à vida humana e dão base para tais teorias; sua explicitação é importante “[...] como antropologia subjacente a qualquer ética; mas não é suficiente para uma decisão concreta. Assim, o recurso a outros conceitos morais de caráter mais prático e estratégico é inevitável.” (JUNGES, 2006, p.104).

Desse modo, para o autor supracitado, os conceitos morais sobre a vida humana não podem ser resolvidos sem uma visão antropológica clara e objetiva. A antropologia baseada na categoria *pessoa* desenvolveu-se na história do Ocidente, de modo que se observam três concepções distintas da pessoa humana, correspondentes a três modelos diferentes do pensamento: uma ontológica, que corresponde ao modelo antigo do ser ou da natureza; outra moral, típica do paradigma moderno da consciência ou da subjetividade, e, finalmente, a relacional, presente no modelo contemporâneo da linguagem ou da intersubjetividade.

A categoria da pessoa, introduzida no Ocidente, veio do grego *prósopon*, que designa o rosto humano e, depois, a “máscara no jogo cênico do teatro grego”; a palavra *persona* traduz *prósopon* e tem origem etrusca, *phersu* (máscara mortuária) significando aquele que está mascarado.

Os juristas romanos usam-na com o sentido de teatralidade, empregando *persona*, elemento essencial do direito civil, como o que serve de critério para designar papéis no cenário social e definir os direitos conforme critérios extrínsecos, por exemplo, no caso dos romanos, associados ao parentesco.

O objetivo desse conceito romano de pessoa de submeter a transmissão de patrimônio a regras estáveis. Cícero deu o significado jurídico pleno ao conceito de pessoa, nomeando um papel social, uma realidade coletiva, uma personalidade jurídica em oposição às coisas.

Vale dizer que a redução de pessoa a seu significado jurídico sempre tende à perspectiva excludente, pois associa e define quem é pessoa como detentor de direitos. Quem não os tem, não pode ser portanto, considerado pessoa.

O significado ontológico de *pessoa* foi introduzido com o cristianismo, sendo extensivo a todos como criaturas de Deus. *Pessoa* nomeia o indivíduo concreto singular, e não a personalidade jurídica no universo social. A Antiguidade cristã aprofundou esse significado na discussão dos dogmas trinitários e cristão definidos, respectivamente, pelos Concílios de Niceia (325 d.C.) e de Calcedônia (451 d.C.) (JUNGES, 2006).

No início da era cristã, os latinos introduziram a categoria de *pessoa* no cenário do pensamento ocidental, identificando-a com o conceito grego de *hipostasis*, que designa a existência. Na trindade, a *pessoa* nomeia o “princípio da diferenciação relacional” entre o Pai, o Filho e o Espírito Santo (um só Deus entre três pessoas). Em Cristo, *pessoa* aponta para o “princípio de unidade e identidade” que unifica divindade e humanidade (uma pessoa em duas naturezas) (JUNGES, 2006).

Desse modo, o autor supracitado refere que essa ambivalência, “princípio de diferenciação” na trindade e princípio de **unidade – identidade em Cristo**, permaneceu, pouco a pouco com a introdução da palavra *hipóstasis* para designar “completo na unidade singular de seus componentes; “pessoa”, em lugar de “prósopon”. E *Hipóstasis* é o indivíduo completo na unidade singular de seus componentes, sendo traduzido para o latim por *subsistência*, já que significa que subsiste em si mesmo e não em outro.

A concepção ontológica de *pessoa* entra na história com a definição de Anicius Manlius Torquatus Severinus Boecius (480-524): “*Pessoa est naturae rationalis individua substantia*” – *pessoa* é uma substância individual de natureza racional (BOETII apud JUNGES, 2006). Trata-se da primeira definição de *pessoa* que fez história no pensamento ocidental, tendo aparecido no contexto da discussão sobre as duas naturezas e uma *pessoa* em Cristo. Boécio distinguiu natureza de *pessoa*, porque nem toda natureza é *pessoa* (as duas naturezas em Cristo não são, cada uma, uma *pessoa*), mas toda *pessoa* tem natureza. Na definição, distingue duas notas da natureza pessoal: substância racional, individual.

Para Junges (2006), a *pessoa* é uma substância de cunho racional predicada só de indivíduos. Entretanto, conforme o autor, Boécio substituiu o termo “substância” por “subsistência” em uma segunda definição que aparece na mesma escrita:



“naturalis individua subsistentia”. (BOETII apud JUNGES, 2006, p.58). Pessoa seria, assim, substância, porque sustenta a diferença especial racional, mas as características da natureza racional subsistem em si mesmo. Assim, se a natureza designa o gênero universal, então, a pessoa, por sua vez, deve referir-se à singularidade. Por essa razão, só dos indivíduos predica-se a noção de pessoa. Pessoa designa diretamente o indivíduo e obliquamente a natureza racional.

Para Boécio, a individualidade (aspecto singular) e a racionalidade (aspecto universal) são características fundamentais de pessoa unificada pela substância ou subsistência. Para salvar a unidade de Cristo, Boécio substancializa a pessoa, esquecendo a diferença relacional típica de pessoa na trindade (BOÉCIO apud DUSSEL, 1967; LUTZ-BACHMANN, 1983).

Tomás de Aquino continua a tradição de Boécio, sendo seu conceito de pessoa altíssimo: “Persona significat id quod est perfectissimum in tota natura, scilicet, substantia in natura rationali - pessoa significa aquilo que é o mais perfeito da natureza, isto é, uma substancia em natureza racional.” (LUTZ-BACHMANN, 1983; TOMÁS DE AQUINO apud SEVERINO, 2006).

Para Tomás de Aquino, portanto, a pessoa, do ponto de vista ontológico, é vista como uma modalidade de ser, ou seja, como uma perfeição. Ocupa o grau mais alto da escala dos seres, sendo a realização mais plena do ser. Por isso, os seres que ostentam o título de pessoa têm uma dignidade infinita e um valor absoluto.

A dignidade da pessoa é feita pela razão e a natureza humana possuídas por um ato de ser (existir) concreto e subsistente que fez a dignidade irrenunciável da pessoa humana; o modo de existir da pessoa é mais digno de todos os seres, pois é o ser que existe por si (LUTZ-BACHMANN, 1983; TOMÁS DE AQUINO apud SEVERINO, 2006).

Para apresentarmos a concepção moral da pessoa humana trazemos o filósofo Immanuel Kant.

Para Kant (1968), a moralidade depende da vontade que se revela como boa, quando o ser humano age por dever e não por motivos empíricos, como movido pelas inclinações e as recompensas do além. A ação praticada por dever depende

da máxima que a determina e não do objetivo da ação (o “para que” ou o motivo da ação, ilustrado, por exemplo, pela "busca da felicidade"). Pode-se sentir inclinação por um objeto, mas não respeito. Dever é sentir-se obrigado a uma ação por respeito à lei; só pode ser objeto de respeito o que está ligado à vontade como princípio ou máxima e, nunca, como efeito da ação. Eliminando toda inclinação e todo objetivo da ação restam, objetivamente, o respeito. Trata-se de nada esperar da inclinação das pessoas e tudo do poder supremo da lei e do respeito que lhe é devido. Assim, agir moralmente é agir por respeito e de acordo com a máxima universal (representação da lei).

Desse modo, Kant (1968, p.421; KANT, 1974, p.224) diz “[...] age como se a máxima da tua ação se devesse tornar, pela tua vontade, em lei universal da natureza.” (KANT, 1989, 1994).

Kant (1968) foi o primeiro a formular modernamente a questão da dignidade humana: o ser humano tem dignidade porque é um fim em si mesmo. Essa dignidade fundamenta-se, de um lado, na moralidade, pois só sendo capaz de moralidade o ser humano é fim em si mesmo, de outro, na autonomia, pois só com vontade legisladora universal é participante de um reino de fins.

Tomando como ponto de partida a leitura de Kant, julgamos que a moralidade e a humanidade são as únicas realidades que merecem respeito e têm dignidade, visto que não podem ser reduzidas a meio para alcançar um fim. A dignidade humana é uma categoria essencial da humanidade por meio da moralidade, pois nela o ser humano age por dever e não por interesse, o que só é possível em um ser humano dotado de liberdade interna (autonomia). Esta o torna capaz de obrigar-se a si mesmo, compreendendo-se como legislador universal e participante de um reino em que todos os seres racionais são fins em si mesmo, isto é, têm dignidade.

A concepção relacional da pessoa tenta superar o solipsismo<sup>1</sup> da concepção moderna centrada na autonomia individual, introduzindo uma perspectiva intersubjetiva. Nesta perspectiva, o elemento fundamental é a linguagem como novo referencial para a realidade. Assim, linguagem é algo mais do que a pura

---

1 Teoria filosófica conforme a qual nada existe fora do pensamento individual, sendo a percepção (das coisas e/ou das pessoas) uma impressão sem existência real.

possibilidade de acesso ao mundo objetivo; é também um dos elementos fundante do pensamento, um meio de expressão de nossas vivências e um mecanismo básico para o estabelecimento de relações interpessoais. Só considerando-se esta terceira dimensão, é possível uma análise linguística em toda a sua amplitude (KANT, 1989).

Conforme aponta Nedoncelle (1942), esse novo paradigma compreende a pessoa como linguagem e determina o surgimento de uma concepção relacional de pessoa. Nessa concepção, podem ser englobadas todas as visões que, de um ou outro modo, estão em uma perspectiva personalista; assim, o personalismo é a expressão máxima dessa tendência (MOUNIER, 1996).

Para Maritain (1983), o ponto de partida dessa concepção é a distinção entre indivíduo e pessoa. O primeiro, marca um conceito quantitativo, relativo à espécie humana, expressando o princípio de individuação perante ao outro; é, ainda, o que fez algo da mesma natureza diferenciar-se de outra coisa no seio da mesma espécie e gênero. Já o segundo, expressa a originalidade e a condição de mistério presentes em cada ser humano; refere-se a uma realidade insondável e irreduzível pela qual cada um é responsável diante de si e dos outros.

Nesse sentido, ninguém pode substituir uma pessoa, pois é única no mundo e possui uma trajetória histórica original e irrepetível.

*Pessoa* designa um ser de natureza espiritual; essa dimensão espiritual acontece em um ser que é, fundamentalmente, corpo e psiquismo. O espírito humano se expressa corporal e psiquicamente, mas, por outro lado, o corpo e a psique humana tendem para o espírito como aquele que lhes dá especificidade humana. Portanto, afirmar a natureza espiritual significa dizer que o ser humano não se esgota em sua dimensão corpórea e psíquica. As próprias obras do espírito humano (arte, filosofia, religião) apontam para essa transcendência do ser humano (JUNGES, 2006).

Para o autor supracitado, o espírito é o lugar de manifestação do sentido de todas as coisas. Dessa forma, ele procura dar sentido à sua existência e a seu agir, sentido que não se identifica com sua exteriorização somática nem com sua interioridade psíquica, mas transcende-as, abrindo um horizonte infinito e, para o

cristão, esse horizonte de sentido é a comunhão pessoal com Deus em Cristo e identifica-se com a vontade de Deus. Esse horizonte transcendental de sentidos possibilita a abertura contínua da verdade e a realização do bem.

Ainda nesse sentido, cabe a observação sobre a pessoa humana, que, por ser de natureza espiritual, realiza a si própria, mediante decisões que dão sentido às suas realidades históricas. Junges (2006) afirma que a liberdade não consiste em fazer constantemente o contrário do que se fez até então, mas em definitivamente auto constituir-se diante de algo que é absoluto e confere sentido à existência.

O autor supracitado destaca que a pessoa é um ser de relação que auto constitui-se na intersubjetividade, que instaura a relação dialógica com um outro eu. Explica, ainda, que o eu é supra-assumido na prioridade da reciprocidade que constitui o “nós”. Pessoa e comunidade são realidades correlativas: o ser humano, como pessoa, está orientado para a comunicação com outras pessoas e comunidade só existentes onde há pessoas como tais.

Assim, a pessoa humana pode ser interpretada fenomenologicamente como espiritualidade (liberdade), reciprocidade (responsabilidade) e singularidade (historicidade), características que determinam o significado da dignidade humana e fundamentam sua exigência técnica.

Conforme explica Junges (2006), os tempos modernos significaram o aparecimento de novo humanismo que buscou entender o ser humano como centro do cosmo e digno de respeito absoluto.

Além dos aspectos conceituais já apresentados, há autores que fundamentam o respeito à dignidade humana como fundamento do humanismo. Nesse sentido, cabe a observação de Junges (2006) de que os tempos modernos marcaram o aparecimento de um novo humanismo que buscou entender o ser humano, como centro do cosmo e como ponto de referência para a realidade. Esse antropocentrismo originou a autocompreensão do ser humano como sujeito de seu ser e agir e levou-o a uma atitude ativa e transformadora diante da natureza, por intermédio da ciência e da técnica.

Apoiado no autor supracitado podemos dizer que o despertar da autonomia do sujeito facilitou o aparecimento da consciência de que o ser humano é digno de

respeito absoluto, ou seja, provido de dignidade, e a formulação jurídica dessa dignidade citada está na Declaração dos Direitos Humanos.

O humanismo moderno baseia-se, em grande parte, na filosofia de Kant, que oferece uma explicitação para a dignidade humana. O filósofo vê a modernidade como a chegada da humanidade à maioridade, porque o ser humano, fazendo uso de seu próprio entendimento, é responsável por seu destino, mediante à decisão de sua vontade. Nessa discussão, Kant expressa-se pelo iluminismo para falar da maioridade da humanidade.

Essa discussão se faz presente no texto abaixo, elaborado em resposta à pergunta *O que é iluminismo?*

Kant assim se expressa:

Iluminismo é a saída do ser humano de sua menoridade, da qual ele próprio é julgado. A menoridade é a incapacidade de fazer uso de seu entendimento sem a direção de outro indivíduo. O ser humano é culpado dessa menoridade, se a causa se encontra na falta de entendimento sem direção de outro indivíduo e coragem de servir-se de si mesmo sem a direção de outrem. *sapere audere*. Ter coragem de fazer uso de teu próprio entendimento, tal é o lema do Iluminismo. (KANT, 1968, v, VII, p.33).

O filósofo, percebe que permanecer na minoridade é mais fácil por não exigir nenhum esforço, visto que a pessoa está sob a tutela de outra, a quem cabe toda responsabilidade. Para muitos, a menoridade tornou-se uma quase segunda natureza, mantendo aqueles que nela se encontram incapazes de utilizar seu próprio entendimento para orientar sua vida. No entanto, é possível chegar à maturidade, quando lhes é dada liberdade.

Pois encontrar-se-ão sempre alguns, indivíduos capazes de pensamento próprio entre tutores estabelecidos da grande massa, os quais, depois de terem sacudido de si mesmos o jugo da menoridade, espalharão, ao redor de si, o espírito de uma avaliação racional do próprio valor e da vocação de cada ser humano a pensar sobre si mesmo. (KANT, 1968, p.36).

Para que o iluminismo aconteça, isto é, para que o ser humano alcance a maioria de sua consciência, não se exige, conforme Kant, mais do que a liberdade, que consiste em nada mais do que “[...] fazer uso público de sua razão em todas as questões”. Trata-se, portanto, de levar as pessoas a raciocinarem antes de obedecer, a saber, dar as razões pelas quais agem como cidadãos.

Para Kant, entende-se:

[...] sob o nome de uso público de sua razão aquele que qualquer ser humano, como sábio, faz dela diante do grande público do mundo letrado. Chamo de uso privado o que o sábio pode fazer de sua razão em cargo público ou função a ele confiada. (KANT, 1968, p.37).

Nessa lógica, papel do sábio é levar a humanidade à maioria da consciência por meio do uso público da razão.

Em suma, o objetivo do humanismo iluminista é fazer o ser humano chegar à consciência autônoma, o que se verifica pelo uso esclarecido da compreensão, ao qual, embora possa ser adiado, não se pode renunciar, visto que isso “[...] significaria ferir e calcar aos pés os sagrados direitos da humanidade” Mais precisamente, é “[...] dar a cada ser humano a liberdade de utilizar sua própria razão em questões de consciência moral.” (KANT, 1968, p.39-40).

Desse modo, observa-se que o humanismo de Kant é essencialmente baseado na autonomia, o que explica que a própria ideia de dignidade humana encontra sua base na autonomia moral da consciência.

Klein (1968) registra quatro definições kantianas de dignidade humana relacionadas com quatro categorias centrais de moral de Kant: moralidade, autonomia, *homo noumonon* e respeito. Duas definições encontram-se na fundamentação da metafísica dos costumes.

No que se refere à dignidade como moralidade (boa vontade), já abordada antes, esta depende da vontade que se revela como boa, quando o ser humano age por dever, e não por motivos empíricos. A ação praticada depende da máxima que a determina, e não do objetivo da ação (ter uma causa de um motivo, como a

felicidade, na origem da ação). Eliminando toda a inclinação e todo objetivo da ação, resta subjetivamente o respeito. Então, agir moralmente é agir por respeito e conforme a representação da lei, isto é a máxima universal ou o imperativo categórico, cuja primeira formulação é “[...] age como se a máxima da tua ação se devesse tornar, pela tua vontade, em lei universal” (KANT, 1968, p.421).

Vale dizer que a vontade é concebida como faculdade que se determina em si mesmo a agir conforme a representação de leis, isto é, de acordo com máximas, e essas faculdades podem ser encontradas em seres racionais.

Por sua vez, na dignidade como autolegislação, observamos a formulação do princípio prático da vontade. No ser racional, considerando fim em si mesmo, “[...] a vontade é concebida como legisladora universal” (KANT, 1968, p.431). Só na terceira formulação, a renúncia a todo interesse e o agir por puro dever tornam-se caráter específico do imperativo categórico. A mesma ideia de vontade como legisladora universal expressa essa dimensão. Justamente pela ideia de uma instância legisladora universal, a vontade não se funda em nenhum interesse, porque necessita reportar-se ao universo ético, que é incondicional. É o princípio da autonomia da vontade: esta é autônoma diante da heteronomia da lei, pois torna-se sua autora.

Em suma, o ser racional é autônomo por ser autolegislador em um reino de fins; por isso, é o fim em si mesmo, e todo ser autofinalizado merece respeito, por não poder ser trocado por algo equivalente. Tudo que não tem preço é digno de respeito incondicional. Vale observar que essa dimensão de respeito aparecerá mais claramente nas duas outras definições.

Na doutrina da virtude da metafísica dos costumes, encontra-se a terceira definição da dignidade, *i.e.* a dignidade como *homo noumenon*, quando Kant trata dos deveres para consigo mesmo.

Depois de considerar que o ser humano, no puro sistema da natureza (*homo phaenomenon*, animal rationale), tem um preço comum como qualquer outro produto - e, nesse sentido pode ferir um ser humano a outro -, contrapõe o ser humano como *homo noumanon*, em que aparece a ideia de igualdade na dignidade. Nesse sentido,

o respeito está fundamentado na igualdade de todos os seres humanos em dignidade.

Por fim, a quarta definição aparece no mesmo livro de Kant (1968), que trata dos deveres em relação aos outros.

Todo ser humano tem legítimo direito de ser respeitado pelos seus semelhantes e também ele está obrigado, reciprocamente, ao respeito em relação aos demais. A própria humanidade é uma dignidade, porque o ser humano não pode ser utilizado como meio por nenhum ser humano, mas sempre com fim, e nisto, precisamente, consiste sua dignidade em virtude da qual eleva-se sobre todos os outros seres do mundo, os quais podem ser utilizados. (KANT, 1968, p.462).

Nesta passagem, aparece a idéia de reciprocidade (mútuo respeito à dignidade de uns e outros) e de superioridade do ser humano em relação a outros seres. O respeito está fundamentado na reciprocidade em relação a outro ser humano e na superioridade em relação aos seres que não são humanos.

Assim, é com base no pensamento de Kant que podemos afirmar que o homem, na condição de ser racional, é autônomo e tem uma dignidade particular, que o faz se destacar dos demais seres, e que se destaca da natureza por ser livre e autodeterminante.

O homem tem, assim, valor absoluto e jamais pode ser tratado como meio. É justamente isso o que nos mostra uma das formulações de Kant: “Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio.” (KANT, 1974, p.229). Completando, este imperativo reafirma a dignidade da pessoa, que como tal deve ser tratada, como fim da ação e não como instrumento para nossos interesses.

A questão da dignidade, tal como abordada por Kant, relaciona-se com a carreira do educador, visto que os objetivos maiores da educação implicam a valorização das pessoas por meio dos princípios de respeito e dignidade. Para Freire (1992), “Em todos os momentos da ação pedagógica, a postura do professor é reveladora da sua forma de ver o mundo e de ver o homem.”



Seguindo esse raciocínio, discutiremos os espaços de formação e os atores desse cenário: os professores.

### **3.7 AS Dimensões da educação superior e o assédio moral**

Para discutirmos as dimensões da educação superior e o assédio moral vamos retomar as reflexões de uma autora que há mais de quatro décadas vem estudando o processo de assédio moral.

Hirigoyen (2003) em seus estudos afirma que as escolas e universidades podem ser palco para o assédio moral, não estando, portanto, imunes a esse fenômeno. Esclarece, ainda, que tais processos podem ser encontrados em todos os grupos em que se instiga a competitividade, particularmente nas instituições de ensino, sejam estas públicas ou particulares, comentando que: “[...] a imaginação humana é ilimitada quando se trata de matar no outro a boa imagem que tem de si mesmo; mascaram-se, assim, as próprias fraquezas e pode-se assumir uma posição de superioridade.” (HIRIGOYEN, 2003, p.217).

Parece-nos contraditório o fato do espaço acadêmico ser propício ao assédio moral, porque, conforme Freire (1989), educar exige respeito aos saberes do educando, e respeito é uma dimensão do afeto. O mesmo autor sustenta que ensinar exige estética e ética, e que esses valores emergem da mais profunda experiência afetiva com o outro. Esta seria a base estrutural do pensar certo, mas “não há pensar certo à margem de princípios éticos.” (FREIRE, 1989, p.36).

Após este preâmbulo, é possível entrar no cerne da questão, há muito se vem observando que o Brasil precisa de uma educação superior ampla, diversificada, equitativa e de qualidade, a fim de atender às necessidades da sociedade por conhecimento, isto é, a fim de “atender à demanda de sua população por mais cultura, formação intelectual e competência profissional e técnica, assim como para responder às oportunidades de trabalho e prestígio social que permite.” (SCHWARTZMAN, 2007). Aqui acrescentamos uma formação ética e moral que responda à complexidade das exigências da contemporaneidade.

No passado, como é de nosso conhecimento, a educação superior voltava-se a um número pequeno de pessoas da elite, que se preparava e obtinha seu diploma nas profissões tradicionais (direito, medicina, engenharia, odontologia), assim como nas carreiras militares e religiosas. Atualmente, percebemos que a educação superior é um sistema que está ao alcance das várias camadas sociais, envolvendo, nos países mais desenvolvidos, a metade ou mais, dos jovens e adultos que desejam continuar o estudo ou retomá-lo.

Conforme aponta o autor supracitado, isso que poderíamos denominar uma "massificação" do ensino superior responde a uma demanda crescente da sociedade, por indivíduos mais competentes e bem formados que só assim se tornam aptos a ingressar no mercado de trabalho (SCHWARTZMAN, 2007).

O ensino superior brasileiro é altamente diferenciado, visto que deve responder a mais de 30 (trinta) profissões regulamentadas por lei, cada qual procurando controlar sua reserva de mercado e seus respectivos cursos de formação.

A partir de 1990, no centro das políticas neoliberais implantadas pelo governo brasileiro, surgem as reformas da Educação e a "Declaração Mundial sobre a Educação para todos", marco das reformas educacionais que deveriam ser iniciadas nos países signatários de políticas neoliberais. As reformas adotadas pelos sucessivos governos, a partir de 1990, vêm mudando o modelo direcionado à educação humanística, privilegiando o aprendizado das habilidades práticas, profissionalizantes e utilitaristas, que visam a atender ao mercado de trabalho (MACIEL, 2008).

Embora considere a educação como um instrumento que conduz a sociedade à promoção do bem estar social, à justiça e à cidadania, quando se refere aos princípios e fins da educação, o documento desenvolve os princípios previstos nos ideais liberais, que tratam a formação do indivíduo pautada nas concepções modernas para o mundo globalizado. Nesse contexto, altamente competitivo e em mudanças constantes, o compromisso com a qualidade, o aumento das tecnologias, de mudanças sociais e epidemiológicas, aliam-se a fatores internos como a consciência sobre as necessidades pessoais, a incongruência da formação inicial com a realidade da prática e a indução de costumes e práticas pouco reflexivas.

Essa união de fatores gera um método dinâmico que determina, no ambiente de trabalho, a necessidade de olhar o indivíduo, cada vez mais de forma ética e digna.

A reflexão deve ser a partida para questionamentos, experimentações e intervenções pedagógicas, sendo um dos caminhos para a prevenção do assédio moral.

### 3.7.1 A Formação do professor universitário

Desde a década de 1970, a formação do professor vem ganhando papel relevante no contexto das reformas educacionais brasileiras e em outros países da América Latina.

Freitas (1999, p.17-18), aponta que essa formação tem como objetivo “[...] adequar o sistema educacional ao processo de reestruturação produtiva e aos seus novos rumos”. “É um espaço em que diferentes propostas são apresentadas e alicerçadas para a formação, fundadas em projetos políticos e perspectivas históricas diferenciadas.” Desse modo, a formação do professor vem se apresentando como “[...] elemento impulsionador e realizador de reformas ou como elemento que cria condições para a transformação da própria escola, da educação e da sociedade”.

No entanto, na atualidade, o que se nota é que as tendências observadas no campo da formação de professores, refletidas nos discursos e nas políticas educativas, são, na verdade, velhas tendências, sobretudo, na América Latina, pois buscam a reprodução do modelo convencional de educação e formação de professores sob novas roupagens como apoio de novas tecnologias. Assim, persiste a visão dos problemas educativos em uma lógica “dicotômica e binária” que concebe “[...] a política educativa como a opção entre pares - escola x universidade, educação de crianças x educação de adultos, administrativo x pedagógico etc.” Falta, portanto, uma compreensão integral e sistêmica dos problemas e da mudança educativa (TORRES, 1998, p.173).

O termo docência origina-se da palavra latina *docere*, que tem por significado ensinar, e sua ação complementa-se com *discere*, que quer dizer aprender, Desse

modo, docência deve ser entendida como o exercício do magistério voltado à aprendizagem, daí ser a atividade que caracteriza o docente em geral. Na educação superior, docência e pesquisa são as principais atividades do professor universitário (SOARES, CUNHA, 2010).

Conforme aponta Garcia (1999, p. 243), a docência universitária, embora tenha pouca visibilidade, em razão dos critérios de avaliação e progressão na carreira docente que sejam voltados à pesquisa, é uma atividade bastante complexa, que se restringe à sala de aula, o que pressupõe um conjunto de atividades “[...] pré, inter e pós atividades que os professores têm de realizar para assegurar a aprendizagem dos alunos”.

Desse modo, a docência como atividade que articula os processos de ensino e aprendizagem teve sua complexidade reconhecida por Comenius (1997) no século XVII, em sua obra *Didática Magna*. Nela, encontramos:

Ensinar é a arte das artes é, portanto, tarefa árdua requer o juízo atento não só de um só homem, mas de muitos, porque ninguém pode ser atilado que não lhe escapem muitas coisas (COMENIUS, 1997, p.15).

Observamos que as reflexões do filósofo, ainda que sejam valorizadas até nossos dias, nem sempre foram efetivamente consideradas nas compreensões da prática educativa, tantas vezes vista conforme a racionalidade técnica dos modelos universais.

Cunha (2006) e Severino (2006), ao tratarem da complexidade da docência, observam que estudos mais recentes sobre o professor e suas práticas preocupam-se com a complexidade da docência, que se explica pelo fato de seu exercício buscar garantir a aprendizagem do estudante, e não a mera transmissão de conteúdos, envolver condições singulares e exigir uma multiplicidade de saberes, competências e atitudes que necessitam ser compreendidos e apropriados em suas relações.

Desse modo, a crença bastante difundida de que apenas o domínio dos conhecimentos próprios do campo científico ou profissional asseguraria a

transposição para uma efetiva aprendizagem do estudante, começa a ser questionada.

Para Tardif (2002), entre os saberes mobilizados no cotidiano da prática educativa, destacam-se comumente: saberes e ações de ordem técnica visando à combinação eficaz dos conteúdos, dos meios e dos objetos educacionais; saberes e ações de natureza afetiva que aproximam o ensino de um processo de desenvolvimento pessoal; saberes e ações de caráter ético e político, sintonizados em uma visão de ser humano, de cidadão e sociedade, saberes e ações voltadas à construção de valores considerados fundamentais: saberes e ações relativos à interação social, que revelam a natureza profundamente social do trabalho educativo e implicam conhecimento mútuo e na construção da realidade de professores e estudantes.

Pimenta e Anastasiou (2002) apresentam os saberes imprescindíveis à docência universitária: 1) conteúdo das diversas áreas do saber e do ensino, ou seja, das ciências humanas e naturais, da cultura e das artes; 2) conteúdos didático-pedagógicos, diretamente relacionados ao campo da prática profissional; 3) conteúdos ligados a saberes pedagógicos mais amplos do campo teórico da prática educacional e 4) conteúdos ligados à explicitação do sentido da existência humana, com sensibilidade pessoal e social.

Para Tardif (2002), a complexidade da docência universitária é explicada também por seu caráter interativo, visto que ensinar é desenvolver um programa de interações junto aos estudantes com vistas a determinados objetivos formativos que envolvem a aprendizagem de: conhecimento, valores, atitudes, formas de ser e de se relacionar. Some-se a isso o fato de que ela pressupõe um processo complexo de negociação de expectativas, interesses e necessidades entre os atores envolvidos.

Ainda no que se refere à formação para o exercício do ensino superior, esta pode ser vista como um campo em que se há muito por fazer, conforme Anastasiou (2003, p.1) “[...] não há uma exigência de conhecimento de base para o magistério e nem uma formação sistemática propiciadora da construção de uma identidade profissional para a docência.”

Percebemos que a falta da formação dos professores para o exercício da docência no ensino superior acaba por lhe atribuir um lugar de atividade sistemática, com pouco rigor e investigação. Ainda não existe até hoje, tradição de treino profissional no ensino superior, os jovens professores sempre são deixados em sua aprendizagem solitária, exceto talvez pelo oferecimento, quando há um breve curso de iniciação.

Veiga e Castanho assim se expressam:

[...] inadmissível que os professores universitários que detenham o domínio do conhecimento em um campo científico não recebam uma formação mais condizente com as reais necessidades dos alunos e do ser professor (VEIGA; CASTANHO, 2000, p.190).

No âmbito da política pública, Morosini (2001) observa que a “[...] docência universitária tem sido considerada uma caixa de segredos [...]”, marcada por omissões a respeito do processo de ensinar, “[...] ficando o mesmo, afeto à instituição educacional que, por sua vez, o pressupõe integrante da concepção de liberdade acadêmica docente”.

Isso aponta para um jogo de responsabilidades, cuja omissão a respeito do ensinar busca justificativa na defesa da autonomia. Assim, não se exige do professor que ingressa na universidade um cuidado mais criterioso de conhecimentos básicos a respeito do ensinar; e mesmo que, em muitas delas, se verifique, como etapa para seu ingresso na instituição, uma avaliação que se denomina prova didática e após seu ingresso, continuam as omissões e os jogos de responsabilidade.

A instituição compreende o espaço de formação como o lugar de autonomia do profissional, e este sente-se mais desafiado a investir em sua própria formação. Desse modo, a aprendizagem dos saberes para o ensino fica a critério de iniciativas e compromissos individuais.

A pesquisa de Sorcinelli (1994) demonstrou que a maioria dos professores universitários possui alto nível de satisfação laboral pela natureza do trabalho que fazem disso o fato de ser uma atividade que oferece significativa autonomia, possibilita contribuir positivamente para o desenvolvimento intelectual, e promove rápido sentimento de realização. Não obstante esses sentimentos de satisfação e

realização, nem sempre são a realidade vivida pelo professor. Há muitos fatores que perturbam a vida do professor universitário como a: desvalorização, tensão, pressão, angústia e ansiedade que acompanham a vida do educador.

Quando os valores essenciais que permeiam a educação são esquecidos e desvalorizados, descaracteriza-se o processo educativo, tornando-se terreno fértil para o assédio moral.

### **3.7.2 A Formação do professor de enfermagem no Brasil**

A educação e a enfermagem entretêm relações desde o século XIX. Neste século, observou-se um processo de feminização na educação que ganhou força a partir da imagem da mulher submissa e leal como ideal para o modelo.

Na enfermagem, Florence Nightingale (1820-1920), no século XIX marcou a reforma na área pela sistematização das ações oriundas dos conhecimentos científicos adquiridos, ao longo dos anos, por suas viagens pela Itália e França. Para ela, não bastavam a inteligência e a intuição feminina, era preciso que fosse feito um treinamento científico bem planejado e organizado para atuar na enfermagem (MORAES, 2004).

No Brasil, o ensino da enfermagem moderna surgiu em um momento histórico em que a questão da saúde ganha uma nova dimensão ao se observarem os primeiros traços de uma política da saúde como uma das atribuições do Estado, fato consolidado em 1949 com a Lei nº 775, resultado de pressões profissionais que tiveram sua origem na Associação Brasileira de Enfermeiras diplomadas.

Notamos que a criação da Escola de Enfermeiras do Departamento Nacional de Saúde Pública, ao contrário de iniciativas anteriores, só foi possível após várias décadas do modelo proposto por Florence Nightingale no mundo e, sobretudo, por este não causar qualquer ameaça à hegemonia médica. No projeto de estruturação da referida Escola, a mulher é tirada do ambiente do lar para incluir-se no mercado de trabalho, sem o questionamento do papel social que a nova profissão desempenhará (PIRES, 1989).

O ensino de enfermagem em nosso País foi marcado pela divisão de classes, e a preocupação da enfermagem sempre foi a formação de líderes para exercer cargos de chefia nos serviços de saúde. No entanto, é notória as mudanças pelas quais a formação em enfermagem vêm passando, sobretudo em relação aos traços de beneficência que historicamente marcaram intensamente esta área durante muito tempo (PIRES, 1989).

Torrez (2000), ao criticar o método centrado na autoridade do professor em termos de transmissão do conhecimento, observa que este não colabora para o desenvolvimento das habilidades intelectuais de observação, análise e avaliação dos estudantes quanto ao contexto e às condições de saúde que afligem a grande maioria da população brasileira, tampouco contribui para a incorporação crítica das tecnologias usadas nos serviços de saúde. Essas habilidades deixadas de lado pelo processo formativo tradicional são imprescindíveis para quem atua no cuidado ao ser humano com responsabilidade e compromisso social.

Germano (1993), indo ao encontro do que foi dito, observa que os cursos de formação de enfermagem baseiam-se fortemente no ensino de técnicas específicas para o atendimento do cliente.

Para tornar a situação ainda mais complexa, sabemos que, em nosso País, há uma grande quantidade de cursos de graduação em enfermagem, com a maioria de seus professores ainda bacharéis ou especialistas em enfermagem, profissionais que não receberam o conteúdo pedagógico indispensável para exercer a profissão de enfermeiro (SORDI, 1995) pelo fato da saúde ser tratada como questão técnica, embora sejam visíveis os esforços para entendê-la como prática social.

O referido autor acrescenta que a criação de cursos de enfermagem foi marcada pela tendência conservadora e totalmente técnica, desvinculada da realidade social, sendo assim, há necessidade urgente de mudança na formação e prática dos enfermeiros para superar essa dicotomia.

Em 1996, a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394 extinguiu os currículos mínimos e, em 2001, instituem as diretrizes curriculares nacionais para a graduação em enfermagem. Aparentemente, isso resolveria o problema do currículo,



do ensino e da formação de educadores em enfermagem, mas não foi assim que se configurou a trama social (MORAES, 2004).

O curso de enfermagem tem como objetivo formar enfermeiros capazes de compreender o ser humano em sua integralidade biopsicossocial, em sua dimensão individual e coletiva, dentro do contexto social, laboral e recreativo. Além deste objetivo, busca formar profissionais que visualizem os problemas de saúde atrelados às questões de cidadania e direitos humanos, reconhecer o processo saúde/doença e apreender a prática da enfermagem, como prática social e técnica integrada à equipe de saúde (ABEn, 2002).

Gadotti (1989), para responder às demandas ora apontadas, observa ser necessário um projeto pedagógico cujos fundamentos para sua execução articulem autonomia, cidadania e participação no espaço de formação e ofereça aos professores-enfermeiros condições para superar limitações e obstáculos frente à mudança de mentalidade na capacitação dos recursos humanos na área da saúde.

No entanto, vem se observando é a existência de um grande desinteresse por parte dos enfermeiros pela docência, fato que decorre em razão dos problemas de formação e pela falta de profissional habilitado para esta função. Com a contratação de professor não qualificado nessa formação, cria-se um problema no curso de graduação de enfermagem, que tende a reproduzir, nesse nível, a experiência de ensino cujo enfoque foi, provavelmente, tecnicista (MORAES, 2004).

Isso mostra que há duas questões em jogo: de um lado, a sua formação como enfermeiro, de outro, como educador, esta absolutamente necessária para que tenha conhecimento dos métodos de ensino e aprendizagem e possa, desse modo, atuar no papel de professor, desenvolvendo suas atividades como docente com competência e eficiência. Mas notamos que, na formação dos profissionais de enfermagem predominam os conhecimentos teóricos relativos à área de investigação científica a que se destinam.

O ensino de enfermagem vem buscando configurar-se de forma diferente do tradicional quanto aos conteúdos e ao modo como estes são ensinados, pois a principal função do professor universitário é permitir a aprendizagem, orientando os alunos para que tenham acesso a um conteúdo intelectualmente acessível,

implementar ambientes de aprendizagem e situações inovadoras e significativas na construção do conhecimento, com a inclusão de conteúdos que atentem para uma formação profissional humanística. No que se refere à formação dos profissionais de saúde, há um reconhecimento internacional da necessidade de mudança na educação, já que inúmeros fatores vêm contribuindo para um ensino que, muitas vezes, não atende aos padrões de excelência educacional; dentre eles, destacam-se a falta de preparo para a docência e a inadequação de propostas curriculares em relação às demandas do mercado de trabalho, como observamos acima(MORAES,2004).

Fernandes (2011) reporta-se ao curso de licenciatura em enfermagem que apresenta relação com a estruturação econômica, política e ideológica da sociedade brasileira contemporânea e deve preparar os licenciados para ocupar espaços estratégicos nas políticas sociais na área de ensino em saúde, podendo mudar cenários em âmbito de ensino profissionalizante. Para tanto, é indispensável que o processo de ensinar construa-se com base na realidade social, interagindo com as estruturas educacionais, políticas e econômicas do País.

O enfermeiro tem como competência específica atuar no ensino médio, em disciplinas específicas da área biológica e na educação em saúde, bem como no ensino profissionalizante em enfermagem. Compete ainda a este profissional a produção de conhecimento sobre a formação profissionalizante em enfermagem.

Em suma, para que possamos caminhar na direção da formação de alunos na área da saúde alicerçados pelos quatro pilares da educação - saber ser, saber fazer, saber conviver e saber conhecer, bem como na capacitação dos docentes dessa área, precisamos acreditar que o momento atual exige uma formação que realmente capacite os futuros profissionais a atuarem em um mundo onde a situação é de total desrespeito à pessoa humana e à sua dignidade. (REIS, 2006b),

### **3.7.3 O Assédio moral no ensino superior**

Como vimos observando, o assédio moral que possa se fazer presente nas relações interpessoais, pode muito bem ser encontrado na relação educacional, pois atinge a integridade física e psíquica do ser humano. Agir previamente no intuito de

coibir o processo de assédio moral nas instituições de ensino superior, é agir para garantir uma sociedade saudável, na qual as relações são de respeito e dignidade.

Entre os estudos sobre os assuntos relacionados especificamente com a educação encontramos alguns que evidenciam sérias situações de assédio moral.

O estudo de Souza (2007) denominado “Assédio Moral: uma abordagem sobre as humilhações sofridas por professores no exercício da docência superior [...]” teve como propósito identificar situações de humilhação e constrangimento nas relações entre professores e estudantes universitários.

A pesquisa envolveu 3.412 alunos e 453 professores, cerca de 15% dos participantes do estudo, ou seja, 442 alunos e 127 professores relataram situações de humilhação ou constrangimentos, nas quais os docentes foram vítimas. Os demais, alegaram não ter nada a relatar, afirmaram desconhecer tais situações, o que levou pontualmente a investigadora interpretar como sendo medo de algum tipo de retaliação por parte dos alunos e vergonha dos professores.

Nos 602 casos relatados por alunos e docentes de instituições de ensino superior, pública e privadas, em diversos cursos das Regiões Sudeste de Goiás, Mato Grosso e Minas Gerais, as informações foram coletadas por meio da aplicação de um questionário físico, entregue nas salas de aula, a professores e alunos.

Na análise dos resultados, a pesquisadora identificou situações constrangedoras, humilhantes, sofridas pelos professores universitários, em interação com seus alunos, como ofensas e xingamentos dirigidos ao professor, dentre os quais: chamá-lo de incompetente, dirigir-lhe palavras libertinas e de baixo calão, termos pejorativos; ofendê-lo dizendo que é pago pelos alunos, e cobrando o retorno desse "pagamento" (dar aula direito, sou eu que pago seu salário), mandar o professor calar a boca; constatou, ainda, o desrespeito ao professor, de diversos modos, como quando o aluno sai da sala, deixando-o falar sozinho, quando durante a exposição de conteúdo fica andando pela sala, quando chega atrasado e tumultua o ambiente, em razão da idade avançada, quando chama o professor de velho, ultrapassado, gagá ou ameaça ou agride fisicamente o professor, ri alto durante a aula; oferece suborno para o professor; dentre tantas outras.

Na conclusão de seu trabalho, Souza (2007) identifica e destaca a relevância do fenômeno do assédio moral, do qual são vítimas tantos os professores como os estudantes de IES de escolas públicas e privadas, que vivenciam situações constrangedoras e humilhantes que acabam por se constituírem em eventos importantes de sua vida.

Por fim, o estudo traz algumas questões importantes referentes ao assédio sofrido pelo professor, destacando seus impactos no processo educacional como um todo e reforçando a necessidade de que sejam multiplicados e aprofundados os estudos sobre o tema no ambiente universitário e a adoção de medidas urgentes, para que esse quadro nefasto e desumano possa ser revisto modificado e prevenido.

Na pesquisa de doutorado realizada por Rodrigues (2013) direcionada ao ensino superior, com professores da área de administração de empresas, foram examinados processos de reclamações trabalhistas movidos por assédio moral junto ao sindicato da categoria (SINPRO-SP).

Entre outros objetivos, pesquisa envolveu o de coletar dados de seis processos, contendo, a causa denominada “danos morais”. Neste mesmo estudo, foram entrevistados 17 professores atuantes em empresas de ensino superior na cidade de São Paulo, que relataram processos de assédio moral contra atuais ou antigas empresas onde haviam trabalhado.

Na análise, a pesquisadora identificou a ocorrência do assédio moral para com os docentes, destacando que não é um privilégio dos cursos de Administração de Empresas. Destaca, as situações constrangedoras sofridas pelos professores universitários em interação com seus alunos, orientadores e coordenadores. Na conclusão do seu trabalho, Rodrigues (2013) evidencia a necessidade do professor entender e conhecer as práticas que caracterizam o assédio moral, por meio de debates ou outros canais abertos e confiáveis para a comunicação, informação e diálogo entre os envolvidos.

Os resultados desses estudos evidenciam ser o tema de grande relevância justificando nosso interesse e nos motivando ainda mais para a realizar esta

pesquisa sobre o conhecimento da percepção de professores de enfermagem de nível superior sobre o assédio moral, a qual apresentamos em seguida.

## 4 MÉTODO

### 4.1 Tipo de pesquisa

De acordo com o tema escolhido, objeto desse estudo e com nossos objetivos optamos por realizar uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa.

Para Oliveira (2012, p.78) levando-se em conta que a pesquisa é um ato criativo, o pesquisador deve usar instrumentos que sejam adequados a seu objeto de estudo e não fazer de uma “forma” para rotular a realidade, mas, usar técnicas que captem a realidade em todo seu dinamismo [...]” devendo o pesquisador formular seus instrumentais de acordo com seus objetivos.

Ainda Oliveira (2002), a pesquisa qualitativa possibilita a investigação de situações complexas ou situações muito particulares; á análise da interação de certas variáveis, compreendendo processos dinâmicos experimentados por certos grupos sociais, e, também a explicação de comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

Na mesma direção, Minayo (2006) considera que a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, pois trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, correspondendo ao espaço profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Lüdke e André (1986) citam cinco características da pesquisa qualitativa, são essas: a pesquisa qualitativa é descritiva; a preocupação é com o processo, e não com o resultado; tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; o significado que as pessoas dão à vida e às coisas, é a preocupação efetiva do pesquisador; e este tende a analisar seus dados de forma indutiva.

Gray (2012) traz entre as características das pesquisas qualitativas as de autoria de Milis e Huberman (1994), pois o papel do pesquisador é obter um panorama “holístico” ou integrado de um estudo, incluindo as percepções dos

participantes e o principal foco da pesquisa é entender as formas como as pessoas agem e explicar suas ações.

Partindo destes pressupostos, consideramos a abordagem qualitativa pertinente à realização do presente estudo.

#### **4.2 Local de estudo**

O estudo foi realizado em uma instituição de ensino superior, católica, particular, localizada na cidade de São Paulo. Este local foi escolhido por oferecer à comunidade um curso de enfermagem de expressiva relevância na região.

O curso, compõe-se de 52 docentes da área de graduação em Enfermagem, tem como um dos eixos de seu projeto pedagógico, a bioética, disciplina que busca recuperar o olhar humanístico outrora presente por meio de outras disciplinas, além de salvaguardar os ensinamentos do valor maior que é a pessoa humana.

#### **4.3 Sujeitos da pesquisa**

O estudo foi realizado com 12 docentes da graduação de enfermagem da referida IES, sendo todos do gênero feminino. A idade dos entrevistados era na faixa de 36 – 59 anos. No momento em que a pesquisa foi realizada todos professores estavam há mais de 2 anos na docência, sendo efetivos no quadro da instituição, e trabalhavam distribuídos nos períodos manhã, tarde e noite.

O acesso aos entrevistados deu-se a por abordagem na sala dos professores, em todos os períodos, sempre por demanda espontânea, ou seja, explicando e perguntando ao professor se gostaria de participar da pesquisa. Assim, a entrevista foi agendada de acordo com a disponibilidade do entrevistado.

O número de professores participantes do estudo não foi predeterminado, e sim consequência de um processo de saturação teórica das categorias que constitui quando as categorias mostram-se densas e os dados continuamente repetitivos. No momento da pesquisa, faziam parte do quadro 52 professores da enfermagem, sendo contatados 37 professores, assim, buscamos apresentar e explicar a ideia da

pesquisa e do interesse na mesma. Desse total, 31 concordaram em participar, porém a amostra final constituiu-se de 12 professores.

A partir de então, iniciamos a fase de formalização da entrevista, agendando previamente o horário e o local de preferência do professor.

O contato com os professores foi relativamente fácil, assim como o agendamento, porém na data marcada o professor faltava ao compromisso, e algumas entrevistas foram remarçadas por até 5 vezes. Esse fator dificultou em parte o processo de coleta de dados, e o período programado para a coleta de dados acabou estendendo-se.

A operacionalização das entrevistas foi antecedida de um contato prévio com os professores do curso na sala dos professores. Uma vez feita a abordagem ao sujeito da pesquisa, nós lhe apresentamos o objetivo e o objeto do estudo e solicitamos sua participação. As entrevistas obedeceram a um agendamento de local, horário e data estipulados pelo professor.

No momento da entrevista, foram feitas a apresentação minuciosa do tema e leitura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (APÊNDICE B) ao sujeito da pesquisa, além do esclarecimento de dúvidas que foram eventualmente surgindo. Ressaltamos, ainda, o sigilo dos dados, tanto da identidade dos participantes como do conteúdo dos relatos, com respeito à privacidade das informações. Foram, por fim, garantidas a liberdade de participação e a possibilidade de sua desistência a qualquer tempo sem prejuízo ao participante. A todos os sujeitos da pesquisa foi solicitada a permissão do uso de gravação nas entrevistas, explicando-lhes que, caso desistissem da participação, imediatamente ocorreria a eliminação da gravação na presença do entrevistado.

As entrevistas foram realizadas em salas privativas, para proporcionar maior concentração e privacidade ao pesquisador e ao entrevistado e tiveram uma duração de aproximadamente 30 a 50 minutos. Estas foram gravadas em fitas cassete em áudio e transcritas para posterior leitura e análise. No momento da entrevista com o gravador ligado o sujeito da pesquisa respondia às questões formuladas. (APENDICE I).



No período entre agosto e novembro de 2013 foram realizadas 12 entrevistas, transcritas sempre no mesmo dia. Os dados obtidos nas entrevistas foram analisados de acordo com as três fases propostas por Bardin (2006), a serem detalhadas em item específico: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados.

A amostragem seguiu o critério de relevância teórica dos conceitos, e continuava até que se alcançasse a saturação teórica da cada categoria, ou seja, quando não houvesse nenhum dado novo ou relevante encontrado. Essa saturação é determinada pela integração e densidade das categorias e pela sensibilidade teórica do pesquisador. As entrevistas foram suspensas no momento que os conteúdos, ao se repetirem, favoreciam a compreensão do fenômeno a ser estudado, como o momento em que não mais fossem encontrados dados novos.

No que se refere à identificação nas análises dos sujeitos da pesquisa foram identificados por E, seguido do número da entrevista, sendo assim E1 até E12.

#### **4.4 Procedimentos para Coleta de Dados**

Inicialmente, o projeto foi apresentado à Coordenação do Curso de Enfermagem para sensibilização do corpo docente e obtenção da concordância por parte dos responsáveis para a sua realização. Em seguida, o projeto seguiu o fluxo formal estabelecido pela Instituição para a sua aprovação, sendo submetido à Comissão de Pesquisa e, em seguida, ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário São Camilo, para o qual foi submetido à análise com o parecer nº.195.780.O estudo respeitou os aspectos éticos legais da resolução CNS 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde(CNS) que versa sobre os aspectos éticos em pesquisas envolvendo seres humanos(BRASIL-CNS,2012).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada. (APÊNDICE A).

Para Ludke e André (1986), na entrevista semiestruturada, cria-se uma atmosfera entre quem pergunta e quem responde e que vai ganhando vida ao iniciar o diálogo e, assim, vai se tornando flexível e rica.

Para as entrevistas, seguimos um roteiro descrito a seguir:

1. Fale o que você sabe sobre assédio moral.
2. Relate uma vivência ou algum fato que você percebeu ou presenciou em sua experiência como professor, que apresentou características de assédio moral e como foi o enfrentamento.
3. Conte como o sentido de respeito e dignidade da pessoa fez parte de sua formação.

A primeira pergunta visava identificar o conceito de assédio moral que os professores de graduação da enfermagem tem sobre o tema. A intenção na segunda questão, a intenção era de dar oportunidade para o professor falar de sua experiência sobre um processo que julgasse como assédio moral e o enfrentamento da situação; a terceira questão, envolvia a intencionalidade do conhecimento da percepção e o aprendizado sobre respeito e dignidade da pessoa humana na formação profissional.

#### **4.5 Tratamento dos dados**

O tratamento dos dados obtidos com base na análise documental foi feito mediante a análise de conteúdo tal como estabelece Bardin (2006). O autor propõe um conjunto de técnicas de análise da comunicação verbal, que são aplicadas aos discursos para obter indicadores que permitam a descrição do conteúdo das mensagens dos entrevistados. As entrevistas dos sujeitos foram gravadas e transcritas na íntegra.

Para se chegar à categorização das falas, foram seguidas as três fases propostas por Bardin (2006): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos por meio de inferência e interpretação.

A pré-análise foi o primeiro contato com o material coletado pelas entrevistas, denominado de leitura flutuante. Nesta fase, a leitura de cada entrevista foi sendo realizada à medida que a transcrição das entrevistas foi sendo realizada e, em um primeiro momento, cada entrevista foi lida duas vezes: uma primeira vez, para o

conhecimento do conteúdo, e uma segunda vez, num processo de conferência do texto com as gravações.

Para Bardin (2006), na fase de pré-análise, devemos ter um contato com o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações. Inicialmente, faz-se uma leitura que não deve privilegiar a priori qualquer elemento do discurso.

Na fase seguinte, ocorre a exploração do material, procedimento para categorização dos dados de menor amplitude, para posteriormente classificá-los em categorias mais amplas.

Na fase de organização dos dados e de identificação inicial das categorias que emergiram dos dados das entrevistas, passamos a agrupar as informações que deram origem às primeiras categorias. Esse processo teve a duração de aproximadamente, 2 meses.

A exploração do material deu início à codificação, pelas quebras das falas em unidades de registro e agrupamento por similaridade (FERREIRA, 2000; BARDIN, 2006). A partir dos códigos, foram construídas as categorias, utilizando a repetição de elementos com significados que contextualizassem a mesma ideia.

Do processo de formar vinculação entre os temas e as categorias passamos horas lendo, revendo, refletindo, refazendo e definindo relações, identificando o fenômeno, único e, por isso, central.

A última etapa da análise foi constituída pelo diálogo do referencial teórico adotado com os resultados apontados pelas categorias.

#### **4.6 Análise de resultados**

Neste tópico, serão apresentados, analisados e discutidos os dados desvelados a partir dos discursos das enfermeiras-docentes entrevistadas.

A análise das entrevistas possibilitou o surgimento das seguintes categorias:

Entendimento do assédio moral

Vivencia do assédio moral

Reação ao assédio moral

### **Categoria 1 – Entendimento do Assédio Moral**

Esta categoria apresentou como os sujeitos da pesquisa elaboram a teorização sobre conceito de assédio moral, retratando seu entendimento a respeito sempre a partir da experiência vivida. É importante ressaltar que estes docentes pareceram não ter segurança do conceito, como pode ser apreendido pelas evasivas e reticências da fala bem como pela verbalização de que não buscaram estudar sobre o tema. De maneira geral, os sujeitos da pesquisa compreendem, que o assédio moral envolve uma questão hierárquica, de pressão do mais forte em relação ao mais fraco e, em segundo momento, também elementos de falta de respeito e promoção de constrangimento.

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

*“...então pra mim assédio está relacionado com uma relação hierárquica”E4*

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

*“Não sei muito bem, mas assédio moral é uma ação do mais forte para o mais fraco. Deixa-me explicar é quando uma pessoa hierarquicamente superior tem atitudes de grosseria, maus tratos. (...) O indivíduo é superior e se prevalece dessa posição para menosprezar o outro, fazendo valer sua posição superior”E6*

*“... assédio moral, não sei muito bem, mas enquanto professor eu acho que você deixa de perceber a questão do respeito ético e moral com seu aluno...”E8*

*“Assédio moral na minha visão é quando alguém que julga que você possa ser uma ameaça começa minar a sua confiança a partir de algumas atitudes que às vezes não são percebidas...” E9*

*“Assédio moral, acho que é quando acontece na relação de trabalho, com o superior hierárquico, você sofre alguma forma de repreensão ou no processo de trabalho sofre sanções que não são justificáveis, que não estão de acordo com as leis trabalhistas e, muitas vezes envolvem questões pessoais e acho que é praticamente isso, não sei muito sobre o assunto.”E11*

*“Assédio moral é quando existe confronto entre superior hierárquico e subordinado. Acho que o confronto deve ser desrespeitoso e ferir o outro na dignidade....ameaças, também acho que é assédio moral.”E12*

A natureza processual e agressiva, que ofende e desgasta, está presente nas falas dos sujeitos, que expuseram o conceito sobre assédio moral no ambiente laboral. Verificou-se ainda, relutância, incerteza para elaborar esta definição. Os entrevistados verbalizaram ter dúvidas sobre o conceito, por nunca terem lido e estudado a respeito do tema. Este aspecto nos remeteu à questão da invisibilidade das situações de assédio, que gera dificuldade na identificação do fenômeno, afetando assim aspectos referentes à prevenção e ao combate, pois aquilo que não se vê ou não se aprende com clareza, não se tem como proceder para evitar ou eliminar.

Um dos primeiros aspectos que a pesquisa trouxe sobre o assédio moral, é que, o mesmo atinge essencialmente a dignidade do Ser Humano, por essa razão é considerado uma infração ética.

Em relação ao conhecimento da percepção do professor enfermeiro em situações do assédio moral e como lidam com essas situações: as falas trazem o entendimento do assédio moral como um processo de natureza agressiva que ofende e desgasta e que está presente no ambiente laboral. Percebemos que os

entrevistados verbalizam ter dúvidas sobre o conceito por nunca terem lido e ou estudado a respeito do assunto (E3, E4, E5, E6, E8, E9, E11, E12).

Alguns autores relatam a dificuldade de análise do fenômeno, o que nos levou a propor uma definição conceitual que pudesse oferecer subsídio quando da ocorrência do Assédio Moral (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2005; FREITAS, 2007; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008) o assédio moral no trabalho envolve “uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir o outro, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade”.

Ainda na identificação das situações de assédio moral encontramos na fala dos entrevistados os critérios que Freitas, Heloani e Barreto (2008) consideram como indicadores de assédio moral, são eles: efeito negativo do comportamento sobre o alvo, frequência das ocorrências, desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas e a persistência do comportamento.

## **Categoria 2 – Vivência do assédio moral**

Nesta categoria foram apresentadas diversas situações vivenciadas ou observadas pelas participantes da pesquisa, como sujeitos e expectadores, em sua atuação como docente. Relataram fatos como: discriminação, manipulação, constrangimento, desrespeito, humilhação que identificaram como assédio moral. Perceberam o processo de assédio moral vertical ascendente, descendente e horizontal, em todas as direções, independente da hierarquia.

O assédio moral descendente foi verificado na relação da coordenação para com o professor e do professor para com o aluno.

Em relação ao descendente, da coordenação para os docentes, que fica evidente nas falas dos sujeitos da pesquisa, a sutileza e as variedades de formas não explícitas de desvalorização do profissional. Ameaças de demissão, privilégios na escolha de horário, disciplinas e liberação para participar de eventos, e

desqualificação técnica foram exemplos de atitudes entendidas como forma de assédio moral.

*“... já me senti assediada pela coordenação do curso, porque pede algumas atividades mesmo fora do teu horário de trabalho, dá a entender que se não fizer pode ser dispensada, o dizer não acaba muitas vezes mais para frente no processo de indicação de demissão, ou gratuidade num congresso, ou então uma disciplina que gostaria de dar, ou adequação de horário que pode ser negada, ficando assim comprometida.... Nessas relações de poder não há neutralidade.” E2*

*“Eu trabalhei em uma instituição de ensino onde a coordenadora foi contratada para o curso, ela era doutora, chegou e teve um mal-estar com um professor, ela achou sei lá o que, aí passou a diminuir a carga horária desse professor, trocar as aulas para os dias que ele alegava ter outra atividade fora da universidade, e tudo isso para forçá-lo a pedir as contas, ele era competente, tinha sido ele que tinha aberto o curso...”E4*

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

*“...tem coordenador de curso que diz para você, e foi o que aconteceu comigo, que eu não poderia ser orientadora porque não tinha competência técnica para isso... já ví coordenador assediando professor. Sabe fica ameaçando do tipo, vão mandar embora tantos professores no final de ano e você pode ser um desses...” E11*

Outra forma de assédio moral descendente, identificada pelos participantes da pesquisa foi em relação ao professor para o aluno. É interessante observar dois tipos de relatos. No primeiro, eles descrevem o que observaram desse tipo de assédio moral praticado por colegas: desqualificação técnica marcada por repreensão à frente das outras pessoas, a solicitação de repetição de tarefas e ameaças. Perceberam que são atitudes que inferiorizam o aluno e minam sua confiança.

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

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

*“...e acho que a gente faz assedio moral com alunos em diversas situações, professor que fala para os alunos que o aluno tem postura inadequada e depois comenta de forma de chacota com outros colegas, isso a gente escuta, e na verdade eu só tenho o comentário dos alunos porque não presenciei. Tem professor que fala para o aluno que é melhor ele estudar mais porque senão vai ficar retido, às vezes o professor sabe da dificuldade que ele tem por ser pobre, pagar a escola que é cara, ele trabalha; que valeria a pena ele ficar retido, vou explicar melhor, o aluno sofre preconceito. Se a gente observar os detalhes que parecem ser corriqueiros vamos perceber muitas vezes o assédio”.E11*

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

Mais frequentemente verificamos o assédio moral vertical descendente ao considerar a figura do professor como detentor de poder. Entretanto, atualmente surge o fortalecimento de poder informal do aluno que, na posição de “cliente”



considera-se no direito de desrespeitar as regras e pessoas. A fala a seguir identifica essa situação.

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

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

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

No depoimento, o sujeito da pesquisa aponta também a questão de humilhação, uma posição desrespeitosa do aluno para com o professor, que é reforçada pela posição da Coordenação de curso:

*“...com a coordenação do curso, que às vezes ameaça indiretamente e você para cumprir aquilo que foi pedido fica quieta e faz embora não esteja de acordo. Não sei, acho que a coordenação ouve o aluno e depois dá razão para esse aluno sem ouvir o professor, isso acaba que o aluno se sente poderoso porque tem o telefone do coordenador e fica refém daquele aluno, e penso que a culpa é do coordenador que desmoralizou sem ouvir o que você tem a dizer. E3*

As falas dos sujeitos da pesquisa, também evidenciaram que o assédio moral ocorre entre pares como professor e professor. São situações de assédio moral horizontal, nas quais o agente do assédio entende ter o direito a um poder hierárquico informal, embora se encontre na mesma linha de hierarquia de seu colega. Ainda, é possível observar que o professor refere sentimentos de humilhação e constrangimento nessas atitudes.

O posicionamento dos sujeitos da pesquisa na sequência das falas, descreve humilhação, constrangimento e a exposição da fragilidade do outro professor à frente de alunos ou professores. Ainda, relatam que após o episódio de humilhação e constrangimento, a relação entre os professores ficou conturbada.

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

*“... a gente tem professor que questiona a conduta do outro na frente dos outros professores e de alunos. A gente tem professor que escolhe a forma com que o assunto foi abordado e coloca isso perante todos os colegas e todos os alunos, dizendo que aquela orientação foi inadequada...E10*

*“... assédio moral como professora eu percebo características entre os próprios colegas, tem alguns colegas que se julgam mais conhecedores e te colocam numa situação de constrangimento com outros colegas ou alunos,... tem professor que escolhe a forma com que o assunto foi abordado e coloca isso perante todos os colegas e todos os alunos, dizendo que aquela orientação foi inadequada...”E11*

*“Como eu disse já vi professor ser assediado por outro professor mais antigo da casa...muitas vezes.Professores antigos ficam insensíveis com os novos professores, perdem a paciência e saem falando do colega denegrindo o professor, ou as vezes fala de forma áspera para todo mundo ouvir e deixa o coitado todo envergonhado.Tem um caso de uma professora que não gostava de trabalhar com a colega do mesmo semestre e ao invés de falar que não gostaria de trabalhar com ela ficava falando da colega para todo mundo, e a colega sem saber ficava “paparicando” achando que estava com a corda toda. Foi muito feio o que aconteceu porque a colega que ouviu falar mal da outra deu força para a fofoca e começou a espalhar o assunto, muitos professores que não conheciam a colega foram se convencendo...”E12*

Nas entrevistas, encontramos situações relacionadas ao dia a dia do professor, relativas à condições de trabalho e sua atuação como docente. Embora encontremos algumas exceções, geralmente as situações de assédio moral partiram de pessoas com atuação ligada à hierarquia acadêmica formal e informal.

A categoria Vivência mostrou o que o professor aprendeu e experienciou no ambiente laboral. O processo considerado pelo professor como de assédio moral referiu-se a um contexto de difamação, fofocas, desqualificação técnica, humilhações, condutas ameaçadoras, de discriminação e desrespeito que constituem a tônica das situações vividas (E1, E2, E3, E4, E9, E10, E11).

Em alguns casos, foram observadas vivências de interações conflituosas com o colega ou a chefia imediata; ainda, foi possível perceber em alguns relatos a recusa de comunicação, o desrespeito como profissional, ameaças veladas e o acuamento, como as principais estratégias utilizadas.

O assédio moral vertical descendente da coordenação em face aos professores, aonde há a hierarquia funcional, existe a possibilidade de ocorrência do fenômeno, sobretudo quando se percebe o despreparo para gerenciar, não conseguindo lidar de forma adequada com os professores, utilizando condutas negativas para chegar a meta final, sendo pela reiteração dessas condutas, com humilhação e constrangimento, pode-se chegar ao processo final de assédio. Gallindo (2009) comenta que existem superiores hierárquicos que sem nenhum motivo aparente, criticam o desempenho profissional das vítimas, atacam-nas por meio de fofocas, calúnias e isolamento (E2, E4, E10, E11).

Segundo Gallindo (2009), os aspectos que mais chamam a atenção no assédio ascendente são o abuso do poder econômico. Há um comportamento dos jovens enganados pela falsa ideia de que o mundo é regido pela lei do mais forte. Desse modo os professores que estão no início de carreira, podem perder o domínio em sala diante da agressividade, restando, contudo, a intervenção da direção da instituição de ensino superior reprimir tais situações e reparar os problemas causados, lembrando que algumas universidades possuem seu código disciplinar, a exemplo disso, temos a Universidade de São Paulo que baseia esse documento nos Direitos Humanos, que entende o respeito ao outro, acima de tudo. O mesmo autor destaca que em vista da real condição econômica do docente, os mesmos são ameaçados e humilhados, causando assim constrangimento (E1, E2, E3).

Observamos as relações interpessoais conflituosas, que são descritas, conforme Hirigoyen (2002) e Einarsen et al. (2011), como um dos fatores que podem contribuir para expor o professor a situações de assédio moral.

Para Soboll (2008), denominar as situações de pressão que ocorrem no ambiente profissional como assédio moral é um dos caminhos usados pelos trabalhadores para falar da violência psicológica vivida no cotidiano de trabalho. Não é fácil diferenciar tais situações vividas no dia a dia dos conflitos saudáveis das situações de assédio moral.

Os principais aspectos que diferenciam o assédio moral dos conflitos organizacionais, são o padrão relacional, que é confuso, os comportamentos são antiéticos, assim como a comunicação indireta e evasiva, as regras, não são claras, há parcialidade no julgo e nas avaliações (CASSITTO et al., 2004).

Nos conflitos, geralmente, existem as discórdias e divergências, que caminham para a negociação ou resolução, diferente do assédio moral em que não há necessariamente um conflito entre a vítima e o agressor, sendo possível a vítima ignorar o problema, podendo, muitas vezes, confundi-lo com uma brincadeira. Nestes casos, somente após um segundo momento, é que a vítima percebe a multiplicação dos ataques, que dificultam a reação. A intencionalidade e a frequência são elementos fundamentais na caracterização do assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008)

Os elementos fundamentais para caracterização do assédio moral descritos pelos autores supracitados encontrados nas situações relatadas nas entrevistas foram: condutas abusivas, frequentes e intencionais, desvelando um cenário de desrespeito e degradação do ambiente de trabalho dos docentes, no âmbito da graduação em IES.

Foi possível identificar em algumas falas a forma de gerenciamento que muitas vezes, ameaça veladamente, que de acordo com Faria (2004) depende das características individuais dos gestores; no entanto, o limite da prática autoritária ou democrática é dado pela estrutura organizacional e pela forma como o trabalho está organizado.

Embora aspectos pessoais, como as características de personalidade da chefia, também sejam determinantes para ocorrência da violência psicológica, ela só ocorre à medida que a organização acolhe ou incentiva, ou são cúmplices com as práticas equivocadas de seus líderes (SOBOLL, 2008).

Para Cantisano, Depolo e Dominguez (2007), em organizações pouco transparentes, bastante hierarquizadas, com predomínio de valores, como competitividade e rendimento a qualquer preço, são produzidos com maior facilidade comportamentos abusivos.

No assedio moral organizacional, as estratégias de gestão são humilhantes e exageradas e visam a aumentar a produtividade e manter o controle da organização, valendo-se de atos agressivos, pressões exageradas, humilhações, constrangimentos, coerção e exposições degradantes. Quando invadidas nas práticas institucionais e apoiadas pela cultura da empresa, tendem a ser natural, o

que torna mais difícil sua identificação e reação por aquele que recebe, com isso, provavelmente, esteja vinculada a uma conduta a ser seguida pelos que pretendem permanecer no emprego (SOBOLL, 2008).

Os sujeitos da pesquisa identificaram o assédio moral algumas vezes de maneira explícita, e as vezes, de modo sutil. Outro aspecto para se considerar e tratar com destaque é a discussão entre autoritarismo e a autoridade que, muitas vezes, perpassa pela violência. Esta diferença entre autoridade e autoritarismo, pode parecer sutil para muitos professores na hora de ensinar, tornando-se muito importante que o professor tenha em mente essa diferença, para ajudar o aluno a construir sua autonomia, objetivo do processo educativo. (E2,E10,E11,E12). A unilateralidade, onde o professor é a única voz ativa da sala de aula, onde não há espaço para novas discussões de novas posturas, onde tudo já está estipulado e definido, cabe ao aluno apenas a obediência. Essa questão suscita reflexões de como obter autoridade sem ser autoritário. Alguns autores defendem que existem métodos pelos dos quais o professor pode conquistar o respeito e a sucessiva autoridade. O diálogo parece ser um dos tópicos mais abordados entre os autores, pois o aluno é agente ativo na esfera social, falar e ouvir, e, deixar que façam parte do processo de decisão dentro da sala de aula pode ser válido, pois entendem a utilidade das regras e como estas colaboram com a apreensão do conceito, este é um processo que cria no aluno a autonomia e a autodisciplina (LA TAILLE, 1999; FREIRE, 1989, 2004; SILVA, 2005).

Foi possível observar que o comportamento registrado pelos sujeitos da pesquisa referiu-se á desqualificação que, com certa frequência, aparece nas falas

*“...a cobrança da tarefa de forma inadequada”. Ao contestar de forma inadequada a tarefa, a ação do líder hierárquico que pode ser o professor, o coordenador ou aluno, tem para com o sujeito desqualificá-lo. Para Hirigoyen (2002, p. 125), desqualificar significa “[...] esvaziar alguém de todas as qualidades, falando e repetindo que não vale nada, até que a própria pessoa acabe acreditando”, esse fato foi persistente nos discursos. (E1, E2, E4, E9, E10, E11).*

Einarsen (2011) distingue dois tipos de assédio. Um deles é o assédio moral direto, que se refere à situação na qual há uma evidência atual e externa de assédio, ou seja, é percebida a violação dos direitos, há condutas verbais e controle nas

---

ações; e o outro, é o assédio moral indireto, que ocorre por meio de insinuações, fofocas e desmoralização profissional.

Um aspecto certamente interessante é citado por Passos (2008) no qual a pessoa que desqualifica, acredita ou age como se algum aspecto do *self* de outra pessoa ou da realidade fosse menos significativo do que realmente é. As falas dos sujeitos da pesquisa confirmam o que autores como: Freitas (2001), Peixoto e Pereira (2005), Barreto (2005) identificam como as principais agressões no trabalho, o abuso do poder, insulto, desqualificação profissional, manipulação de comunicação, que interferem na vida pessoal do indivíduo.

Percebemos também a ideia de terem sido injustiçados, por não concordarem com a situação, ou por considerarem a reação exacerbada. Observam que, mesmo como expectadores, o desconforto e constrangimento são muito grandes, porque advém a sensação de que poderiam estar no lugar do outro ou o receio de que podem acabar envolvidos na situação.

Dejours (1992) comenta que, para aguentar a pressão muitas vezes convém não considerar o sofrimento e a injustiça vivenciada ou a que os outros sofrem e, normalmente, as consequências desse processo é a instalação do individualismo, uma estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez, que permite a negação do sofrimento do outro e silencia o próprio sofrimento.

De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio pode ocorrer de forma insidiosa, a ponto da vítima não ter certeza de que o que sofre ou sofreu é assédio moral.

Inicialmente, existem tentativas de lidar com as situações, à medida que o assédio vai sendo identificado; no entanto, estas vão aos poucos sendo abandonadas por uma atitude de resignação e submissão. Algumas falas evidenciaram a dúvida sobre estar ou não sendo assediado.

As falas contêm atos de exposição desrespeitosa, humilhação e constrangimento, são atitudes que rebaixam o indivíduo e impõem a vergonha, o medo e o sofrimento. Minayo (2006), refere que o sofrimento psíquico e o processo de desgaste podem estar presentes em apenas um ato agressivo, sendo considerado pelos especialistas como assédio moral.

Alguns autores referem que a violência psíquica, sendo um processo lento, progressivo e silencioso, degrada o indivíduo e o destrói, manifestando-se inicialmente por alterações sutis na saúde física e mental, nos sintomas psicossomáticos e repercussões negativas nas relações familiares (HIRIGOYEN, 2002; HELOANI, 2004; BARRETO, 2005).

Nas falas, o sujeito pode ser assediado por um igual, de quem, em um primeiro momento, espera-se solidariedade e amparo, além dos prejuízos decorrentes do assédio moral, nota-se uma ampliação do sentimento de solidão e desamparo da vítima (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), o que poderá refletir nas consequências negativas, potencializando-as.

### **Categoria 3 – Reação ao assédio moral**

Nesta categoria, foram identificados o comportamento dos sujeitos frente a um estímulo, as reações dos sujeitos da pesquisa, após vivenciarem ou serem expectadores de uma situação considerada assédio moral.

Em sua fala chama a atenção que a percepção do assédio moral, é a mesma, tanto aos que a vivenciaram como aqueles que observaram situações de assédio moral sem passar por essa experiência.

Sentimentos de impotência, mágoa, medo, insegurança, humilhação e dificuldade para reagir são relatados. Percebe-se também a ideia de ter sido injustiçado, por não concordar com a situação ou por considerar a reação exacerbada. Mesmo como espectador, nota-se o desconforto e o constrangimento que advém da sensação de que poderiam estar no lugar do outro ou o receio de que podem acabar envolvidos na situação.

Das reações vivenciadas pelos docentes, emergiram três **subcategorias** em que se observam diferentes dimensões de resposta: **reação de Idealização ao assédio moral, reação de Reflexão ao assédio moral e reação como agente do assédio moral.**



### Subcategoria 1 - Reação de Idealização Ao Assédio Moral

Nesta subcategoria, o sujeito da pesquisa projeta uma reação que teria caso fosse submetido a uma situação de assédio moral, basicamente identifica reações de enfrentamento ou não. As falas reportam-se a uma reação atribuída às características individuais de personalidade.

No caso de reações de não enfrentamento, verificamos o receio dos sujeitos de expressarem opiniões que contrariem o pensamento de quem detém o poder, o medo de perder emprego é grande e, por isso, algumas pessoas aceitam as injustiças passivamente. Evitar o confronto, por meio do silêncio, procurando lidar internamente com as emoções é a estratégia de sobrevivência a essas situações:

*“Já vi casos de assédio na graduação como professora, mas procurei ficar de fora, porque é capaz de você se queimar(...)E1*

*“... sendo a vítima do assédio moral especificamente seja mais difícil eu me posicionar verbalmente porque eu não tenho uma personalidade de enfrentamento, eu evito confronto, acredito que teria dificuldade de falar para a pessoa que eu estou me sentindo assediada, provavelmente eu ficaria calada, e lidaria internamente com as emoções. Dificilmente, eu me conhecendo, eu verbalizaria para a pessoa, que eu estivesse me sentindo assediada”E2*

*“Eu não enfrentaria muito bem essa questão do assedio porque me conheço e sei que não tenho coragem de falar nada. Quem precisa do emprego aceita e pronto”.E3*

*“Se eu fosse assediada moralmente acho que não reagiria, sou tímida e não quero problemas. Evito ficar irritada com os outros para evitar confronto, acho que professor tem que ter jogo de cintura para passar pelos confrontos e se manter ileso. Acho que por questões de estratégia de sobrevivência, deixo pra lá”E12 .*

Nas falas a seguir são revelados aspectos de enfrentamento e possibilidade de acolhimento, seja em relação a si mesmo ou ao outro. Os sujeitos da pesquisa ressaltaram a justiça como um valor, sobretudo no aspecto de defesa do outro.

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

*“...acolho e não deixo a injustiça acontecer independente se sou chefe ou não, todos somos trabalhadores e não merecemos o destrato(...) nunca deixaria de enfrentar se acontecesse comigo ou com ou pessoa qualquer”. E 5*

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

Na categoria **Reação ao assédio moral**, emergiram três subcategorias, que desvelaram reação de idealização, reflexão e reação do agente. Em algumas falas manifesta-se a vontade de fazer diferente, e que a autoanálise e desculpas são um bom caminho para manter o equilíbrio. Também foram observados os impactos na saúde, mencionadas patologias de natureza psicossomática, como: dor de cabeça, depressão e tristeza (E1, E2, E3, E12, E4, E5, E9, E7, E8).

Verifica-se que, independente de qual seja a modalidade de assédio moral praticada, as consequências são idênticas, levando a vítima a um estágio de sofrimento íntimo de grande intensidade.

Os entrevistados experimentaram uma desestabilização relativamente duradoura, com diferentes graus e formas de sofrimento, alguns ainda estão em tratamento até hoje. Percebemos as marcas importantes que o assédio moral deixa, como perplexidade, fragilidade, insegurança, medo e descrença. Dejours (1992) esclarece que o medo quebra a reciprocidade e individualiza; é por meio do medo que alguém se torna violento, “ataca antes de ser atacado” (HIRIGOYEN, 2002, p.43).

Os sujeitos da pesquisa demonstraram claramente o sofrimento decorrente da injustiça, como sentimentos de impotência e dificuldade em reagir. A consequência disso é a queda na produtividade, na qualidade do serviço prestado e o desenvolvimento de doenças como referem Mendes e Cruz (2005). Algumas falas

mostram também que não há o envolvimento e solidariedade com o outro no intuito de “não se queimar”

Alguns autores como Ferreira (2004) ; Guimarães e Rimoli (2006), afirmam que os trabalhadores que assistem ao colega ser assediado também sentem-se possivelmente, fragilizados, incapazes de tomar atitudes em defesa da vítima, uma vez que temem serem as próximas vítimas. Como o assediador é temido, a probabilidade de a vítima receber ajuda daqueles que a cercam é remota. A percepção dos colegas é muito importante, não apenas como meio de apoio, mas, admitindo à vítima dividir com seus pares seu sofrimento, como também é importante para o auxílio da avaliação e caracterização do assédio (E1, E2, E3, E4, E7, E8).

### **Subcategoria 2 – Consequências do assédio moral**

Nesta subcategoria, o sujeito da pesquisa destaca as consequências de médio e longo prazo à situação de assédio vivida. O sofrimento sem medida, persistente, muitas vezes invisível às outras pessoas que relatado que leva ao adoecimento físico e psíquico do indivíduo assediado.

Sem ver uma saída para esta situação, percebem sua vida desestabilizada também fora do âmbito de trabalho, ou seja, no convívio com a sociedade. Nas falas fica claro também que identificam como variáveis a esta reação, a frequência e a intensidade com que a situação de assédio moral acontece, bem como o perfil da pessoa assediada.

*“... hoje sinto que isso acontece e não consigo reagir, acabo ficando com dor de cabeça durante dias, tomo analgésico e vou levando”. E1*

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

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

*“Acho que a pessoa que é assediada pode adoecer dependendo da frequência e a intensidade do assédio e do perfil da pessoa que é assediada. Tem algumas pessoas que eu acho que tem o poder de ignorar e não se deixar afetar e tem outras pessoas que tem o poder de perdoar e outras que guardar sem conseguir elaborar e ficam sofrendo e podem adoecer sim”.E7*

*“Eles não respeitaram a minha carreira e muito menos a minha imagem profissional dentro da empresa, isso é um assédio que me levou a adoecer, em um quadro de depressão e quando eu saí da empresa eu estava em tratamento como estou até hoje”.E8*

Há reações descritas pelos sujeitos que não se constituem como assédio moral, mas são situações indesejáveis e vivências constrangedoras. São situações que merecem atenção, assim como as eventuais consequências, aprendizado e desdobramento em cada evento. Vale assinalar que um indivíduo trabalhador submetido a um ritmo de trabalho estafante, vai sentir-se cansado, mas, quando é humilhado, perseguido, adoecer com certa gravidade (PEREIRA, 2002).

De acordo com Mendonça (2003) as injustiças provocam retaliações que podem ser emitidas de maneira sutil ou agressiva. Dejours (1992) refere que isso é entendido como a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem e de insinuações contra o indivíduo no intuito de desestabiliza-lo psicologicamente, de levá-lo a cometer erros, para depois usar as consequências desses atos como pretexto para mostrar a incompetência profissional.

A dificuldade de reagir, descrita nas falas, passa a ser o trunfo para agressores, pois paralisa as reações que possam coibir o assédio moral.

Verifica-se o receio dos sujeitos expressarem opiniões que contrariam o pensamento de quem detém o poder, o medo de perder emprego é grande, por isso, algumas pessoas aceitam as injustiças passivamente.

Para Hirigoyen (2002), o fato, dos sujeitos reagirem à injustiça depende fundamentalmente do tratamento interpessoal recebido por aqueles que estão em uma posição, hierarquicamente superior, ou seja, se a relação for boa pode haver a reação, porém o inverso é verdadeiro. De fato a injustiça nas organizações gera sofrimento e provoca as mais diversas reações. Há pessoas que debatem procurando conhecer as causas da injustiça, aquelas que contra-atacam de alguma forma, as que assumem uma postura conformista em relação a injustiça e não fazem nada. Sobbol (2008) cita que, embora os gestores de uma empresa estabeleçam o modo de organização e regulem os diversos aspectos da vida organizacional, não conseguem realizar um controle total. Os trabalhadores elaboram estratégias que definem seu posicionamento no âmbito das relações de poder no trabalho. A mesma autora, ainda, menciona três modos de posicionamento do trabalhador diante da violência de natureza psicológica: a passiva frente a necessidade de manter o emprego, reações emocionais e as reações de adoecimento. Todas estas ações podem prejudicar o desempenho do indivíduo trazendo, algumas vezes, consequências maléficas à sociedade. Por outro lado, as reações podem funcionar como estratégias de enfrentamento do sofrimento no sentido de minimizar a indignação, o medo, a revolta, a insegurança, a ansiedade e a insatisfação advindas das experiências de injustiças (MENDONÇA, 2003; MENDES; CRUZ, 2004).

Lembra-nos Dejours (1992), que a estratégia defensiva, estruturada na forma de confronto, evitação ou submissão, não tem efeito na transformação da realidade e representa apenas uma operação mental de defesa contra a descompensação. Uma experiência de vida que poderia servir de crescimento e gratificação, acaba dando lugar a uma vivência de sofrimento e desistência, rompendo muitas vezes com projetos profissionais e pessoais.

Na pesquisa, os sujeitos pontuam a comunicação inadequada em diversos momentos, como o caso da abordagem que constrange por expor em público uma determinada situação.

O bem-estar social do homem depende da comunicação que ocorre no processo interpessoal ou grupal em que ele se vê imerso. Littlejohn (1988) refere que a comunicação é um processo complexo de interação simbólica a partir da codificação de mensagem por meio dos processos do pensamento humano,

resultando em mudança. O mesmo autor afirma também que , quando membros ou elementos estão em comunicação entre si, estão se associando , cooperando, formando uma organização, ou por vezes um organismo. Portanto, a comunicação é uma função social, já que é fundamental no desenvolvimento da personalidade humana, na emergência da vida grupal e na elaboração da cultura. Corroborando Stefanelli (1990) acrescenta que a comunicação já não é mais apenas um dos instrumentos básicos utilizados na área da saúde, mas, sim, uma competência interpessoal adquirida. Para este autor, quando a pessoa conhece a si mesma e sabe que pode ser afetada pelo comportamento do outro, terá mais consciência da recíproca, ou seja a mudança de atitude de comportamento decorre do fato de que , no processo de comunicação cada pessoa influencia a outra de modo sutil ou abertamente.

Nas falas, são explícitas a difamação, fofocas, descrença no trabalho do outro, seja professor ou aluno, a falta de comunicação adequada para lidar com o ser humano.

Paes da Silva (1998) ressalta que não ser possível entendermos comunicação sem compreendermos como ocorre a percepção, que pode ser definida como um processo de reconhecimento por meio dos sentidos. Nesse processo, são incluídos ainda a possibilidade de conflitos que podem ser intensificados ou reduzidos pela comunicação e por indução a mudanças de valores e de comportamentos. A função perceptiva está ligada à atenção consciente para determinados tipos de estímulos externos e internos, sensações e eventos, como para áreas específicas de interesse. Assim, a comunicação desempenha papel relevante na melhoria do relacionamento interpessoal, e ,no caso do estudo, um melhor desenvolvimento do trabalho acadêmico.

Uma vez que não há como apreender a realidade do outro totalmente, a percepção consciente da comunicação apresenta-se como facilitadora da relação interpessoal, não sendo capaz de evitar conflitos, mas aumentando, substancialmente, a possibilidade de resoluções (PEREIRA, 1999; PAES DA SILVA, 1998). Desse modo, precisamos estar atentos à comunicação verbal e não verbal para que a percepção e a comunicação sejam eficientes, e estas desempenhem um

papel relevante na melhoria do relacionamento interpessoal e, no caso do estudo, melhor desenvolvimento acadêmico do aluno.

O contexto verticalizado de comunicação, ou seja, a existência de uma desigualdade ou hierarquização em que alguns se julgam mais competentes para falar e agir, também prejudica a comunicação e compromete o trabalho de um grupo (OLIVEIRA, 2008), como o caso de chefes e subordinados, professores mais antigos e aqueles recém chegados, ou ainda, professores e alunos.

A história e a vida de um grupo, por exemplo, é um fator importante na comunicação grupal. Pluckhan (1978) citado por Mendes e Cruz (2004), diz que as pessoas que pertencem ao grupo têm um passado e um futuro; além disso “conhecer” o indivíduo que está dando as informações, ajuda a compreensão de seus significados. A maturidade e conhecimento das pessoas inseridas no grupo podem promover o diálogo e a comunicação no momento adequado.

### **Subcategoria 3 – Reação do agente do assédio moral**

Nesta subcategoria encontramos dois relatos de sujeitos da pesquisa que se consideraram eventuais agentes do assédio moral.

O primeiro relato afirma a não intencionalidade de realização do assédio moral e que gostaria que ele fosse apontado pelo outro, uma vez que não percebe a situação, mesmo sendo dolorosa esta discussão.

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

No segundo relato o sujeito da pesquisa se reconhece como agente do assédio moral, por meio de atitudes que iam contra seus princípios, nomeadamente a justiça e a honestidade. Evidencia que ,na constatação do erro, o que depende

também da maturidade é seguido da necessidade de desculpar-se. Este pedido de desculpa parece aliviar sua consciência pelo erro cometido, do contrário a situação permanece em seu pensamento, incomodando. Acredita que o pedido de desculpas pode amenizar a gravidade da agressão. Constata que o assédio moral ocorre e que dependendo da posição hierárquica, da falta de equilíbrio e autocontrole há mais chances, para que isso aconteça.

*Já vivenciei no trabalho, a gente tem que refletir muito que a gente faz. É salutar, é necessário. Eu exercia um cargo de gestão por muitos anos na minha vida e eu acho que assedie sim muitas vezes, hoje eu vejo isso. Muitas atitudes que eu tive foram atitudes que quebraram meus princípios, eu acho que assim, o de justiça que foi coisa que eu sempre busquei. Eu passo isso muito para os alunos, o sucesso da minha carreira profissional muito se deve ao meu senso de justiça e honestidade. Eu acho que quando a gente tem a justiça e a honestidade(...) isso faz a gente deslanchar enquanto profissional, mas a gente é humano e muitas vezes a gente desvirtua... Então hoje em algumas situações imediatamente, às vezes após o ocorrido eu percebo que não deveria ter feito aquilo ou isso. Isso está errado... Aí também depende da maturidade e evolução, em alguns momentos eu volto e falo desculpa não era isso, em outros eu não voltei e falei desculpa. No momento que eu fui lá e me desculpei, aquilo parece que vai desaparecendo e eu não penso mais naquilo, mas naquilo que eu não me desculpei eu fico com aquilo até hoje, eu lembro inclusive das palavras que eu falei e a ação que eu fiz, parece que fica no subconsciente incomodando, porque não foi certo o que eu fiz, faltou humildade para voltar e dizer que eu errei. A desculpa eu sei que alivia muito a agressão. Claro que a gente é assediada, e dependendo do cargo que você ocupa você tem mais chances de produzir um assédio, não sei se é esse o termo, ou de fazer um assédio, se você não tiver um autocontrole um equilíbrio, você acaba, né?. falando coisas e tomando algumas atitudes que não são de acordo. Eu já assediei sim, quando eu não voltei e pedi desculpas, isso fica na minha cabeça. E7*

As falas dos sujeitos da pesquisa evidenciaram que algumas medidas podem ser adotadas para evitar o assédio moral ou interromper o processo. Citam o diálogo, o bom senso, o respeito nas relações interpessoais, até o fato de arrepende-se e poder voltar atrás na decisão. Freitas, Heloani e Barreto (2008) destacam que a violência possui um caráter amplo no contexto da sociedade contemporânea, entretanto não podemos nos acomodar e aceitar que nada pode ser feito em relação a essa questão. As IES têm uma grande contribuição na prevenção do assédio moral, possibilitando debates, divulgação ou pesquisa sobre o tema.



Para o combate e prevenção ao assédio moral são necessárias ações que ajam sobre os fatores de ordem pessoal e administrativos, e estas devem atingir todos os elementos do sistema e também considerar a escuta para não ponderar a existência de uma única solução (HIRIGOYEN, 2002). Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008) considerando que a construção de um novo modelo de gestão no ambiente laboral é essencial para a prevenção do assédio moral, pois necessita de uma estrutura de controle e punição aos responsáveis pelas praticas perversas. Destacam também a necessidade de identificar as causas como forma de eliminar ou minimizar o processo de assédio moral.

Outra questão que mereceu nossa atenção foi a figura do professor e o auto reconhecimento em assediar; esta questão foi estudada por Souza (2007) que menciona abusos praticados por professores. Entendemos que a vítima nem sempre está em uma situação de total impotência. Foi observado, ainda, que mesmo diante da insegurança da perda do emprego, a necessidade de sobrevivência, que são elementos que, muitas vezes, podem ser dificultadores de uma ação específica e imediata, ou não reconhecer uma situação de assédio imediatamente, é um perigo à vida profissional e pessoal.

É fato que existem possibilidades de caminhos, a exemplo de entender com maior profundidade a situação da qual foi vítima ou agressor, buscando ajuda profissional em áreas de estudo do assunto (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Em relação às reflexões bioéticas de nosso estudo, podemos confirmar que o assédio moral como vimos é uma infração ética grave. A análise dos resultados da pesquisa evidencia claramente a violação dos princípios e dos referenciais bioéticos que atingem a pessoa humana.

O filósofo alemão Immanuel Kant, aplicou-se ao explicar que a pessoa tem dignidade unicamente por existir, então, a pessoa humana suscita o conceito de dignidade, sendo assim um atributo, uma qualidade da pessoa, que pede respeito que ,de forma simplista, é não prejudicar, não explorar, ter consideração pelo outro, ter reconhecimento com o outro semelhante, idêntico, portador da mesma humanidade, da mesma dignidade, igual a mim.

É possível reconhecer atos de desqualificação do ser humano, e tais fatos que aviltam a dignidade atingem o cerne da condição humana, ferindo também o princípio da igualdade, sendo inconcebível a existência de maior dignidade em uns do que em outros. A dignidade é uma condição inerente ao ser humano, atributo que o caracteriza como tal. Podemos afirmar que a consagração da dignidade da pessoa humana nos remete à visão de vedação da coisificação do humano e pelo entendimento de que toda pessoa é digna e, por essa condição, vários direitos são conquistados e declarados com o intuito de proteger a pessoa humana de toda forma de dominação.

Nas falas dos sujeitos da pesquisa, foi possível identificar a falta de solidariedade, o não sentimento de responsabilidade frente àquele que está sendo assediado. Em algumas falas, percebemos a indiferença, como naturalização da violência e do sofrimento, impedindo de ouvir seu chamado.

Hossne e Segre (2011) mostram que a indiferença como processo de naturalização da própria condição humana nos torna insensíveis frente ao sofrimento do Outro. mais do que “conhecer o rosto do outro” é preciso respeitar o outro, como um esclarecimento de alteridade, conforme referem os autores citados

Nas falas dos sujeitos, foi possível perceber que a equidade, outro referencial da Bioética, também foi atingida, pois existe a iniquidade na ação de professores, alunos e coordenadores.

Aristoteles, citado por Hossne (2009b) nos diz: “[...] o equitativo é justo, superior a uma espécie de justiça, não a justiça absoluta, mas ao erro proveniente do caráter absoluto da disposição legal”. Por isso, pode-se afirmar que a prática da não violência, a igualdade de direitos e a equidade nesse ambiente, perpetrando diariamente conduz para a cidadania. Partindo do princípio de que a bioética é uma ética aplicada, é imprescindível termos a capacidade e a flexibilidade para analisar situações específicas de forma livre e independente de preconceitos.

As falas dos que se sentem assediados nos revelam vulnerabilidade decorrente do estar ferido, ter sido lesado, estar com sua capacidade de autodeterminação reduzida (CONEP 196-96). O ser humano é vulnerável, mas nem

sempre se encontra em situação de vulnerabilidade e a decorrência do assédio moral torna-o vulnerável, assim como a quem está a seu redor.

As experiências relatadas são sujeitas a interpretações ora objetivas, ora subjetivas, e a experiência humana não é passível facilmente de ser capturada e dirigida para uma escolha moral informada pela simples imposição de regras e princípios abstratos. Desse modo, requer sensatez, cuidado, moderação, cautela, precaução, bom-senso, modéstia, cuidado, previsão, temperança, sabedoria prática, razoabilidade e experiência.

Um dos grandes desafios da bioética-ética da vida é o diálogo transprofissional, transcultural e transdisciplinar, que possa resgatar a dignidade humana, dando ênfase a um processo ético que busca a qualidade de vida.

A ética a que nos referimos é a que combina humildade (reconhecimento de estar errado) responsabilidade e uma competência interdisciplinar que potencializa senso de humanidade (POTTER, 1975).

As falas dos sujeitos da pesquisa nos remeteram a reflexão sobre as relações conflituosas, as humilhações, a desqualificação da pessoa, que culmina além do mal estar psíquico, as doenças físicas, um processo de deteriorização da dignidade humana e um malefício ao indivíduo.

Ao lembrar nosso referencial de dignidade humana, com base no pensamento de Immanuel Kant, que nos ensina que o ser humano tem dignidade, porque é um fim em si mesmo. Apoiado nesse pressuposto também o ser humano não só merece o respeito e a dignidade como também deve respeitá-la no próximo.

De acordo com Kant, a dignidade é o respeito pelo qual cada pessoa descobre o fundamento de uma mútua igualdade nos relacionamentos humanos. O respeito nasce com fundamento intelectual e racional, suscitado pela própria razão. A dignidade é a presença, em todo e qualquer ser racional, da capacidade de reconhecer por si próprio o princípio de que deve agir em relação ao outro. A ausência da dignidade humana caracteriza a identificação do ser humano como instrumento ou objeto que tem um valor fixo, assim, todo ato que provoca aviltamento atinge a essência da condição humana, promove a desqualificação do

ser humano e fere também o princípio da igualdade, não podendo ser considerado como simples meio.

Nos conflitos, a pessoa humana deixa de reconhecer o direito do outro à dignidade e, na herança kantiana apreendemos que a concepção do sujeito ativo, que assume reivindicações de responsabilidade total, que considera o diálogo, intersubjetivo como essencial, pensando no sujeito com liberdade e poder, é capaz de transformar situações de alienação, opressão e ignorância, amenizando ou eliminando o conflito. A falta de ética relatada pelos sujeitos da pesquisa suscita uma questão relevante sobre o conceito kantiano que entende a educação como processo de formação, por isso, são imprescindíveis a educação e a formação ética, considerando que a ética e a bioética interpretam, discutem e problematizam os valores morais e a fundamentação do agir moral.

Para obtermos um ambiente de trabalho saudável devemos alcançar condições laborais baseadas em princípios éticos e no respeito ao próximo, considerando cada indivíduo como único, buscando um comprometimento coletivo com a solidariedade, a dignidade, o respeito, a cidadania e a vida.

Kant mostra que o homem é construtor de si, retira da própria razão os meios para se fazer homem. A proposta na educação baseada nos ensinamentos de Kant está voltada ao exercício racional da liberdade, para que os determinantes sejam superados, e o homem possa fazer-se a partir de projetos que se propõem racionais e livres.

Neste final de análise dos resultados de nossa pesquisa, em que realizamos reflexões bioéticas, trazemos o que Potter (1998) deixa-nos, como legado e que Pessini (2014) nos traz

Pensem a bioética como uma nova ética científica que combina humildade, responsabilidade e competência numa perspectiva interdisciplinar e intercultural e que potencializa o sentido de humanidade. (POTTER, 1998, p.374 apud PESSINI, 2014).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa foi uma experiência bastante positiva, que com certeza poderá ajudar aos que fizeram parte dela, a possibilidade de transformarem a realidade do cotidiano de seu trabalho.

A opção pela abordagem qualitativa resultou em uma postura mais presente e consciente, possibilitando em relação ao objeto de estudo, relatos que permitiram aprofundar questões e vivências individuais referentes ao fenômeno assédio moral.

Nas falas dos sujeitos, registramos que o assédio moral é uma prática existente nas IES, embora, às vezes não façam distinção entre o assédio moral e as situações de estresse do dia a dia.

No entanto, é preciso considerar que nem tudo é assédio moral; existe conflitos que são naturais em uma organização, porém nessa situação, é possível que haja o diálogo, sendo apontadas estratégias para a solução do contrário do que acontece no assédio moral, pois o diálogo é inexistente, não se abrindo possibilidade de defesa ou solução do conflito.

O tema desta tese é ainda pouco discutido, embora o assédio moral seja considerado uma infração ética grave por atingir, essencialmente, a dignidade humana.

Os meios de comunicação e as entidades sindicais vêm pautando o assunto de forma mais contundente, comprovando a presença de aspectos importantes que caracterizam o assédio moral, sobretudo, a comprovação de que os contextos laborais e as práticas de gestão favorecem seu surgimento.

Existem ainda muitas questões a serem discutidas para a grande massa de trabalhadores que sofre a violência, sem ter consciência do que está acontecendo.

Se as organizações não estiverem sempre atentas em suas práticas, poderão correr o risco de serem prejudicadas, face à desmotivação e perda de potencial de trabalho que resulta em grande parte nos afastamentos do trabalho por doença física ou psíquica.

Assim, consideramos a necessidade de serem instituídas ações que possam coibir o assédio moral em suas diversas possibilidades de manifestações, mediante práticas, processos e políticas de gestão, que são imprescindíveis para que a informação e a comunicação sejam sempre uma consciência vigilante a respeito de quaisquer ações que possam atentar contra a dignidade da pessoa, às boas condições de trabalho e de relacionamento dos que atuam na IES.

Os canais de comunicação, são boas soluções para minimizar o assédio moral nas IES e podem ser oferecidos com a finalidade de serem divulgadas as ocorrências para um posicionamento e abertura de espaços de diálogo e discussão, podendo ser inclusive uma possibilidade de minar a ação do assediador, desestimulando-o.

A reação dos entrevistados que vivenciaram o assédio moral foi manifestada, conforme suas falas, em sentimentos de impotência, medo, insegurança, humilhação, e dificuldades em resolver a situação.

O conhecimento por meio de palestras seminários e sobretudo de workshops são excelentes opções para a discussão, criação e desenvolvimento de estratégias de prevenção do fenômeno.

No decorrer do estudo, nas situações observadas podemos aquilatar a abrangência da Bioética cuja ação deve intermediar as esferas sociais, culturais e econômicas.

Assim em nossas considerações, damos destaque especial à Bioética que surge como ação de reconstrução de padrões para fundamentar a conduta do homem em relação aos indivíduos e à comunidade no respeito e dignidade da pessoa humana, ponto vital de todo nosso estudo.

Hoje, as propostas da Bioética Ponte de Potter, a Bioética dos Referenciais proposta por Hossne e a Bioética Global e Libertadora proposta por Anjos, devem ser consideradas em todos os estudos da Ética e Bioética contemporânea que se preocupam com as relações sociais e com o sistema como um todo.

Consideramos que a Bioética é um instrumento vivo e eficaz de aplicação da ética da vida, sua missão é a defesa da dignidade da pessoa humana.

O estudo buscou compreender o entendimento que o Professor de Graduação de Enfermagem tem sobre assédio moral, sua vivência, como percebe, pensa, sente e age de acordo com a experiência vivida por ele e considerada como fenômeno e processo de assédio. Verificamos a presença de aspectos importantes que configuram o fenômeno do assédio moral, assim como os contextos considerados infrações éticas, porque desrespeitam a dignidade humana, deixando-a vulnerável diante do contexto laboral e social.

Os achados do presente estudo são sinalizadores importantes da realidade que poderão ser aprofundados em outras pesquisas.

Já se vão quase quarenta anos de estudos sobre o assédio moral em todo o mundo, e percebemos seu avanço. É claro e evidente que é um tema repleto de dilemas, de abordagens delicadas, pois lidamos com o ser humano munido de dignidade. Os desafios conceituais que estão em torno da temática podem contribuir para entendermos um número tão pouco expressivo de pesquisas empíricas no Brasil, sobretudo na área da saúde e educação.

É um tema complexo e de difícil abordagem, inserido em um âmbito de violência, caracterizada pela percepção, muitas vezes, apenas da própria vítima, por isso, tratar o tema ainda é obscuro. O assunto é considerado um tabu, talvez isso explique a grande dificuldade em se adentrar nas organizações com a pesquisa, assim como com pessoas para participarem dela.

Até o momento não identificamos nenhum trabalho que abordasse o tema do assédio moral e a Bioética no âmbito das IES. Consideramos um grande desafio, porque o assédio moral atenta contra os princípios e referenciais da Bioética, atingindo essencialmente a dignidade do ser humano, cerne dos direitos humanos e da bioética.

O primeiro parágrafo do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que completa seus 66 anos de existência, embora não tenha força legal, é considerada como a única mais importante declaração de ética, sendo considerada no meio jurista, como uma lei com status consuetudinária internacional, podendo reconhecer a dignidade inerente a todas as pessoas como direito: “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da

família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (ONU, 1948), defendendo, assim, uma sociedade democrática, de direito.

Lembramos que do ponto de vista ético, estes resultados mostram que devemos estar preparados para a prevenção e correção, ajudando a criar mecanismos, lembrando que este trabalho foi voltado à área acadêmica e a seus atores, concluindo ser importante que todos estejam envolvidos nas ações.

Na análise dos resultados apresentados, fica evidente que o assédio moral fere os princípios e referenciais da Bioética.

A Bioética estabelece “pontes” entre o conhecimento científico e o conhecimento humanístico, com a finalidade de evitar impactos negativos de influências ( histórica, cultural e social) à que estamos expostos. Reconhecer que essas influências (paternalismo, cartesianismo, ênfase na doença, individualismo, utilitarismo etc) existem e nos envolvem diariamente, é um passo importante para entender qual fundamento devemos possuir para orientarmo-nos nos processos de decisão, para que as interferências negativas não nos prejudiquem em nossas ações.

Acreditamos que o fundamento mais importante é o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, e é após essa compreensão que estamos prontos para usar as ferramentas (princípios e referenciais), obtendo respostas de como agir eticamente diante de conflito ético em uma situação nova ou diferente.



## REFERÊNCIAS

ABEn - Associação Brasileira de Enfermagem. In: VI SEMINÁRIO NACIONAL DE DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO EM ENFERMAGEM NO BRASIL, 6. Relatório final. Teresina, maio 2002.

ADAMS, A. **Bullying at work**: how to confront and overcome it. London: Virago Press, 1992.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia. 2003. 188f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Administração, Universidade Salvador – UNIFACS, Salvador, 2003.

ANASTASIOU, L. G. C. Profissionalização continuada: aproximações da teoria e a prática. In: REUNIÃO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, 26. Poços de Caldas, 2003.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

ARMADA, C. A. S. Acoso moral el trajano. In: Anais da SEMANA DE DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE DIREITO, 2004. **Anais...** Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições70, 2006. 225p.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica (PUC), São Paulo, 2000.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BASTOS, C. R. **Direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BEAUCHAMP, T. L.; CHILDRESS, J. F. **Princípios de ética biomédica**. 4 ed. São Paulo: Loyola, 2002.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2007

BRASIL. Senado Federal. **Constituição Federal**. Brasília, 1988.

BRASIL- Conselho Nacional de Saúde. Res.CNS.no466 de 2012. Brasília, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução CNS Nº 196/196. Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, 16 out. 1996. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196\\_10\\_10\\_1996.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html)>. Acesso em: 15 jan. 2012

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

CANTISANO, G. T.; DEPOLO, M.; DOMÍNGUEZ, J. F. M. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. **Psicothema**, v.19, p.88-94, 2007.

CARRILLO, K. D. T. El acoso moral em el trabajo (“mobbing”). Delimitacion y herramientas jurídicas para combartilo. **Gaceta Laboral**, v.13, n.1, p.76-94, jan. 2007.

CASSITTO, M. G. et al. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Milan: OMS, 2004. (Serie Protección de la salud de los trabajadores; no 4).

CEZAR, E. S.; MARZIALE, M. H. P. **Problemas de violência ocupacional em um serviço de urgência hospitalar da cidade de Londrina, Paraná, Brasil**. [Dissertação]. Ribeirão Preto, SP: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2005.

CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Geneva: International Labour Organization, 2000.

CHONG, F.; PINTO, R. P. A. **O assedio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: CCFB, 2002.

COMENIUS. **Didática magna**. Trad. Ivone Castilho Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

CUNHA, M. I. **Trajetória e lugares de formação da docência universitária**: da perspectiva individual ao espaço institucional a ser realizado. São Leopoldo: Unisinus, 2006.

D'AURIA, A. Resiliencia reduz riscos de doenças e melhora a qualidade de vida. 2003. Disponível em: <[http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administração/qualidade\\_de\\_vida/030203-resiliencia\\_alberto\\_dauria.shtm](http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administração/qualidade_de_vida/030203-resiliencia_alberto_dauria.shtm)>. Acesso em: 23 out. 2011.

DEJOURS, C. A **Loucura do trabalho**: estudo de psicologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DI MARTINO, V. **Relationship between work stress and work violence in the health sector**. Geneva: International Labour Organization, 2003.

DUSSEL, E. La doctrina de la persona em Boecio. Solucioncristológica. **Sapientia**, v.83, p.101-126, 1967.

EDREIRA, M. J. Fenomenologia del acoso moral. **Anales del Seminario de Metafísica**, v.36, p.131-151, 2003.

EINARSEN, S. et al. The conceptof bullying at work: the european tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Ed.). **Bullying and emotional abuse at work**: international perspectives in research and practice. London: CRC Press, 2003

EINARSEN, S. et al. Bullying and hassmennt in the workplace-developmento in theory reaearch, and practice. Flórida: Taylor & Francis Group, 2011.

ENGELHARDT JR, T. **Fundamentos da bioética**. São Paulo: Loyola, 1998.

FARIA, J. H. **Economia política do poder**. Curitiba: Juruá, 2004.

FARIAS, G. M. et al. Ocupacional violence: situation to dignity and integrity of health professionals. **Rev. Enferm. UFPE On Line**, v. 4, n. 1, p.343-349, jan. 2010.

FERNANDES, M. F. P. **Projeto político-pedagógico**. Licenciatura em Enfermagem. Escola de Enfermagem da USP, São Paulo, 2011.

FERREIRA, B. W. Análise de conteúdo. **Aletheia**, v.11, p.13-20, jan./jun. 2000.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FERRER, J J.; ÁLVAREZ, J.C. **Para fundamentar a bioética**: teorias e paradigmas teóricas na bioética contemporânea. São Paulo: Loyola, 2005.

FIELD, T. **Bully in sight**. Inglaterra, 2001.

FREIRE, P. et al. **Disciplina na escola**: autoridade versus autoritarismo. São Paulo: EPU, 1989.

FREIRE, P. **Pedagogia da esperança**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. 29. ed São Paulo: Paz e Terra, 2004.

FREIRE, P. A. **Assédio moral**: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador. Tese (Doutorado) - Fac. Fil. Ciências, Universidade Estadual paulista (UNESP), Marília, 2011.

FREITAS, H. C. L. A reforma do ensino superior no campo da formação dos profissionais da educação básica: As políticas educacionais e o movimento dos educadores. **Educação & Sociedade**, v.20, n.68, 1999.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual, faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p.8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. **Revista de Administração de Empresas-eletronica**, v.6, n.1, jan./jun. 2007. Disponível em: <[www.rae.com.br.redirect.cfm.ID=4544](http://www.rae.com.br.redirect.cfm.ID=4544)>. Acesso em: 05 abr. 2009.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 124p.

GADOTTI, M. **Convite à leitura de Paulo Freire**. São Paulo: Serpione, 1989.

GALLINDO, L. P. Assédio moral nas instituições de ensino. **Jus Navigandi**, Teresina, ano14, n.2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/texto/12396>>. Acesso 25 nov 2011>. Acesso em: 05 maio 2011.

GARCIA, M. **Formação de Professores**: para uma mudança educativa. Portugal: Porto, 1999.

GERMANO, R. M. **A ética e o ensino de ética na enfermagem do Brasil**. São Paulo: Cortez, 1993.

GRACIA, D. **Fundamentación y enseñanza de la bioética**. Santa Fé de Bogotá: El Buho, 1998.

GRAY, D. E. **Métodos de pesquisa no mundo real**. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.22, p.183-192, 2006.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Rev. de Administração de Empresas Eletronica**, São Paulo, v.3, n.1, p.1-8, jan./jul. 2004. Disponível em: <[www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/raeeletronica/SP000336142/pdf](http://www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/raeeletronica/SP000336142/pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2010.

HELOANI, J. R. M. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

HELOANI, J. R. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: SOBOLL, L. A. (Org.) **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 95-104.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Berrand, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**. a violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Beltrand Brasil, 2003.

HOEL, H.; EINARSEN, S.; COOPER, C. L. Organizational effects of bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Ed.). **Bullying in the emotional abuse in the workplace**. London: Taylor & Francis, 2003. p.145-61.

HOSSNE, W. S. Bioética: princípios ou referenciais. **O Mundo da Saúde**, v.30, n.4,p.673-676, out./dez. 2006.

HOSSNE, W. S. Dos referenciais da bioética: a vulnerabilidade. **Bioethikos**, v.3, n.1, p.41-51, 2009a.

HOSSNE, W. S. Dos referenciais da bioética: a equidade. **Bioethikos**, v.3, n.2, p.211-216, 2009b.

HOSSNE, W. S.; SEGRE, M. Dos referenciais da bioética: a alteridade. **Bioethikos**, v.5, n.1, p.35-40, 2011.

HOSSNE, W. S.; SILVA, F. L. Dos referenciais da bioética: a solidariedade. **Bioethikos**, v.7, n.2, p.150-156, 2013.

JACOBS, J. **Psicología, organización y trabajo**, 2. ed. 2006. (Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, v.6).

JUNGES, J. R. **Bioética: hermenêutica e casuística**. São Paulo: Loyola, 2006.

KANT, I. *Methaphysik der Sitten*. In: *Kants Werke*. **Akademie textausgabe**. Berlin: Walter Gruyter, 1968.

KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural, 1974. (Os Pensadores).

KANT, I. **À paz perpétua**. Trad. Marco A. Zingano. Porto Alegre: São Paulo: L&PM, 1989.

KANT, I. **La metafísica de las costumbres**. 2. ed. Madrid: Tecnos, 1994.

KLEIN, Z. **La notion de dignité dans la pensée de Kant et de Pascal**. Paris: Vrin, 1968.

LA TAILLE, Y. Autoridade na escola. In: AQUINO, J. G. (Org.). **Autoridade e autonomia na escola: alternativas teóricas práticas** São Paulo: Summus, 1999.

LA TAILLE, Y. **Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas**. São Paulo: Artmed, 2006.

LEITE, A. I. T. **Assédio moral no âmbito hospitalar: estudo com profissionais de enfermagem**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Univ. Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

LEVINAS, E. **De Deus que vem à idéia**. Trad. Pergentino Stefano Pivatto. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

LEYMANN, H. **La Persécution au travail** Paris: Seuil, 1996a.

LEYMANN, H. The content and developmant of mobbing at work. **Europen Journal of Work and Organizational Psychology**, v.15, n.2, p.165-183,1996b.

LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

LITTLEJOHN, S. W. **Fundamentos teóricos da comunicação humana**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

LUTZ-BACHMANN, M. "Person" und "Natur" in den opuscula sacra dês A.M.S. Bioethicus. **Theologie und Philosophie**, v.58, p.48-70, 1983.

MACIEL, M. H. R. **Hegemonia, ajuste neoliberal e ensino superior no Brasil**. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2008.

MARITAIN, J. **La persona e Il bene comune**. 7. ed. Brescia: Morcelliana, 1983.

MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. et al. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDONÇA, H. **Retaliação organizacional: o Impacto dos valores e da justiça** . 2003. 257f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília,2003.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

MIRANDA NETO, H. C.. **Assédio moral: constrangimento e humilhação em instituição de ensino superior**. Dissertação (Mestrado) – UNIT, Centro Universitário do Triângulo, Uberlândia, MG, 2002.

MORAES, C. A. M. **Enfermeiro educador, enfermeiro professor**: formação e práticas educativas. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica, Campinas, 2004.

MOROSINI, M. C. Docência universitária e os desafios da realidade nacional. In: MOROSINI, M. C. (Org.). **Professor do ensino superior**: identidade, docência e formação. Brasília: Editora Plano, 2001. p.15-33..

MOUNIER, E. **O personalismo**. São Paulo: Duas cidades, 1996.

NEDONCELLE, M. **La reciprocité dès conscience**: essai sur la nature de la personne. Paris: Aubier, 1942.

NEDONCELLE, M. Les variations de boéce sur la personne. **Revue de Sciences Religieuses**, v.29, p.201-238, 1955.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OLIVEIRA; L. R. C. Existe violência sem agressão moral (interrogar). **Rev. Brasileira de Ciências Sociais**, v.23, n.67, p.135-146, jun. 2008.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2012

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 dez. 1948. Disponível em:<<http://www.dudh.org.br/declaracao/>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

PAIANO, D. B.; FURLAN, A. C. Direitos humanos fundamentais e dignidade da pessoa humana: evolução e efetividade do estado democrático de direito. **ETIC - Encontro De Iniciação Científica**, v. 4, n. 4, 2008. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/1687>>. Acesso em 20 jan. 2012.

PEIXOTO, O. S.; PEREIRA, I. V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.3, n.2, p.135-137, ago./dez. 2005.

PEREIRA, L. L. Vivenciando a comunicação como descoberta. 1999. 103f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, 1999.



PESSINI, L. No berço da bioética: o encontro de um credo com um imperativo e um princípio. In: PESSINI, L.; BERTACHINI, L.; BARCHIFONTAINE, C. P. (Org.). **Bioética, cuidado e humanização**. São Paulo: Centro Universitário Sao Camilo; Loyola; Centro de Estudos IBCC, 2014. 3v.

PESSINI, L.; BARCHIFONTAINE, C. P. **Buscar sentido e plenitude de vida: bioética, saúde e espiritualidade**. São Paulo: Paulinas, 2008.

PIMENTA, S.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2002. v.1.

PIÑUEL Y ZABALA, I. La Incidencia Del Mobbing ó acoso psicologico em el trabajo in España. In: DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

PIRES, D. **A hegemonia médica na saúde e na enfermagem**. São Paulo: Cortez, 1989.

POTTER, V. R. **Humility with responsibility**: a bioethics for oncologists: presidential address. **Cancer Research**, v.35, n.2 p.297-306, 1975.

POTTER, V. R. **Global bioethics**. United States of America: Michigan State University, 1988.

REIS, A. Entrevista com Roberto Heloani: assédio moral: a violência invisível. **Psicologia Brasil**, ano 4, n.33, p.6-11, 2006b.

REIS, E. J. F. B. et al. Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, v.27, n.94, p. 229-53, 2006b.

RODRIGUES, M. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. São Paulo: FGV, 2013.

SALAS-ZAMORA, G. E. El nuevo dilema del derecho laboral: acoso psicológico y moral em el trabalho. **Medicina Legal de Costa Rica**, v.22, n.2, p.55-74, p.55-74, set. 2005.

SCHWARTZMAN, S. **Por uma nova política de educação superior para o Brasil**. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.schwartzman.org.br/simon/poledsup.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2012.

SEVERINO, A. J. Pressupostos filosóficos da formação e da prática do educador. **Cadernos de Educação**, v.15, n.27, p.37-54, jul./dez. 2006.

SILVA, C. R. **Aspectos psicossociais do processo de participação em entidades não governamentais**: um estudo de caso de uma organização que atua no campo da AIDS. 1998. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOARES, S. R.; CUNHA, M. I. **Formação do professor**: docência universitária em busca de legitimidade. 5. Ed. Salvador: EDUFBA, 2010.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SORCINELLI, M. D. Effective approaches to new faculty development. **Journal of Counselling and Development**, v.72, n.5, p.474-479, 1994.

SORDI, M. R. L. **A prática da avaliação do ensino superior**: uma experiência na enfermagem. São Paulo: Cortez; PUC Campinas, 1995.

SOUZA, J. U. **Assédio moral**: uma abordagem sobre humilhações sofridas por professores no exercício da docência na educação superior. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro Universitário do Triângulo, Uberlândia, 2007.

SPOSITO, M. P. Um breve balanço da pesquisa sobre violência escolar no Brasil. **Educação e Pesquisa**, v.27, n.1, p.87-103, jan./jun. 2001.

STEFANELLI, M. C. **Comunicação em enfermagem**: teoria, ensino e pesquisa. 1990. 139f. Tese (Livre-docência em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

THOME, C. F. O assédio moral nas relações de emprego. **Rev Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, n.31, p.209-228, jul./dez. 2007.

TORRES, R. M. Tendências da formação docente nos anos de 90. In: WAEDE, M. J. (Org.). **Novas políticas educacionais: críticas e perspectivas**. São Paulo, 1998. p.173-191.

TORREZ, M. N. F. B. (Org.). **Imergindo na ação pedagógica em saúde/enfermagem**. Brasília: Ministério da Saúde; Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2000.

TROFEHRN, M. B. et al. Assédio moral no trabalho de enfermagem. **Revista Cogitare Enfermagem**, v.13, n.4, p.597-601, nov. 2008.

TROVÃO, A. D. J. **Breve estudo analítico sobre o assédio moral**. 2008. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.Br/v2/dhall.asp?id\\_dh+997](http://www.jurisway.org.Br/v2/dhall.asp?id_dh+997)>. Acesso em: 8 dez. 2008.

VEIGA, I. P. A.; CASTANHO, M. E. L. (Org.). **Pedagogia universitária: a aula em foco**. 3. ed. Campinas: Papyrus, 2000.

VENTURA, H. N. et al. Assédio moral no ambiente de trabalho: discurso de enfermeiros assistenciais. **Rev. Enfermagem UFPE on-line**, v.6, n.11, p.2672-2678, nov. 2012. Disponível em: <[http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/3290/pdf\\_1615](http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/3290/pdf_1615)>. Acesso em: 30 jan. 2012.

ZAPF, D.; LEYMANN, H. **Mobiing and victimization at work**. Reino Unido: Psychology Press, 1996.

ZOBOLI, E. L. C. P. **Bioética e atenção básica: um estudo de ética descritiva com enfermeiros e médicos no programa saúde da família**. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública USP, São Paulo, 2003.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

1. Fale o que você sabe sobre Assédio Moral.
2. Relate uma vivência ou algum fato que você percebeu ou presenciou em sua experiência como professor, que apresentou características de Assédio Moral e como foi o enfrentamento.
3. Conte como o sentido de respeito e dignidade da pessoa fizeram parte de sua formação.

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Eu \_\_\_\_\_ de-claro ter sido informado e estar devidamente esclarecido sobre os objetivos da pesquisa que são: conhecer a percepção do professor em situações de Assédio Moral, identificar e analisar como o professor lida nessas situações.

Tenho ciência que serei entrevistado (a) e que a entrevista será gravada, sendo que responderei questões relacionadas aos objetivos da pesquisa e que, ao término da entrevista, me será concedido o direito de acrescentar qualquer observação que eu julgue necessário. Entendo que terei garantia, sigilo e anonimato, ou seja, que apenas dados consolidados serão divulgados. Entendo também que tenho direito a receber informações adicionais sobre o estudo a qualquer momento, mantendo contato direto como pesquisador. Fui informado ainda, que minha participação é voluntária e que, se eu preferir não participar ou deixar de participar deste estudo em qualquer momento, isso não me acarretará qualquer tipo de prejuízo. Ao participar deste estudo não terei nenhum benefício direto, porém este poderá contribuir para a qualidade da formação do profissional enfermeiro. Declaro que compreendo tudo que me foi explicado sobre o estudo a que se refere este documento.

De forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar deste estudo.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do participante da pesquisa)

\_\_\_\_\_  
(assinatura da pesquisadora)

**Pesquisadora:** Maria Paola Mattion Badin

**Orientador da Pesquisa:** Prof. Dr. William Saad Hossne

**Co-Orientador da Pesquisa:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Auxiliadora Cursino Ferrari

Telefones: Coep: (11) 3465.2669

Pesquisadora: (11) 99172.9574