

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

KIARA MARIA APARECIDA VERAS LEITE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE**

**JOÃO PESSOA
2019**

KIARA MARIA APARECIDA VERAS LEITE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Hermann Atila Hrdlicka

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L533a Leite, Kiara Maria Aparecida Veras.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE / Kiara Maria Aparecida Veras
Leite. - João Pessoa, 2019.
22 f.

Orientação: Hermann Atila Hrdlicka Hrdlicka.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Assédio Moral. I. Hrdlicka, Hermann Atila Hrdlicka.
II. Título.

UFPB/BC

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E POLÍTICAS DE COMBATE

Kiara M^a. A. Veras Leite
Autora
Hermann Atila Hrdlicka
Orientador

SUMÁRIO: *1. Introdução • 2. Metodologia • 3. Referencial Teórico • 3.1 Assédio Moral • 3.2 Assédio Moral no Ambiente Universitário • 3.3 Respeitabilidade no Ambiente Universitário • 3.4. Combatendo o Fenômeno • 3.5 Políticas de Enfrentamento ao Assédio Moral na Universidade • 4. Resultados • 5. Considerações Finais • 6. Referências.*

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo contextualizar o debate teórico entre diversos autores sobre o conceito de assédio moral, sua atuação no ambiente universitário, além de um construto sobre respeitabilidade e políticas de combate ao fenômeno. O escopo tem por metodologia uma abordagem exploratória e qualitativa, sob o contorno de revisão narrativa cuja idéia é criar um paradigma entre os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana, corroborando com o processo de formação de políticas públicas. A pesquisa considera o ambiente universitário e releva o contexto multidisciplinar e multifacetado inerente, visando identificar padrões na argumentação teórica e jurídica e no enquadramento de práticas nocivas à saúde dos indivíduos, sob este prisma, indagamos a importância da criação de políticas de combate ao assédio moral no ambiente universitário e concluímos que a universidade deve refletir uma qualidade de vida aos que a significam, no intento de motiva-los nas questões de igualdade e integração.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Assédio na Universidade. Respeitabilidade. Políticas de Combate.

ABSTRACT: The purpose of this article is to contextualize the theoretical debate among several authors about the concept of moral harassment, its action in the university environment, and a construct about respectability and policies to combat the phenomenon. The scope is based on an exploratory and qualitative approach, based on a narrative review, whose idea is to create a paradigm between the rights and fundamental guarantees of the human person, corroborating with the process of public policy formation. The research considers the university environment and stresses the inherent multidisciplinary and multifaceted context, aiming to identify patterns in the theoretical and legal argumentation and the framing of practices harmful to the health of individuals, under this prism, we investigate the importance of creating policies to fight against mobbing and bullying in the university environment and we conclude that the university should reflect a quality of life to those who signify it, in an attempt to motivate them in matters of equality and integration.

Key words: Moral Harassment. Mobbing at the University. Respectability. Combat Policies.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo visa analisar um fenômeno não tão recente que pode causar variados graus de danos psicológicos, preocupante e intermitente em publicações em diferentes mídias e que decorre de comportamentos não saudáveis no ambiente de trabalho ou na escola, obrigando que o assunto seja debatido e lembrado constantemente, seja na academia, nas organizações ou nas relações de trabalho, nas instituições e nos temas ou causas sociais.

Longe de ser uma prática isolada a um país, cidade, ou comunidade, são eventos rotineiros que há décadas pesquisadores vêm dirigindo suas produções para a transformação dos ambientes de trabalho e educação, bem como conscientizar sobre esta prática violenta comum e singular nas mais variadas esferas sociais (em função de sua multidiversidade de sintomas). No Brasil, esse tipo de violência psicológica recebe o nome de Assédio Moral (AM).

O interesse dos estudiosos sobre o AM foi despertado há mais de três décadas, tendo sido construídos conceitos para o termo. Todo ato ou repetição intencional e deliberada de palavras orais e escritas, ações e ou gestos que configurem humilhação, constrangimento, perseguição, desrespeito, intimidação, hostilização, ofensa, perturbação, impedimento do desenvolvimento pleno ou tantas outras manifestações que possam vir a ser analisadas como inaceitáveis são características do assédio moral, de modo que, no ambiente de trabalho, pode vir a afetar a empregabilidade de quem sofre a violência, a qual, muitas vezes, é silenciosa e silenciada, repetitiva ou um evento isolado e muito grave. (LEYMANN, 1990, HIRIGOYEN, 2002)

No Brasil, a Câmara dos Deputados aprovou, em 12 de março de 2019, um projeto de lei que torna crime o assédio moral no trabalho, cujo trâmite será apreciado pelo Senado Federal, sendo caracterizado pela ofensa reiterada à dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico e mental no exercício de emprego, cargo ou função. Porém, há controvérsias e reiteradas discussões entre os legisladores pelos riscos que podem causar ao ambiente de trabalho, tais como: aspectos subjetivos carregados no texto legal, impactos sobre investimentos, perenidade das agressões, e outras, critérios de enquadramento, caracterização plena e as consequências de comportamentos nocivos tanto para a organização quanto para o abusado.

Enquanto a nova lei tramita, permanecem os instrumentos de Direito adequados que vêm sendo inseridos na jurisprudência em diferentes matrizes. Apesar de as interpretações não serem unânimes, tendo em vista a caracterização plena da conduta do agressor, até o presente

momento, não consta legislação federal brasileira que regulamente o assédio moral, embora isto não impeça que hajam sanções judiciais para os agressores e critérios que caracterizam seus pressupostos legais.

Nesse sentido, este artigo objetiva contextualizar o debate teórico entre diversos autores sobre o conceito de assédio moral e sua atuação no ambiente universitário, além de um construto sobre respeitabilidade e a criação de mecanismos e políticas de combate ao fenômeno, com o intuito de levantar A INDAGAÇÃO: Qual importância da criação de políticas de combate ao assédio moral no ambiente universitário?

O assédio moral será debatido sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito à saúde e à honra, exarados nos artigos 1º, inciso III; 5º, inciso X e 6º da Constituição Federal, além de outros enfoques, por meio de revisão narrativa, buscando chamar atenção para um tema que vem ganhando visibilidade a medida em que proporciona aos indivíduos a tomada de consciência dos próprios direitos.

2 METODOLOGIA

A pesquisa se desenvolveu por meio de uma metodologia exploratória e qualitativa, sob o contorno de revisão narrativa de diferentes fontes.

Foi criado um enredo a fim de que se possa contextualizar o AM no ambiente universitário a partir de parâmetros multidisciplinar e multifacetado formado por livros, artigos, jurisprudências, legislação nacional, tratados internacionais sobre direitos humanos, e consultas diversas a pesquisas relacionadas à violência, educação, saúde, assédio moral e cultura organizacional.

A respeito da pesquisa exploratória, Barros (2002) descreve que “estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições

Segundo Barros (2002,), “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir fontes bibliográficas”.

No que tange à pesquisa, esta foi desenvolvida sob a forma de revisão narrativa que se caracteriza por possibilitar “análises e interpretações críticas mais amplas” para

compreender a atualidade científica no assunto, quer seja de ordem teórica ou conceitual (ELIAS; MARTINS; SOUZA, 2012).

Em consonância com Rother (2007), é um excelente instrumento exploratório tanto para a educação continuada quanto para a ciência, pois permite adquirir e atualizar seu conhecimento em curto espaço de tempo. Outros autores expõem que garantem flexibilidade ao pesquisador quanto à: i) exigência de critérios explícitos; ii) inexistência de protocolo rígido; iii) abrangência, e iv) à seleção dos artigos que é realizada de forma arbitrária, sem a preocupação de esgotar as fontes de informação (CORDEIRO; GUIMARÃES; RENTERIA, 2007).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O mundo começou a entender o assédio moral como uma prática ofensiva à dignidade da pessoa humana a partir do momento em que foram realizadas pesquisas sobre o tema. Observou-se uma vulnerabilidade diante de tal prática que iminentemente demonstrou a necessidade da intervenção do poder público para mitigar a violência sofrida. Com estas pesquisas, vieram à tona questões corriqueiras que, com o advento da informação e a ampla divulgação, passaram a ser questionadas. A partir delas foram estabelecidos conceitos e prerrogativas que delimitaram o fenômeno de maneira a imputar ao Estado a função de regulamentar e combater.

Quando a integridade física e moral dos indivíduos foi colocada à prova, sobretudo no ambiente de trabalho, os casos passaram a ser expostos à medida em que as pessoas passaram a ter consciência dos próprios direitos. Para Alkimin (2013):

O assédio moral praticado pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma performance polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e a escassez de emprego.

As circunstâncias em que é possível observar relações de poder, geralmente há um desgaste natural entre a relação do empregador x empregado, sobretudo quando esta relação se baseia na obtenção de lucro e promove competitividade entre os agente envolvidos. O empregado por sua vez, temendo perder sua colocação naquele emprego acaba cedendo e muitas vezes se submete aquilo que chamamos aqui de violência.

Nesse sentido, a jurisprudência brasileira delimita o assédio moral da seguinte forma:

Assédio Moral. Indenização. Configura assédio moral o terror psicológico imposto aos empregados, consistente em pressão ininterrupta e exagerada para o cumprimento de metas, sob ameaça direta de demissão. O direito deve ser exercido observando-se limites, econômicos, sociais ou éticos. Comprovada a lesão impingida à moral do trabalhador em decorrência de abuso patronal, faz-se devida a indenização por dano moral, à luz dos artigos 186 e 942 do Código Civil, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal (TRT/SP - 00033529520135020044 - RO - Ac. 3ªT 20170146094 - Rel. Luciana Carla Corrêa Bertocco - DOE 15/03/2017).

Assédio moral. Fofocas no ambiente de trabalho. Exposição indevida da vida pessoal do trabalhador. Dano moral configurado. Comprovado que no ambiente de trabalho eram feitas fofocas sobre a vida pessoal do reclamante, a indenização por danos morais é medida que se impõe. A vida privada, a honra e a intimidade são valores fundamentais da pessoa humana, devendo ser resguardados (CF/88, art. 5º, inciso X). Recurso Ordinário do Autor ao qual se dá parcial provimento (TRT/SP - 00025023020125020059 - RO - Ac. 9ªT 20170132301 - Rel. Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento - DOE 15/03/2017).

Com efeito, estas e outras decisões ratificam o assédio moral como conduta violenta e danosa que pode levar a consequências drásticas para o indivíduo, bem como para o ambiente em que se insere. O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do indivíduo, projeta seus efeitos sobre a sociedade.

Há de se ressaltar que o assédio moral está presente no cotidiano laboral e não isenta o ambiente universitário. No entanto, em que pese a ausência de pesquisas sobre o tema, propõe-se a investigá-lo no contexto das instituições de ensino superior, além das atitudes genéricas dos acontecimentos que ocorrem diariamente.

A gênese da dignidade humana abrange um universo de valores irrestritos, positivados por leis e dispositivos que os chancelam, que atuam no intuito de tutelar os direitos individuais da pessoa humana. Um ambiente laboral saudável, consoante aos princípios de dignidade¹, é tarefa conjunta dos indivíduos que fazem parte do ambiente em que estão inseridos.

Para os que convivem com a violência, há quatro posturas possíveis: estimular, consentir, negligenciar ou combater. No entanto, o combate é a única postura que minimiza a participação dos autores e distancia os demais de serem igualmente violentos como aqueles que promovem, aceitam ou se omitem diante do mal declarado. Assim, como forma de combate, destaca-se a importância de criar políticas que monitorem e promovam o

¹ Para Kant, a dignidade é a característica daquilo que não pode ser mensurado, do que não tem preço e nem pode ser trocado por nada equivalente. O princípio da dignidade é a autonomia intrínseca, a capacidade de dar liberdade a si mesmo, a capacidade de agir de acordo com o que é sua própria moral e que não se pode abalar. (Kant, 1980)

enfrentamento da violência, a fim de assegurar que, embora não seja erradicado, o problema seja amenizado. Desse modo, Rodrigues (2010) destaca que:

A eficácia das políticas públicas depende do grau de eficiência da gestão – o que, por sua vez, implica não apenas a qualidade dos gestores para exercer seu ofício público, mas também um ambiente de atuação que favoreça a governança democrática e a responsabilização política (accountability).

Accountability é um conceito que entrou para o léxico da teoria política contemporânea despontando como um princípio fundamental do arcabouço democrático. O contexto de reforma do Estado nas democracias contemporâneas confere ao conceito de accountability, um horizonte normativo que permite repensar uma perspectiva de responsabilização dos agentes políticos e burocráticos. (FILGUEIRAS 2011)

3.1 ASSÉDIO MORAL

É a partir da Segunda Guerra Mundial que os tribunais internacionais buscam o reconhecimento da igualdade de todos, sem distinção. Nas civilizações mais desenvolvidas, o direito à dignidade, paulatinamente, passa a ser fundamental, ainda que contemplando apenas o grupo dos que podem dispor do conceito de cidadania e poder. Com a evolução das sociedades, institutos normativos são criados como mecanismos de conscientização que norteiam a luta pelos plenos direitos. O homem é um ser cuja existência constitui um valor absoluto, ou seja, nada do que existe no mundo lhe é superior ou equivalente. (PEQUENO 2012)

Há muitos termos pelo mundo que designam o psico terror. Na França – Harcèlement moral (assédio moral), Itália – molestie psicologiche, – na Inglaterra, Austrália e Irlanda - Bullying, Bossing, Harassment (tiranizar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – Mobbing (molestar), no Japão – Murahachibu (ostracismo social), em Portugal – Coacção moral, nos países hispânicos – Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo, no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, mobbing.

Quem primeiro define assédio na literatura científica é a canadense BRODSKY (1976), utilizando o termo *harassment* importado do conceito de assédio sexual (*sexual harassment*) que ao retirar o termo sexual da conduta, transforma-o em *harassment*, que em português é *assédio*.

[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.

O termo *bulling* foi cunhado na Inglaterra – é quando a violência do assédio é caracterizada por hierarquia de poder e baseia no tratamento desumano que reside na palavra *bully*, aquele que ataca o mais fraco. Nos Países Escandinavos, Itália, Alemanha, o assédio moral é definido como *mobbing*. Para LEYMANN em “*Mobbing and psychological terror at workplaces (1990)*”, o termo deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional e de organizações sendo uma forma de violência psicológica, enquanto que o termo *bullying* é aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, pois o bullying com frequência vem acompanhado de violência física. A partir da obra de LEYMANN(1990), as pesquisas sobre o assédio moral avançaram muito no mundo inteiro, sobretudo em termos da compreensão de suas consequências para a saúde física e mental, de seus efeitos negativos para vítimas, testemunhas e organização.

Em 1993 a Lei de Seguridade e Saúde Laboral, de 21 de setembro de 1993 é publicada na Suécia como a primeira lei de combate ao assédio moral do mundo, seguida pela lei Francesa de Modernização Social, que em 2002 trouxe a prática desse assédio como crime tipificado em seu Código Penal. Importante ressaltar o quanto recente a ciência e as Instituições passaram a estudar e combater este fenômeno (SOARES E OLIVEIRA, 2012).

As definições do AM enfatizam alguns aspectos que diferenciam a forma de violência. Este é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante. Para muitos autores a gravidade também é um fator determinante, pois, embora um só gesto isolado não caracterize o assédio moral, uma prática afrontosa de natureza grave ou um movimento que empreenda o fim da permanência do indivíduo naquele contexto precisam ser considerados. Exemplifica-se como a ideia de que um rumor pode acabar com a reputação da vítima, e que não é necessário que ele aconteça semanalmente e nem em um determinado período de tempo para se caracterizar assédio moral (SOARES E OLIVEIRA, 2012). Nesse sentido, Barreto (2000) preceitua que:

Assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais

subordinado desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Outrossim, a assédio moral é uma humilhação que fragiliza a vítima e pode levar a sérios problemas de ordem psicossomáticas que vão desde uma simples dor de cabeça, passando pela síndrome do pânico até o suicídio. Como agravante, não é raro que este procedimento constrangedor venha acompanhado do assédio sexual. Muitas vezes não se sabe até que ponto estes assédios se comunicam, mas muitos são os aspectos complementares no intuito evidente de neutralizar a vítima em termos de poder.

Frise-se, por oportuno, que a jurisprudência brasileira também exige que a conduta do ofensor seja reiterada, pessoal, habitual e que tenha um período prolongado, conforme se depreende da leitura do acórdão a seguir:

O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho (ACÓRDÃO n. 20160520082 - Relator: Donizete Vieira da Silva. Publicação: 25-07-2016).

Há ainda o caráter da intencionalidade da violência ante à fragilidade da vítima. O terror psicológico não carece de ser notadamente intencional e direcionado, muitas vezes o agressor não se dá conta da violência ou se nega a reconhecer que dela praticou, isso dificulta o reconhecimento do uso sistemático da conduta, levando o agressor a negar as aparências e disfarçar as evidências.

Ademais, releva-se o caráter de gênero em relação às vítimas do assédio. De acordo com Soares e Oliveira (2012), os homens denunciam com uma frequência semanal, enquanto as mulheres sofrem quase que diariamente esta violência. Considerando a presença do machismo nas relações de hierarquia, este número é ainda mais relevante do ponto de vista do assédio como um todo, não podendo, portanto, ser ignorado.

Alguns autores se posicionam sobre o assédio moral como uma “perversão do ego”, em um âmbito estritamente psicopatológico. Por outro lado, outros consideram o agressor como produto de uma construção sócio-histórica (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008). Não é a intenção polarizar a discussão ou sequer estereotipar os agressores, muito pelo contrário, o que se quer demonstrar aqui é a relevância que requer o tema e atentar para a

continuidade da manifestação do assédio moral apesar dos princípios combativos e a insistência de alguns indivíduos em não o reconhecerem como violência.

Na verdade, há poucas iniciativas no Brasil para estudar sistematicamente o assédio moral, sobretudo diante do desenvolvimento de escalas que meçam essa construção e apresentem informações relacionadas a estruturas internas (RUEDA; BAPTISTA; CARDOSO, 2015). Os dados são ainda mais escassos quando se buscam estudos acerca do tema no âmbito universitário.

3.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

O ambiente universitário não está isento do assédio moral, podendo ser afetado por situações de violência psicológica cotidianamente, nas quais professores, funcionários e alunos podem vir a sofrer humilhações e constrangimentos. Na verdade, a violência manifestada influencia de forma negativa o desenvolvimento dos processos educacionais, comprometendo profundamente a troca de conhecimento necessária para manutenção de um ambiente saudável de aprendizado. Os processos de desenvolvimento educacional são negativamente influenciados e, uma vez abalada a boa relação entre os indivíduos, a saúde psíquica de alunos e dos agentes envolvidos fica severamente comprometida (PAIXÃO, et al, 2013), (TOLFO et al., 2016).

Para Hirigoyen (2002), há diversas consequências psicológicas para o tormento causado pelo assédio moral, em qualquer ambiente que se manifeste: a) renúncia; b) confusão; c) dúvida; d) estresse; e) medo; f) isolamento. No primeiro estágio, reconhece-se a tentativa de resolução de conflito, pois a vítima teme o transtorno que vem sendo causado. Em seguida, o estresse prepondera no ambiente envolvido. Na dúvida, a vítima não tem consciência do motivo e nega-se a aceitar a ocorrência do assédio. Passando para o estágio da submissão, a vítima sofre a tensão da violência e sente-se impotente diante dela. Na fase do medo, o assediado mantém-se alerta e adota um comportamento de ostracismo (HIRIGOYEN, 2002). Por fim, o desconforto culmina no isolamento ou no rompimento com aquela situação. Isso pode levar o assediado a abandonar o curso ou, até mesmo o professor ou funcionário abandonar seu trabalho.

Ainda de acordo com Hirigoyen (2002), o assédio moral pode ser classificado em quatro tipos: 1) horizontal, quando ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico; 2) vertical ascendente, no qual um superior hierárquico é assediado por subordinados ou pessoas de um nível hierárquico inferior, sofrendo discordância ou retaliação; 3) misto,

quando ocorre tanto o horizontal quanto o vertical ascendente; e 4) vertical descendente, quando o indivíduo em posição hierárquica superior assedia subordinados ou pessoas de nível hierárquico inferior. Acredita-se que o assédio moral misto, em geral, começa como um assédio horizontal, que culmina em vertical ascendente, em razão da omissão do superior hierárquico.

Apesar da escassez nos estudos sobre o tema no ambiente universitário, pode-se verificar a prática tanto de aluno quanto de professores. Ocorre o assédio moral do aluno para o professor, quando aquele assume o papel do agressor, sendo o professor a vítima; e o assédio moral do professor com o aluno ocorre quando o aluno é a vítima e o professor é o assediador.

O assédio moral vertical descendente (professor-aluno) é bastante comum, em razão das características particulares do sistema de ensino do país. Embora não haja uma relação hierárquica como a existente entre chefes e empregados de empresas, o corpo docente da instituição assume uma posição superior em relação ao aluno. Isso ocorre porque os docentes têm a anuência da instituição de ensino para o repasse do conhecimento, muitas vezes a anuência se confunde com o poder deliberado e eles praticam a violência de modo que compromete a relação professor/aluno. (PAIXÃO et al, 2013).

3.3 RESPEITABILIDADE NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

O ser humano é dotado de dignidade porque é capaz de autonomia pelo seu bem estar, em detrimento da realização de projetos alheios, por isso, ele deve ser visto como um fim em si mesmo, não como meio do desejo do outro. Nesse sentido, o que torna o indivíduo merecedor do respeito por parte do Estado e da comunidade é a dignidade humana que, conforme Sarlet (2001), é:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

No primeiro artigo da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), a dignidade da pessoa humana é destacada como um dos seus fundamentos e ressoa como

princípio fundamental e inviolável. Com efeito, muitos direitos fundamentais são relacionados a este princípio, sobretudo, os direitos individuais e coletivos e os direitos sociais.

Destarte, há várias outras passagens na CRFB/88 que denotam a dignidade da pessoa humana com uma garantia fundamental, como no artigo 5º, incisos III (não submissão à tortura), VI (inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença), VIII (não privação de direitos por motivo de crença ou convicção), X (inviolabilidade da vida privada, honra e imagem), XI (inviolabilidade de domicílio), XII (inviolabilidade do sigilo de correspondência), XLVII (vedação de penas indignas), XLIX (proteção da integridade do preso) (BRASIL, 1988). Todos estes artigos convergem para o entendimento de que não importa a circunstância ou ambiente em que esteja inserido o indivíduo, seus direitos fundamentais devem ser respeitados.

No geral, as universidades são amplamente afetadas pelo assédio moral (CARAN et al, 2010). Como agravante, o ambiente universitário favorece sua ocorrência seja por parte do empregador, seja por colegas e alunos, estando presente em todas as searas deste ambiente. O professor tem a tendência de ser facilmente hostilizado e humilhado por seus comportamentos diante dos seus superiores, bem como pela sua maneira de se impor perante os alunos, ou ainda, pela sua falta de iniciativa em resolver questões referentes à sala de aula (HIRIGOYEN, 2009). Não apenas o professor sofre este tipo de pressão, mas alunos e funcionários tendem a sofrer hostilidades semelhantes.

O ambiente universitário deve refletir uma certa qualidade de vida aos indivíduos que lhe assomam, devendo promover as questões de igualdade de direitos e deveres. É um dever da academia garantir que estas demandas sejam discutidas, porém o que acontece geralmente é que diante do desconforto que gera a tomada de decisões, se acovardarem e ignorarem as necessidades dos indivíduos inseridos no contexto.

Ao Estado cabe demandar políticas que assegurem a respeitabilidade de todos os direitos. Assim não o sendo, “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002), devendo, portanto, o assediador ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral, cabendo à vítima ser indenizada nos casos em que a violência tenha causado prejuízos financeiros e morais, bem como quando houver danos psicológicos ou à sua imagem.

3.4 COMBATENDO O FENÔMENO

Algumas instituições estão criando suas próprias diretrizes para prevenir e combater fenômenos como o AM. O entendimento geral é de que as práticas fazem parte de contextos culturais e sociais que preservam posições de hierarquia que apresentam algum tipo de ascendência ou superioridade entre pessoas e grupos, devendo a universidade estar sempre alerta para as devidas questões correlatas. Há muitas situações que se confundem com um poder danoso no ambiente universitário, o que favorece o desenvolvimento de algumas condutas peculiares.

No Direito Civil, Diniz (2007) é ousada ao falar da responsabilidade objetiva em se tratando de reparação por dano moral ou material, que consiste na:

Aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

No âmbito penal, a ideia é que se deve conceder a devida proteção aos bens jurídicos essenciais à estrutura da sociedade. A proteção, no entanto, não deve se restringir a uma função social repressiva e intimidadora, devendo ocorrer, principalmente, por meio do acordo entre o Estado e o cidadão, na medida em que ambos aceitem se submeter a normas jurídicas, devendo estas sejam justas dentro de uma estrutura democrática, que viabiliza a promoção da justiça e a manutenção da paz social (CAPEZ, 2011).

Nesse diapasão, a lei aprovada pela Câmara Federal, em março de 2019, caracteriza ofensa reiterada à dignidade de outro indivíduo, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de cargo, emprego ou função, punível com detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver (BRASIL, PL 4742/2001). A referida lei aguarda a aprovação do Senado Federal e a sanção presidencial. Importante salientar que qualquer que seja a mudança ocorrida na legislação, bem como qualquer que seja a política criada no âmbito das instituições, não será o suficiente para ultimar as práticas de abuso de poder em relações sociais que estejam delimitadas em hierarquia (CAPELARI, 2009).

Ademais, no âmbito das universidades, cumpre enfatizar a importância de um combate junto à comunidade acadêmica, devendo esta promover ações de prevenção e enfrentamento às violações de direitos humanos pensadas e executadas a partir de uma perspectiva interseccional onde os direitos e garantias sejam respeitados de modo que garanta a todos um ambiente salutar ao desenvolvimento do saber.

3.5 POLÍTICAS DE ENFRANTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES

A proposta visa a uma intervenção nas universidades, com o propósito de criar ferramentas que garantam a constitucionalidade das relações no ambiente universitário por meio de normas e regras de proteção e mitigação da violência, bem como a criação de comitês e canais de escuta/mediação, limites ou sanções aos comportamentos hostis, apoio psicológico ou terapêutico às vítimas, entre outras medidas, que auxiliem no combate à violência e seus efeitos (TOLFO et al., 2016).

Mister se faz, pois, oportunizar a criação de espaços públicos, ou espaços de discussão, que possam existir dentro das próprias instituições, onde os membros da organização pudessem expor seus problemas, angústias e expectativas, facilitando o entendimento. Por se tratar de um fenômeno que envolve interações sociais complexas, as vítimas da violência carecem de apoio social e institucional, razão pela qual recomenda-se ainda a criação de políticas combativas nas instituições.

Sob esse liame de compreensão, para que seja implementada uma política pública é necessário respeitar um enredo que se denomina ciclo de políticas públicas, um modelo que delimita fases para que estas tenham validade: formulação, implementação e avaliação (FREY, 2000; SECCHI, 2010).

As políticas públicas consistem em uma atividade complexa que visa à concretização dos direitos e objetivos sociais juridicamente relevantes e determinados no meio político-administrativo, em prol do interesse público qualitativo e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana. Nesse diapasão, Dworkin (2011, p. 36) inclui as políticas (*policies*) dentro da Teoria do Direito, juntamente com as regras e os princípios e determina que:

A política (*policy*), contraposta à noção de princípio, designa aquela espécie de padrão de conduta (*standard*) que assinala uma meta a alcançar, no mais das vezes uma melhoria das condições econômicas, políticas ou sociais da comunidade, ainda que certas metas sejam negativas, por implicarem na proteção de determinada característica da comunidade contra uma mudança hostil. Os princípios já não têm a finalidade de assegurar uma situação socialmente desejável, mas instituir exigências de justiça e equidade.

Outrossim, pensando nas políticas públicas como o conjunto de planos e programas de ação governamental voltado à intervenção no domínio social, por meio do qual são traçadas as diretrizes e metas a serem fomentadas pelo Estado, sobretudo na implementação

dos objetivos e direitos fundamentais dispostos na Constituição, Bucci (2006, p. 39) conceituou política pública da seguinte forma:

Política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados - processo eleitoral, processo de planejamento, processo judicial - visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados.

Para as políticas é importante definir um objetivo e estabelecer metas. As ideias confirmam a percepção que os tomadores de decisão têm dos *policies issues*, influenciando a ação. O plano é um ponto de partida que será interpretado e adaptado às circunstâncias locais no qual as variáveis cognitivas recebam destaque, atuando como mediadoras entre as intenções contidas no plano e sua apropriação nos espaços locais (D'ASCENZI& LIMA, 2011).

A política pública é tida, pelo senso comum, como procedimento linear em que fases perfeitamente distintas sucedem-se, de modo a se partir da formação, passando pela implementação, finalizando com a avaliação. O seu processo de formação implica em, respectivamente: preparação da decisão política, *agenda setting*, formulação, implementação, monitoramento e avaliação, envolvendo uma série de atividades e etapas distintas, dentre as quais se destacam:

a) identificação dos problemas e demandas a serem atacados para a definição das prioridades a serem decididas junto aos formuladores de políticas públicas; b) formulação de propostas concretas entre diferentes opções de programas a serem adotados; c) implementação propriamente dita da política pública, com a criação da estrutura necessária e observância da burocracia existente, gasto de recursos e aprovação de leis; d) avaliação dos resultados da política por meio da verificação dos resultados e impactos da política, para que se possa aferir se ela realmente funciona ou não; e) fiscalização e controle da execução da política por meio da atuação da sociedade civil, dos Tribunais de Contas e do Ministério Público (DUARTE, 2013, p. 26).

Essas diferentes fases, materializadas na forma de uma sucessão de eventos e acontecimentos de natureza diversa, não ocorrem de forma linear ou estanque, mas constituem um processo cheio de idas e vindas, a serem analisadas em cada caso concreto. No Brasil, existem três fases importantes para a construção da política pública e seu desenvolvimento. A primeira é a decisão estatal (feita por agentes públicos, com maior ou menor participação social); a segunda diz respeito à alteração institucional (mudanças

estruturais ou organizacionais); e a terceira são as ações públicas propriamente ditas (a efetiva realização das ações).

De modo mais resumido, pode-se reconhecer duas etapas mais gerais da *policy*: uma de definição, onde são escolhidas, dentre o arsenal de possibilidades, as políticas que serão desenvolvidas; e outra de implementação ou execução, na qual se transforma o que foi definido em realidade prática.

4 RESULTADOS

A criação e aplicação de programas e protocolos específicos que atuem em caráter permanente como prevenção de práticas preconceituosas e discriminatórias nas instituições universitárias é uma realidade que se faz necessária, bem como a construção de relações sociais e interpessoais que primem pelo respeito aos direitos humanos e à diversidade

A pesquisa revelou que o AM consiste na violência psíquica ou moral praticada entre indivíduos que estão em posições hierárquicas distintas, verificando-se que a busca em prol do combate a ele culminou com um copilado de estruturas que tornam possível a criação de políticas públicas estatais e institucionais para o enfrentamento da violência.

Recomenda-se a criação de políticas públicas institucionais baseadas na multidisciplinaridade inerente às instituições de ensino brasileiras, como forma de despertar a comunidade universitária para a importância de um ambiente equilibrado e livre de práticas abusivas.

Para os autores Nunes, Tolfo e Espinosa (2016), existem elementos que devem estar presentes nos métodos de prevenção à violência no ambiente universitário: a criação de um clima social com atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, onde a existência de frustração e atrito é aceita, mas também propriamente administrada; garantia de que os estilos de liderança e práticas administrativas na organização são aplicados a todos de forma igualitária, garantindo tratamento justo e respeitoso; e que a sensibilidade para necessidades pessoais e vulnerabilidades sejam levadas em consideração, além da garantia de que os gestores tenham treinamento e capacidade para administrar conflitos e de que a instituição tenha metas, regras e responsabilidades claras, bem como ética de trabalho; criação e manutenção de uma cultura organizacional em que o assédio moral e os maus tratos não sejam tolerados.

Ressalta-se da perspectiva jurídica os obstáculos para a criação de uma política pública efetiva. Todavia, do ponto de vista prático e de casualidade interna, inerente às

instituições, além de possível se faz necessária sua implementação. Entretanto, o problema que norteia esta criação se dá de duas formas: na primeira, estabelece-se a natureza do problema como administrativo organizacional e sua resolução depende da especificação de objetivos e do controle dos subordinados. Na segunda, o problema da implementação decorre do conflito de interesses (D'ASCENZI& LIMA, 2011). A manifestação dos atores da problemática precisam ser levados em consideração na elaboração e implementação, pois eles determinam o rumo que uma política deve tomar.

Foram extraídas bibliografias de livros e artigos relacionados ao tema, e outros aspectos retirados de sites e de manifestações a cerca de assédio moral, hasmant, mobbing, bullying, acoso moral, entre outros termos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve por objetivo construir um conceito de assédio moral e relevar a importância de ser trazida a discussão para a academia, possibilitando a criação de ferramentas de combate à hostilidade no ambiente de trabalho no recorte universitário. No decorrer da construção, foi possível observar que o assédio moral sempre existiu nas relações de trabalho desde as civilizações mais remotas. O combate a ele é que, além de recente na história da humanidade, ainda demanda grande discussão sobre como construir e classificar o tema.

A exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício das funções, sejam estas discentes ou laborais, não se isentam de se manifestarem no ambiente acadêmico. Por haver neste âmbito uma condição heterogênea de hierarquia, elas podem apresentar-se das mais variadas formas. No entanto, é importante construir uma base de respeitabilidade nesta seara, numa base legalista e como garantia fundamental e à dignidade da pessoa humana, bem como refletir a importância da legislação sobre a relevância desta construção.

Restou evidente que atuar na prevenção de práticas preconceituosas e discriminatórias é uma luta que não pode parar e que é, através da criação de políticas públicas, que o Direito brasileiro demonstra o interesse em mitigar práticas abusivas nas relações sociais. É de suma importância que o fenômeno seja tratado com seriedade pelo Estado, para os agressores é necessário leis mais severas a fim de coibir suas práticas que apesar de muito graves não denotam o compromisso do Estado a fim de extirpa-las.

A universidade, muito mais do que a casa do saber, deve ser um abrigo seguro e saudável para todos os indivíduos, no qual se construa a cidadania e o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana. O assédio moral existe neste locus e é dever do Estado e das próprias instituições criarem mecanismos que o combatam efetivamente e o erradiquem.

Como fatores limitantes da investigação enumera-se: i) seu caráter exploratório, ii) por ser narrativa, a não obrigação de um protocolo mais rígido na revisão das fontes investigadas; iii) a escolha arbitrária de fontes diversas; e iv) a amplitude de interpretações possíveis fundamentadas em diferentes trabalhos.

Recomenda-se que futuros trabalhos sejam orientados por revisão sistemática sobre o assunto, bem como pesquisas quantitativas direcionadas ao mesmo ambiente universitário, com a devida comparação com outros estudos.

6 REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; ARAÚJO, S. V. Assédio moral na percepção de professores de cursos de Administração: um estudo exploratório. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho 1.**, 2007, Natal. Anais. Natal: ANPAD, 2007.

BARROS, Aidil de Jesus Paes de. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis, R.J. Vozes, 2002.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDVC ed. da PUC-São Paulo, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: Abril de 2019.

_____, Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil brasileiro. Brasília, DF, 2002**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>> Acesso em: Maio de 2019.

_____, Projeto de Lei 4742/2001. Câmara dos Deputados. 2019. Disponível em: <<
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>>

Acesso em: Março de 2019.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. 2016. Disponível em:
 <<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/416012968/recurso-de-revista-rr-3604007920085090670/inteiro-teor-416012989>>> Acesso em: Abril 2019.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Boletim de Jurisprudência 2016
 Disponível em:
 <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Boletim/turmas/2017/bol_05_17.pdf>> Acesso em:
 Abril de 2019

BRODSKY, C. M. (1976). **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books.

BUENDÍA, M. **Radiografía del mobbing en el centro de studios**. Boletín de notícias sobre
 acoso psicológico, nov. 2003. Disponível em:
 <<http://www.mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_793.shtml>>. Acesso
 em: 15 mar. 2019.

BUCCI, Maria Paula Dallari. O Conceito de Política Pública em Direito. In: _____.
 (Coord.). **Políticas Públicas: Reflexões sobre o Conceito Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O Princípio Constitucional da Dignidade Humana x
 assédio moral no trabalho e a crise econômica. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70,
 nov 2009. Disponível em:
 <<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6653&revista_caderno=9>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**. Parte Geral. 15ª Ed. São Paulo: Saraiva, v. 1,
 2011.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti et al. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de
 ensino superior do Brasil**. *Acta paul. enferm.*, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010.

Cordeiro AM, Oliveira GM, Renteria JM, Guimarães CA, GERSRio. **Revisão sistemática :
 Uma revisão narrativa**. *Rev Col Bras Cir*. [periódico na Internet] 2007; 34(6). Disponível
 em URL: <http://www.scielo.br/rcbc>. Acesso em: Abril 2019.

D'ASCENZI, L. & LIMA, L. L. 2011. **Avaliação da implementação da política nacional
 de educação profissional e tecnológica**.
 Revista Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, v. 1, n. 7, p. 41-51, jan.-ju.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. v. 7. 21. ed. São Paulo:
 Saraiva, 2007.

DUARTE, Clarice Seixas. O ciclo das políticas públicas. In: SMANIO, Gianpaolo Giorgio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 16-43.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução de Nelson Boeira. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

ELIAS, Claudia de Souza Rodrigues et al. **Quando chega o fim?**: uma revisão narrativa sobre terminalidade do período escolar para alunos deficientes mentais. *SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.)* [online]. 2012, vol.8, n.1 [citado 2019-05-06], pp. 48-53. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762012000100008&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1806-6976.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**. (Coleção Debates em Administração). São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001, p. 8-19. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>>. Acesso em: Abril 2019.

FREY, K. 2000. **Políticas públicas**: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, Brasília, n. 21, p. 211-259, jun. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/89/158>>. Acesso em: Abril 2019.

FILGUEIRAS, Fernando. **Além Da Transparência**: Accountability E Política Da Publicidade. Ed Lua Nova, São Paulo, 84: 65-94, 2011. Disponível em: <<<http://www.scielo.br/pdf/ln/n84/a04n84.pdf>>> Acesso em Maio de 2019.

LEYMANN, H. Content and development of moral harassment at work (mobbing). **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, 1996, p. 165-184. <<<http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414853>>> Acesso em: Março 2019.

HELOANI, R.; SOBOLL, Lis A. P. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: SOBOLL, Lis A. P. **Assédio moral/organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a. p. 17-24, cap. 1.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

NUNES T. S., TOLFO S, R., ESPINOSA L. M. C. **A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho**. *Organizações em contexto*, São Bernardo do Campo, ISSNe 1982-8756, vol. 15, n. 29, jan-jun. 2019.

PAIXÃO, ROBERTO. B.; MELO, Daniel R. A.; Silva, Jades C. S.; NÉRIS, Jorge S. **Por que ocorre? Como lidar?** A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 48, n. 3, jul./ago./set., 2013, p. 516-529.

PEDROSO, V. G. et al. **Aspectos conceituais de assédio moral:** um estudo exploratório. *RAS*, v. 8, n. 33, out./dez. 2006, p. 139-147.

PEQUENO, Marconi. **O fundamento dos direitos humanos.** Educação em Direitos Humanos: fundamentos histórico-filosóficos. <<http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/redh/01/02_marconi_pequeno_fundamento_dh.pdf>>. Acesso em: Abril de 2019.

RIVERA, J. L. G. **Cuestionario de estrategias de acoso psicológico:** El LIPT- 60 <<http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_475.shtm>> Acesso em: 8 mar. 2019.

RODRIGUES, Marta A. **Políticas Públicas**, editado pela Publifolha em 2010 – Coleção Folha Explica. <<<https://noticias.bol.uol.com.br/brasil/2010/02/20/politicas-publicas-vaio-alem-das-politicas-setoriais-leia-trecho.jhtm>>> Acesso em: 10 abr. 2019.

ROTHER, Edna Terezinha. **Revisão sistemática X revisão narrativa.** *Acta paul. enferm.*, São Paulo, v. 20, n. 2, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002007000200001>> Acesso em: Abril de 2019.

RUEDA, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). **Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM).** *Avaliação Psicológica*, 14(1), 33-40.

SECCHI, L. 2010. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** São Paulo: Cengage Learning

SOARES, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.**

TOLFO, S. R. et al. Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. In: CHAMBEL, M. J. **Psicologia da Saúde Ocupacional.** Lisboa: ed. Pactor, 2016, p. 259-283.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 2ª ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado. 2001.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

KIARA MARIA APARECIDA VERAS LEITE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE**

**JOÃO PESSOA
2019
KIARA MARIA APARECIDA VERAS LEITE**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Hermann Atila Hrdlicka

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L533a Leite, Kiara Maria Aparecida Veras.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DEFINIÇÕES E
POLÍTICAS DE COMBATE / Kiara Maria Aparecida Veras
Leite. - João Pessoa, 2019.
22 f.

Orientação: Hermann Atila Hrdlicka Hrdlicka.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Assédio Moral. I. Hrdlicka, Hermann Atila Hrdlicka.
II. Título.

UFPB/BC