



XVI COLOQUIO INTERNACIONAL DE
GESTIÓN UNIVERSITARIA – CIGU

Gestión de la Investigación y Compromiso Social de la Universidad

Arequipa – Perú
23, 24 y 25 de noviembre de 2016

ISBN: 978-85-68618-02-8

ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: UMA ANÁLISE METODOLÓGICA DE PUBLICAÇÕES SOBRE O TEMA NA PLATAFORMA SCIELO

FERNANDA GUIMARÃES

Universidade Federal de Santa Catarina

admfernanda@hotmail.com

ANDRÉ PAVANATI

Universidade Federal de Santa Catarina

andre.p@ufsc.br

NATÁLIA ROTH DA SILVA

Universidade Federal de Santa Catarina

nataliaroth@gmail.com

RESUMO: Trata-se da temática do fenômeno assédio moral no trabalho e suas especificidades no serviço público. Objetiva-se neste estudo, além de explicar e divulgar o assédio moral nas organizações, analisar e avaliar a metodologia científica utilizada na elaboração de pesquisas sobre o tema. Para alcançar os objetivos propostos nesse trabalho utilizou-se a abordagem qualitativa e o método descritivo, realizando-se uma busca na Plataforma SciELO de artigos que abordavam o assunto nas instituições de ensino superior. Quanto ao assédio, percebe-se que, apesar de recorrente no ambiente laboral, ainda não é bem compreendido e tampouco assimilado a gravidade das suas consequências. Verificou-se nessa pesquisa que três dos quatro artigos avaliados utilizaram abordagem qualitativa com exaustiva revisão bibliográfica. Somente um dos artigos foi feito através da abordagem quantitativa, recorrendo à aplicação de formulário à população do estudo.

Palavras-chave: Assédio Moral. Metodologia. Serviço público.

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral é complexo como todos os temas que envolvem as relações humanas, e, apesar dessa prática não ser hodierna e estar presente em diversos ambientes ainda gera muitas dúvidas, polêmicas e poucos estudos sobre o tema. Como diz Moreira (2010), apesar do assédio moral sempre existir, a preocupação está aumentando porque saiu do que é considerado normal e passou a ser um transtorno.

As Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais são constituídas sob a forma de autarquias. Assim, o corpo técnico e docente de uma IES pública federal são servidores, aprovados em concurso público, sendo regidos, portanto, pela Lei 8.112/ 90 - regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Respalda a Constituição Federal no art. 207: "As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão".

Dessa forma, as peculiaridades do assédio moral inserem-se também aos servidores das Instituições de Ensino Superior Públicas.

Nesse contexto, houve interesse dos autores deste artigo no tema a assédio moral pelo fato do tema ser muito presente e impactar de maneira significativa no desempenho dos servidores. Além disso, os autores deste trabalho atuam em uma Instituição de Ensino Superior e por isso o interesse por esse ambiente como meio de contribuir para a gestão universitária.

Portanto, este estudo buscou maiores informações sobre o tema assédio moral, suas especificidades no serviço público, verificando a relevância do tema em trabalhos científicos, analisando as metodologias utilizadas para a elaboração desses trabalhos e visando, além da divulgação do fenômeno assédio, colaborar para a elaboração de futuros artigos científicos.

Nesse contexto, foram elencados os seguintes objetivos específicos do presente estudo: a) analisar a adoção das abordagens qualitativa e quantitativa empregadas nos artigos publicados na plataforma SciELO em relação ao tema Assédio Moral em Instituições de Ensino Superior e b) realizar análise da delimitação da pesquisa dos artigos publicados na plataforma SciELO em relação ao tema Assédio Moral em Instituições de Ensino Superior.

Para se chegar ao resultado final de quatro artigos, definiu-se que a população do estudo seriam artigos publicados nos portais de periódicos da CAPES e SciELO sobre o tema assédio moral em instituições de ensino superior. Em seguida realizou-se uma busca nos portais (busca realizada no dia quatro de julho de dois mil e dezesseis). Por conter maior número de artigos encontrados sobre o tema ano portal SciELO, optou-se pela escolha dessa plataforma. Ao realizar um refinamento da pesquisa, chegou-se a uma amostra final de 4 artigos, os quais foram utilizados para este estudo.

O estudo caracteriza-se como qualitativo. Quanto aos fins, é enquadrado em pesquisa descritiva e quanto aos meios, bibliográfica. Também se classifica como um estudo de caso.

Por fim, este artigo está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo, esta introdução, contextualiza o tema de pesquisa e apresenta os objetivos do trabalho. Na sequência, realiza-se uma fundamentação bibliográfica sobre as abordagens de pesquisa e sobre o tema assédio moral. Em seguida são apresentados os métodos da pesquisa e a discussão e resultados. Por último, é apresentada a conclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Abordagens de pesquisa

Quando se fala em pesquisa científica, refere-se ao processo de satisfazer as dúvidas existentes a respeito do objeto de pesquisa e das formas utilizadas para responder as perguntas que foram feitas. As buscas pelas respostas vêm seguidas de outros questionamentos que são as vias empregadas para elucidar as dúvidas existentes. Segundo Hair et al (2005, p. 30) “A pesquisa é uma busca com o objetivo de discernir a verdade”, por esse motivo utilizam-se métodos para que a coleta e análise das informações a respeito do objeto sejam processadas da forma mais clara possível. Os artigos selecionados, referentes ao tema Assédio Moral nas IES, apresentaram como métodos as abordagens qualitativa e quantitativa. Em seguida abordar-se-ão essas formas de pesquisa.

2.1.1 Qualitativa

A pesquisa qualitativa tem como uma de suas principais características interpretar dados que normalmente não são mensuráveis. Da visão antropológica, segundo Triviños (1987), de forma natural pesquisadores perceberam que muitas informações sobre a vida dos povos não podiam ser quantificadas, mas sim interpretadas.

Partindo da ideia interpretativa, precisa-se levar em conta que o indivíduo não é composto de qualidades e características apenas mensuráveis. Quantitativamente falando pode-se medir seus dados físicos, mas não se pode medir os seus pensamentos e suas emoções que induzem às tomadas de decisões e a forma como a pessoa se comporta ou reage frente aos estímulos recebidos no ambiente em que se insere. Neste sentido Marconi e Lakatos (2000) afirmam que no método qualitativo o comportamento humano é descrito como sendo de forma complexa, onde a maior preocupação é analisar e interpretar seus aspectos individuais.

Os costumes, culturas, comportamentos humanos e muitas características da vida em sociedade no geral ou até mesmo as relações interpessoais nos ambientes profissionais estão envoltos pela subjetividade. Pelo viés fenomenológico essa ideia fica mais clara, já que considera as questões subjetivas do indivíduo, não analisando somente as características externas, mas sim o conjunto de pensamentos, atitudes, sensações e impulsividade, sentimentos, compondo assim, de forma natural, a individualidade e a forma como ele se expressa. A realidade não é algo objetivo e que possa ser explicada; ela é interpretada, comunicada e compreendida. Não existe uma única realidade, até mesmo por conta da subjetividade entre pesquisador e objeto. Por isso temos que:

o argumento central é que o entendimento das ações humanas pressupõe, de forma inescapável, uma referência à dimensão subjetiva ou auto-reflexiva, ao contrário dos fenômenos naturais. Neste sentido, a vida em sociedade não pode ser descrita e muito menos explicada, apenas levando-se em conta as características exteriores e objetiváveis do comportamento humano (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006, p.35).

No projeto de característica qualitativa, após escolher o objeto de estudo e as perguntas de pesquisa, é necessário definir a revisão da literatura. Nesse sentido uma revisão bibliográfica é feita para elucidar o assunto, subsidiando as informações necessárias para o melhor entendimento de quem investiga. É considerada, segundo Roesch (1999), como uma das partes mais longas e trabalhosas do projeto de pesquisa, abordando dois pontos sendo: primeiro a leitura eficiente, que diferencia a leitura normal da leitura seletiva; segundo a leitura analítica que possibilitará uma análise de forma compreensiva do texto, o que poderá facilitar o resumo e a interpretação de forma sistemática.

A pesquisa qualitativa tem característica descritiva. Segundo Triviños (1987) a pesquisa qualitativa, apoiando-se na fenomenologia, tem viés descritivo, já que esses fenômenos estão impregnados de significados impostos pelo ambiente sendo que este

ambiente é resultado de uma visão subjetiva, rejeitando toda a visão quantitativa, mensurável ou numérica.

Muitas vezes para coletar dados suficientes e necessários para os objetivos da investigação, faz-se necessária a realização de entrevistas com indivíduos considerados muito importantes e que trarão respostas valiosas na produção de dados para a análise qualitativa. Essas entrevistas que podem ser estruturadas ou semi-estruturadas, segundo Hair et al (2005, p. 162) “As entrevistas são especialmente úteis na coleta de dados quando não se lida com questões complexas e/ou delicadas e quando se utilizam perguntas abertas para a coleta de dados”. Assim, os dados gerados pelas entrevistas ajudarão a formar a base da pesquisa, juntamente com outras técnicas que o pesquisador combine, como a pesquisa em documentos.

A pesquisa documental é muito importante quando o processo de investigação necessita de mais informações e estão contidas em registros que não podem ser mudados com o decorrer do tempo, ou seja, esses documentos não se modificam com o passar dos anos. Eles continuarão sempre iguais e com as mesmas informações disponíveis.

É preciso que o pesquisador tenha discernimento para selecionar a base de informações que ele irá pesquisar, certificando-se da fidedignidade do material escolhido, evitando matérias tendenciosas que podem alterar negativamente o resultado e a qualidade da pesquisa. Com isso temos que:

o pesquisador que trabalha com documentos deve superar vários obstáculos e desconfiar de inúmeras armadilhas, antes de estar em condição de fazer uma análise em profundidade de seu material. Em primeiro lugar, ele deve localizar os textos pertinentes e avaliar a sua credibilidade, assim como a sua representatividade (CELLARD, 2012, p.296).

Na análise dos resultados observa-se, dentre algumas técnicas, a análise de conteúdo. Essa análise segundo Roesch (1999) tem como objetivo identificar, não só em questionários de perguntas abertas, mas em outras formas de coleta de dados como nas entrevistas, a frequência com que certas ideias ou palavras-chave aparecem. Utiliza-se software para auxiliar a organização dos dados de forma quantitativa e esses dados serão interpretados, posteriormente de forma qualitativa.

2.1.2 Quantitativa

A ideia principal da análise quantitativa é trazer dados exatos a quem investiga, em relação ao objeto a ser pesquisado. Segundo Render, Stair e Hanna (2010), esse método não abre margens para caprichos, emoções e adivinhações.

Em um processo de investigação, para que seja realizada a coleta de dados, faz-se necessário verificar quais as variáveis estão envolvidas e se os mesmos poderão ser mensuráveis. Para que seja possível responder às perguntas formuladas no início da investigação essas informações precisam receber tratamentos que tornem esses dados consistentes para o pesquisador.

Após definir o problema de pesquisa deve-se adotar um modelo para a coleta de dados. Esse modelo é um padrão que irá delimitar a forma como será feita essa coleta. Para que se possa ter uma melhor ideia de modelos observa-se que:

um *modelo esquemático* é uma figura, desenho ou quadro da realidade. Automóveis, máquinas de cortar grama, engrenagens, ventiladores, máquinas de escrever e inúmeros outros aparelhos têm modelos esquemáticos (desenhos e figuras) que demonstram como esses aparelhos funcionam. O que distingue a análise quantitativa das outras técnicas é que os modelos usados são matemáticos. Um *modelo matemático* é um conjunto de relacionamentos matemáticos. Na maioria dos casos, esses relacionamentos são expressos em equações e inequações,

apresentados em planilhas que calculam somas, médias ou desvios padrão. (RENDER; STAIR; HANNA, 2010, p. 28).

Dentre as formas de pesquisas utilizadas na pesquisa quantitativa, será dada maior atenção à pesquisa descritiva, que é parte do objeto de pesquisa. O método quantitativo é frequentemente utilizado nas pesquisas descritivas, já que:

pesquisas de caráter descritivo não procuram explicar alguma coisa ou mostrar relações casuais, como as pesquisas de caráter experimental. Censos, levantamentos de opinião pública ou pesquisas de mercado procuram fatos descritivos; buscam informação necessária para a ação ou predição. Pesquisas descritivas não respondem bem ao porquê, embora possam associar certos resultados a grupos de respondentes. (ROESCH, 1999, P.137).

Após definidas a população, amostras e a forma de coleta de dados, obtêm-se informações ainda não muito organizadas para que seja feita a análise. Essa coleta apresentará dados variáveis que irão subsidiar os resultados. Segundo Hair et al (2005) pode-se utilizar a estatística univariada quando existe apenas uma variável para considerar sobre uma população a partir de uma amostra e se existir mais de uma variável envolvida utiliza-se a técnica estatística bivariada. Para a análise univariada e bivariada pode-se utilizar, dentre as ferramentas estatísticas o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para fazer o tratamento dessas informações. Uma variável precisa representar uma forma que possa ser medida ou convertida em dados estatísticos:

portanto, uma variável pode ser considerada uma classificação ou medida; uma quantidade que varia; um conceito, constructo ou conceito operacional que contém ou apresenta valores; aspecto, propriedade ou fator, discernível em um objeto de estudo e passível de mensuração. (MARCONI E LAKATOS, 2000, p. 175).

Dessa forma, as análises dos resultados quantitativos estarão diretamente ligadas às formas estatísticas utilizadas no tratamento da informação que deverá responder de forma satisfatória às perguntas realizadas no início da investigação científica.

2.2 Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no trabalho é definido como uma violência psicológica, promovido por condutas abusivas e repetitivas contra o trabalhador e o caracteriza como:

por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2012, p. 65).

Dessa forma, o trabalhador atingido pelo assédio moral é exposto a situações constrangedoras, afetando sua saúde mental e dignidade. Para Nascimento (2009) são condutas que humilham e constrangem o trabalhador, que pela habitualidade e intencionalidade caracterizam o assédio moral.

Destaca-se que existem várias modalidades de assédio moral nas relações de trabalho, classificadas como assédio vertical, horizontal e misto.

No assédio moral vertical as condutas agressivas são impostas pelo superior hierárquico ao seu subordinado. Hirigoyen (2012) opina que geralmente o assédio horizontal se inicia quando o subordinado reage ao autoritarismo do chefe, quando resiste à autoridade. Já o assédio horizontal é o cometido entre os próprios colegas de trabalho e muitas vezes está relacionado com as diferenças pessoais dos indivíduos, como raça, crença, religiosa, opção sexual. Aponta Hirigoyen que (2012, p. 72) “as agressões entre colegas podem também ter

origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando fazer-se valer às custas do outro”.

Na modalidade mista o assédio ocorre tanto pelos colegas de trabalho quanto pelo seu superior. “[...] nesse contexto, [a vítima] é atacada por todos os lados, o que configurará uma situação insustentável em curto espaço de tempo” (NASCIMENTO 2009, p. 4).

É relevante dizer que nem todo comportamento agressivo ou desagradável pode ser considerado assédio moral, isto é, segundo Hirigoyen (2012) o que caracteriza o assédio moral é a repetição dos atos vexatórios e humilhantes.

Trombetta, Zanelli (2011, p. 34) ratificam a autora: “o assédio moral é revelado pelas ocorrências reiteradas em pressões emocionais e comportamentos hostis no meio profissional, não apenas na relação chefe-subordinado, mas entre companheiro (s) laboral (is) e de subordinado (s) para chefe”.

Hodiernamente, com maior divulgação do tema, o fenômeno assédio moral tornou-se citação comum entre colaboradores das organizações, passando a ser argumento para quaisquer comportamento e atitude indesejada ou mais desagradável. Em vista disso, a importância de reforçar que nem toda atitude malquista, pontual e próprias de processos organizacionais pode ser considerada assédio moral, evidenciando que a caracterização do fato se dá pela repetição, as ocorrências reiteradas. Nesse sentido, é oportuno o dito por Trombetta (2010, p. 31):

alguns profissionais e pesquisadores fazem referência ao assédio moral como modismo, uma nova tendência, um discurso da moda. Há uma grande confusão sobre o termo assédio moral, confundem-no com outros processos como: estresse, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, violência física, violência externa, violência sexual, violência grupal.

Em princípio, por exemplo, conflitos interpessoais, estresse, más condições de trabalho, críticas construtivas, assédio sexual, não podem ser caracterizados como assédio moral no trabalho. Todavia, críticas a vida privada, atribuição de tarefas incompatíveis com a saúde, proibições de os colegas dirigirem a palavra, injúrias com termos obscenos ou degradantes são comportamentos relacionados ao assédio moral.

2.2.3 Reflexões sobre o Assédio Moral na Administração Pública

Como já exposto, o assédio moral está presente em diversos ambientes, sendo recorrente também no serviço público causando preocupação pela falta de legislação específica que possibilite amenizar a ocorrência desse fenômeno.

Ainda é tarefa árdua enfrentar o assédio moral na Administração Pública, haja vista pouca legislação, decisões judiciais e estudos doutrinários sobre o tema (Minassa, 2012).

O assédio moral na esfera pública, além de lesar o servidor público, ofende vários princípios constitucionais e regentes da administração pública, como o princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência, do princípio do interesse público.

Como cita Silva (2015) o assédio não somente lesa o servidor assediado como causa danos sociais, à coletividade no seu nível de vida, pois rebaixa seu patrimônio moral e diminui a qualidade de vida.

Além das consequências para o indivíduo assediado, a organização é afetada, visto que um trabalhador que sofre a agressão traz problemas para a instituição tais como: absenteísmo, atrasos, licenças por doenças e rotatividade, gerando altas despesas para o Erário.

A estabilidade no trabalho é o fator que propicia o assédio moral entre os servidores públicos, pois o assediador sabe que não será demitido e o assediado dificilmente pedirá

demissão e sofre o assédio por muito mais tempo que o empregado privado por não ter para onde correr, assim, os efeitos são mais graves no serviço público. Outros fatores que propiciam a prática do assédio moral na esfera pública como a cobiça por funções gratificadas, muitas vezes sendo desempenhadas por pessoas sem as devidas qualificações, pois geralmente, os cargos mais importantes estão relacionados a relações de amizades, “política”, troca de favores e não por competências.

Vacchiano (2013, p. 37) confirma o dito quando expõe:

geralmente despreparado para o exercício do cargo ou função confiado, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nos relacionamentos que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, a fim de compensar suas evidentes limitações, mas resguardado por uma considerável intocabilidade.

Conforme Minassa (2012) o assédio moral mais comumente na Administração Pública é na forma vertical descendente, de um superior contra subalterno e na forma horizontal, entre colegas da repartição, sendo menos recorrente o assédio ascendente.

O autor ainda pondera:

embora seja demasiadamente necessário e relevante o escalonamento vertical das atividades dos órgãos e agentes públicos da Administração Pública, há, por outro lado, por força de tal verticalização, situações que proporcionam os mais dramáticos casos de assédio moral no setor público. E isso se deve ao fato de pessoas que, ao serem detentoras dos mais altos cargos hierárquicos em determinado setor utilizem-se dos poderes que lhes são atribuídos, para, falsamente em nome destes, agirem de forma espúria, tirânica, perversa e perseguidora para com um ou mais agentes subalternos. (Minassa, 2012, p. 148)

Como visto, as condutas abusivas vexatórias e humilhantes que configuram o assédio moral nas organizações públicas ou privadas devem ser reiteradas e quanto maior o tempo de exposição ao assédio, maiores as suas consequências.

Dessa forma, no serviço público o assediado sofre por mais tempo, como confirma Hirigoyen (2011), há grande disparidade na duração do assédio no setor público, haja vista que, com a estabilidade do servidor, esse não é demitido e dificilmente pede demissão. Sendo assim, o assédio dura muito mais tempo; já no privado, raramente dura mais do que um ano. "No privado é mais evidente, dura menos tempo e termina em geral com a saída da vítima. No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave". (HIRIGOYEN, 2011, p. 124).

Conforme Vacchiano (2013) e Minassa (2012) no serviço público são utilizadas formas específicas de assédio moral, como, por exemplo, o agressor dificultar a Licença Capacitação do servidor, criar empecilhos para o servidor participar de cursos de capacitação para progressão profissional, criação de normas prejudiciais ao agente público, desvios de função, degradação nas condições e de trabalho, etc.

A legislação brasileira não contempla o assédio moral, contudo, pode-se utilizar a Constituição Federal como suporte para ações de casos de assédio moral no universo do setor público, como também a aplicação dos artigos 116 e 117 da Lei 8.112/ 90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

insta destacar que nos órgãos federais as causas da prática de assédio moral normalmente se originam por condutas de improbidade administrativa, excesso de trabalho, perseguições a novos agentes (estágio probatório) e, como dito anteriormente, por disputas políticas. (Silva, 2015, p. 63)

Diante disso, cabe mencionar Projeto Lei 8178/2014 visando incluir o assédio moral como ato de improbidade administrativa na Lei nº 8.429/ 92 que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências (Brasil, 2014).

Pertinente destacar que há também o Projeto de Lei Federal n.º 5.972/ 2001 que altera o art. 117 da lei 8.112/ 90 acrescentando inciso XX: “coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica” (Brasil, 2009).

É imprescindível legislações específicas para combater o assédio moral tanto no âmbito público quanto privado.

Como cita Silva (2015, p. 52) “o assédio moral na administração pública deverá ser combatido na sua triplicidade, em outras palavras, no âmbito onde se administra os poderes executivo, legislativo e no judiciário”.

Ainda segundo a autora, é função do Estado zelar pelos direitos fundamentais de seus cidadãos (SILVA, 2015).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como de abordagem qualitativa, pautada no método descritivo. A abordagem qualitativa é fundamentalmente interpretativa; isto é, o pesquisador faz uma interpretação dos dados podendo tirar conclusões sobre seu significado (CRESWELL, 2007).

Quanto aos fins da pesquisa, caracteriza-se como descritiva, pois, objetiva descrever com o máximo de precisão os componentes da realidade a ser estudada (TRIVIÑOS, 2010). Quanto aos meios, enquadra-se como pesquisa bibliográfica uma vez que acarreta em selecionar, ler e analisar os textos que forem relevantes ao objeto de pesquisa ou ao tema do projeto que será relatado em seguida (ROESCH, 1999).

Ainda, realizou-se um estudo de caso sobre assédio moral de instituições de ensino superior presentes na plataforma Scielo. De acordo com Vergara, 2007, o estudo de caso tem caráter de detalhamento e é restrito a uma ou poucas unidades tais como família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país.

A população do estudo caracteriza-se pelos artigos que tratam do tema assédio moral em instituições de ensino superior, encontrados na Plataforma Scielo. Para a realização do filtro desses artigos, iniciou-se a busca na plataforma SciELO na opção Método “integrada”, incluindo todos os anos e em todos os índices com as palavras "assédio moral" e "trabalho", resultando em 48 artigos. Refinou-se a busca adicionando a palavra "ensino" e posteriormente a palavra "superior", obtendo-se a amostra final de quatro artigos, que foram escolhidos como instrumentos deste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre a amostra dos quatro artigos selecionados, de acordo com a metodologia explanada no capítulo 3, e com o intuito de alcançar o objetivo geral desta pesquisa, realizou-se uma análise quanto às abordagens empregadas pelos autores relacionando-as com a delimitação da pesquisa de cada artigo.

O quadro a seguir apresenta o título de cada artigo.

Nome	Título do artigo
A1	A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem
A2	Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência
A3	Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil
A4	Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior

Fonte: elaborado pelos autores.

No artigo A1 foi realizada uma análise reflexiva a partir de um levantamento bibliográfico. A análise reflexiva, segundo Vergara, 2012, caracteriza-se pela interpretação cuidadosa e pela reflexão. Uma vez que pesquisador não vislumbra possibilidade de acesso direto à realidade, ele se limita a interpretar e reconhece a existência de subjetividade no processo de pesquisa (VERGARA, 2012).

O autor não identificou qual foi a abordagem metodológica utilizada, se qualitativa ou quantitativa, entretanto infere-se neste caso, que a abordagem utilizada foi a qualitativa, pois, segundo Creswel, 2007, p. 187, "o pesquisador qualitativo reflete sistematicamente sobre quem é ele na investigação e é sensível à sua biografia pessoal e à maneira como ela molda o estudo. Essa introspecção e esse reconhecimento de vieses, valores e interesses (ou reflexividade) tipifica a pesquisa qualitativa atualmente". Em complementação, o artigo A1 utilizou um levantamento bibliográfico, corroborando com Roech, 1999, que afirma que o levantamento bibliográfico é característico em projetos qualitativos de modo que auxilia no entendimento ao assunto, subsidiando as informações necessárias para o melhor entendimento de quem investiga.

Essa pesquisa teve como objetivo identificar na literatura a ocorrência do Assédio Moral no Trabalho em docentes-enfermeiros e refletir sobre a ocorrência do Assédio Moral no Trabalho e sua relação com a organização do trabalho no ensino público superior. Para tanto, a unidade de estudo pesquisada foi uma Instituição de Ensino Público Superior de Enfermagem e a população, bem como os sujeitos da pesquisa foram os artigos sobre Assédio Moral no Trabalho em docentes-enfermeiros de Instituição de Ensino Público Superior de enfermagem.

No artigo A2 o autor apresentou uma abordagem qualitativa orientada pelo paradigma interpretativo. De acordo com Creswell (2007), a pesquisa qualitativa é fundamentalmente interpretativa de modo que o próprio pesquisador faz a interpretação dos dados. Nesse sentido, considera-se que o autor utilizou a abordagem qualitativa de forma adequada quando utilizou o paradigma interpretativo uma vez que a pesquisa qualitativa é "fundamentalmente interpretativa" (CRESWEL, 2007).

A pesquisa teve como objetivo identificar e analisar as práticas de assédio moral no ambiente acadêmico, bem como as condições organizacionais que favorecem a ocorrência desse fenômeno, a partir da percepção dos docentes atuantes em instituições de ensino superior privadas, na cidade de São Paulo.

E para o atendimento do objetivo o autor utilizou uma amostra de seis processos trabalhistas, disponibilizados pelo Sindicato dos Professores de São Paulo (Sinpro-SP), referentes a queixas efetuadas por profissionais quanto a situações percebidas como assédio moral e professores atuantes em cursos da área de administração de empresas de IES particulares da cidade de São Paulo. A amostra também é considerada a população do estudo.

Em relação ao artigo A3, utilizou-se uma abordagem quantitativa por meio de formulário aplicado à população. Para a análise estatística foi utilizado o Programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Por meio do questionário foi traçado um perfil da amostra quanto ao sexo, faixa etária, estado civil, formação, período de formação, tempo de trabalho institucional. Os resultados foram apresentados em tabelas, a partir de números absolutos e percentuais simples, analisados e comparados à produção científica consultada sobre o assunto. Pressupõe-se, dessa forma, que a abordagem utilizada é adequada ao estudo uma vez que a abordagem quantitativa é realizada "com toda informação numérica resultante da investigação, que se apresentará como um conjunto de quadros, tabelas e medidas" (SABINO, 1966, p. 204 apud MARCONI; LAKATOS 2007, p. 283). Também se justifica o emprego da abordagem quantitativa pelo fato da amostra ser bastante ampla, com total de 54 docentes. Marconi e Lakatos, 2007, p. 269, afirmam que no método quantitativo os autores valem-se de "amostras amplas e de informações numéricas".

Considerando que o objetivo do estudo do artigo A3 foi identificar a existência de assédio moral entre os docentes de uma instituição pública de ensino superior do Brasil, o autor estudou a população de docentes de uma Instituição Pública de Ensino Superior, sendo que a sua amostra contemplava os docentes que possuíam os seguintes critérios: atividade plena no período compreendido pela coleta de dados, estar no exercício da docência com tempo institucional superior a três meses, manifestar concordância em participar do estudo, entregar o formulário de coleta de dados preenchido no prazo de três meses previsto para sua devolução; também, não poderia ter sido integrante do grupo de professores que havia participado da validação do instrumento de coleta de dados.

Por último, foi realizada uma análise do artigo A4, o qual utilizou uma abordagem qualitativa com o enfoque na análise de documentos do assediado (avaliação do estágio probatório e do Processo Administrativo Disciplinar). Dessa forma, a amostra da pesquisa contemplou um servidor assediado em período de estágio probatório. Foi realizada entrevista de profundidade com o servidor que sofreu o assédio, empregando-se a análise de conteúdo para o tratamento dos dados. A análise de conteúdo se vem mostrando como uma das técnicas de análise de dados mais utilizadas no campo da administração no Brasil, especialmente nas pesquisas qualitativas (DELLAGNELO, SILVA, 2005). O estudo teve foco na caracterização do evento assédio moral e nas consequências para os diferentes atores.

Considerando os artigos pesquisados, verificou-se que das abordagens de pesquisa informadas pelos autores, dois estudos foram caracterizados como qualitativos, um quantitativo, sendo que em um dos artigos não há menção à abordagem de pesquisa utilizada.

Notou-se que uma preferência pelo uso da abordagem qualitativa nos casos estudados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se nesse trabalho que pesquisas sobre assédio moral, sobretudo nas instituições de ensino superior ainda são escassas. É relevante, pela importância do tema, maior divulgação do assunto e providências por parte de legisladores e nos departamentos de gestão de pessoas na tentativa de combater esse fenômeno que afeta, principalmente, a integridade física dos trabalhadores.

Verificou-se nessa pesquisa que três dos quatro artigos avaliados utilizaram abordagem qualitativa com exaustiva revisão bibliográfica. Somente um dos artigos foi feito através da abordagem quantitativa, recorrendo à aplicação de formulário à população do estudo. As pesquisas analisadas atingiram seus objetivos, todavia, notou-se pouco enfoque na discriminação da metodologia usada na preparação dos trabalhos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 16 de agosto de 2016.

BRASIL. Senado Federal. <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/157120.pdf>>. 25 de agosto de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>>. Acesso em: 20 de agosto de 2016.

_____. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em 13 maio 2011.

CARAN, V. C. S. et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*. **Acta Paulista de Enfermagem**. São Paulo, p.737-744, 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, Jean et al (orgs). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2012.

COLOMBO, S. S. **A Gestão de Pessoas nas Instituições de Ensino**. In: Sonia Simões Colombo, Paulo A. Gomes Cardin e colaboradores. *Nos Bastidores da Educação Brasileira: a gestão vista por dentro*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto** (2a ed.). Porto Alegre: Artmed, 2007.

GUIMARÃES, C. A., CANÇADO, V. L., & LIMA, R. de J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a

federal higher education institution. **Revista de Administração [RAUSP]**, 51(2), 151-164. doi: 10.5700/rausp1231

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

HAIR JÚNIOR, J. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HIRIGOYEN, M. **Mal-Estar No Trabalho: Redefinindo O Assédio Moral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano**. 14.^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia científica : ciência e conhecimento científico, metodos científicos, teoria, hipoteses e variaveis..** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
_____. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARIOTTI, H. **A visão do Conjunto**. In: MARIOTTI, Humberto. **Pensamento complexo: suas aplicações à liderança, à aprendizagem e ao desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, S. P. **Assédio Moral no Emprego**. Atlas, 2012.

MINASSA, A. P. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública**. São Paulo: Habermann, 2012.

MOREIRA, D. **Transtorno do Assédio Moral – Bullying: A violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Walk Editora, 2010.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

REGIS, R. Salto estratégico. **Melhor – vida & trabalho**. n. 160, p. 54-59, set/2000.

RENDER, Barry; STAIR, Ralph M; HANNA, Michael E. **Análise quantitativa para administração**. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

RODRIGUES, M., FREITAS, M. de E. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, p. 284-301, abr./jun. 2014. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v12n2/08.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

ROESCH, S. M. A.; BECKER, G. V.; MELLO, M. I. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, L. M. M. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**, 3.^a Ed. São Paulo, Saraiva, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciencias sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TROMBETTA, T.; ZANELLI, J.C. **Características do Assédio Moral**. Editora Juruá, 2010.

VACCHIANO, I. **Assédio moral no serviço público**. Disponível em:
< <http://inaciovacchiano.com/assedio-moral/> > Acesso em: 18 de agosto de 2016.

VALENTE, G., SEQUEIRA, C. A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no Ensino Público Superior de Enfermagem. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**. Porto, p. 123-128, fev. 2015. Disponível em <file:///C:/Users/natir_000/OneDrive/Mestrado/Metodologia%20de%20Pesquisa%20em%20Administração/artigo%20assédio%20moral/A%20organização%20do%20trabalho%20docente%20e%20a%20ocorrencia%20de%20assedio%20moral.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2016.

VERGARA, S. C.. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012.