



## ASSÉDIO MORAL CONTRA HOMOSSEXUAIS EM AMBIENTE ACADÊMICO

## MORAL HARASSMENT AGAINST HOMOSEXUALS IN ACADEMIC ENVIRONMENT

*Ana Flávia Zioldi* <sup>(1)</sup>

*Cleiciele Albuquerque Augusto* <sup>(2)</sup>

*Universidade Estadual de Maringá/UEM, Maringá, PR*

*Thiago Soares Nunes* <sup>(3)</sup>

*Centro Universitário Una/UNA, Belo Horizonte, MG*

### RESUMO

Este artigo objetiva compreender como se manifesta o assédio moral contra alunos homossexuais de graduação e pós-graduação na Universidade Estadual de Maringá. Os dois temas principais, assédio moral e homossexualidade, são complexos e discutidos de forma velada dentro da sociedade e, também, na universidade. Para alcançar o objetivo proposto foram aplicadas entrevistas semiestruturadas (10 entrevistas) e questionários semiabertos (58 respondentes) com os discentes no segundo semestre de 2017. A partir de uma pesquisa de natureza qualitativa e do tipo descritiva, os dados foram analisados pelo método de análise de conteúdo, com o apoio de tabelas de frequência. Constatou-se que as principais formas de assédio vivenciadas pelos discentes foram atitudes de desprezo e comentários maldosos. A vivência destas situações provocou consequências na sua saúde física e psicológica, sendo que eles ainda sentem medo em expor a violência e preferem não denunciar. Conclui-se que é frequente a ocorrência de assédio moral contra alunos homossexuais na universidade pesquisada. Portanto, é importante debater sobre o assédio moral, sobretudo envolvendo grupos de minorias, para que se desenvolvam medidas preventivas e formas eficazes de combate a violência que possam garantir um ambiente saudável.

**Palavras-chave:** Assédio moral; alunos; homossexuais; universidade.

### ABSTRACT

This article aimed to understand how moral harassment is manifested against undergraduate and postgraduate students at the State University of Maringa. The two main themes, moral harassment and homosexuality, are complex and discussed latently in society and also at the university. In order to reach the proposed goal, semi-structured interviews (10 interviews) and mixed questionnaires (58 respondents) were applied with the students in the second semester of 2017. From a qualitative and descriptive research, the data were analyzed by the content analysis method, with the support of frequency tables. It was found that the main forms of harassment were experienced by the students were attitudes of contempt and malicious comments. The experience of these situations has had consequences in their physical and psychological health, being that they still fear in exposing the violence and prefer not to report. It is concluded that there is frequent occurrence of moral harassment against homosexual students at the researched university. It is therefore important to discuss moral harassment, especially involving groups of minorities, to develop preventive measures and effective ways to combat violence that can ensure a healthy environment.

**Keywords:** Moral harassment; students; homosexuals; university.

## INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional, assim como a própria sociedade, apresenta comportamentos preconceituosos e discriminatórios. A recusa da diferença presente no nosso dia a dia, muitas vezes, velada, é indiscutivelmente um aspecto presente na cultura dos mais diversos países. Gênero, sexualidade, etnia, religião, classe social e demais aspectos são alguns dos elementos que motivam o comportamento e ações hostis de algumas pessoas. Por sua vez, no ambiente organizacional, essa recusa pode ultrapassar os limites éticos e de valores perpetrados pela organização, ocasionando mal-estar e conflitos no ambiente laboral e de relacionamento interpessoal que podem se transformar em assédio moral no trabalho.

O assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, sua discussão no âmbito organizacional e de pesquisa é relativamente nova, tendo início no final do século XX (NUNES; TOLFO, 2013). De acordo com Hirigoyen (2002b, p. 17), o assédio moral é definido “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”. O assédio moral pode ser manifestado pela recusa a uma diferença, aproximando-se da discriminação, mas também pela inveja de determinada característica do alvo, por ciúme e rivalidade, e até por medo de que o outro se sobressaia (HIRIGOYEN, 2002b).

Entre as diferenças que motivam o assédio moral, a comunidade

homossexual, como exemplificam Irigaray e Freitas (2011), é historicamente discriminada e punida, sendo ignorada e negada pelas organizações e pela academia. Para Siqueira et al. (2009), apesar do crescimento dos estudos com a temática de diversidade nas organizações nos últimos anos, a sexualidade ainda permanece um tabu.

No que diz respeito ao ambiente onde ocorre a violência, o setor público e as instituições de ensino são um dos mais afetados pelo assédio moral, sendo propícios à ocorrência destas agressões, devido à resistência às diferenças e disputas de poder (HIRIGOYEN, 2002b). Considerando que os próprios universitários formam uma população de diferentes grupos étnicos, crenças e valores, as universidades devem comprometer-se com o bem-estar de seus membros, por serem responsáveis pela formação de profissionais nas mais diversas áreas de conhecimento. É de sua responsabilidade e de todos os seus membros valorizar e respeitar as diversidades, a fim de melhorar a convivência e evitar a exclusão (NUNES; TOLFO, 2015).

Diante deste contexto, o objetivo dessa investigação é compreender como se manifesta o assédio moral contra alunos homossexuais de graduação e pós-graduação na Universidade Estadual de Maringá. Para isso, buscou-se identificar as situações hostis vivenciadas por esses alunos, bem como descrever as consequências proporcionadas pela vivência do assédio moral em suas vidas. Buscou-se, também, identificar medidas de prevenção e combate à discriminação por orientação sexual e de assédio moral na

Universidade Estadual de Maringá, a partir das perspectivas dos participantes da pesquisa.

A relevância deste trabalho se justifica na importância de discutir o assédio moral praticado contra homossexuais em uma universidade, visto que ainda são poucos os estudos acerca do tema com homossexuais, como os de Irigaray e Freitas (2011), Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) e Santini (2016), sobretudo discentes das instituições de ensino superior. Assim, ressalta-se a importância da contribuição desta pesquisa para a própria instituição e grupos que desenvolvem trabalhos sobre as temáticas assédio moral e homossexualidade. Isso porque, a partir dos dados obtidos, é possível visualizar as principais formas de assédio e efeitos proporcionados, o que pode propiciar a construção de medidas de prevenção e combate à violência.

Para atingir o objetivo proposto, o trabalho foi estruturado em cinco seções. Nesta primeira seção foi apresentada a contextualização do tema. Na segunda seção, apresenta-se a revisão de literatura sobre os temas assédio moral e homossexualidade. A terceira seção contém os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos. A quarta seção constitui a análise de resultados, assim como suas discussões. Por fim, a última seção abrange as considerações finais, com as limitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos, seguida das referências utilizadas.

## ASSÉDIO MORAL

Em algumas décadas o assédio moral saiu de um status de tabu no ambiente organizacional e de tema não

existente na academia e literatura para se tornar um assunto altamente reconhecido como estressor social (NIELSEN; EINARSEN, 2018), que provoca diversos males para os indivíduos e organização.

O tema assédio moral teve como percussores Heinz Leymann, com as pesquisas e estudos sobre o sofrimento no trabalho iniciados na década de 1980. E Marie-France Hirigoyen, que popularizou a temática com a tradução de seus livros em diversos idiomas, no Brasil intitulados “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” e depois “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo assédio moral” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011). Por sua vez, no Brasil o destaque cabe a Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto e Roberto Heloani com a publicação do livro “assédio moral no trabalho” que apresenta uma gama de informações sobre a temática.

Os conceitos sobre o assédio moral são similares e até complementares, no entanto, neste trabalho adotamos a definição de Heloani e Barreto (2018, p. 53):

Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Compreendemos que esta definição vai além do que é apresentado por outras, que além de apresentar aspectos importantes (ações hostis,

intencionalidade, direcionalidade, consequências/efeitos e demais), perpassa a relação entre vítima e agressor. Ou seja, confirma que o contexto e suas relações podem influenciar no assédio moral.

Dentre as características que a literatura apresenta como importante para caracterizar o assédio moral, destacamos nesta pesquisa: intencionalidade, direcionalidade, desequilíbrio de poder, repetição e frequência (EINARSEN et al., 2011; NIELSEN; EINARSEN, 2018).

A intencionalidade tem dois aspectos discutidos na literatura, por um lado existem autores que mencionam a intencionalidade na ação do agressor (HELOANI; BARRETO, 2018; HIRIGOYEN, 2002b). Já outros acreditam que também pode ser não intencional (EINARSEN et al., 2011). Ou seja, é preciso considerar que aspecto da intencionalidade é analisado, se é a ação hostil e/ou o desejo de provocar algum dano a outrem (NUNES, 2016). Por sua vez, Nielsen e Einarsen (2018) mencionam que a intencionalidade não é considerada como um aspecto definidor do assédio moral numa perspectiva legal ou psicológica, pois é difícil confirmar/provar a intenção do ato.

A direcionalidade se refere ao alvo da agressão, podendo ser direcionado a uma só pessoa ou a um grupo em específico. Ademais, pode ser dirigida do chefe para subordinado (mais comum devido ao poder investido no cargo), do subordinado para o chefe, entre pares (mesmo nível hierárquico) e misto (HIRIGOYEN, 2002a). No ambiente Universitário, destacamos os seguintes grupos: a) assédio contra docentes: ocorre principalmente entre os próprios pares; b)

assédio contra técnicos-administrativos: ocorre dos chefes para os subordinados (técnicos), em especial de docentes contra eles por um aspecto de desequilíbrio de poder (NUNES, 2016); c) assédio contra alunos: principalmente por parte dos docentes para os alunos (GRACINO; NUNES, 2018)

No desequilíbrio de poder, não está vinculado exclusivamente à posição hierárquica, mas ao fato de que os sujeitos envolvidos possuem uma relação de dominador e dominado (NUNES; TOLFO, 2015). Por sua vez, na pesquisa de Gracino e Nunes (2018) com estudantes de graduação que realizam estágio, observou que os assediadores eram chefes destes acadêmicos. Assim como em pesquisa desenvolvida por Nunes e Mello Neto (2018) com alunos de pós-graduação, onde majoritariamente os agressores eram professores.

A principal característica do assédio moral é a sua frequência e duração. Ou seja, assédio moral é uma prática recorrente e frequente, está mais ligada a meses e anos que dias e semanas. Em outras palavras, o assédio não é um ato isolado, mas são comportamentos persistentes e repetidos (EINARSEN et al., 2011). Este aspecto é um dos grandes motivos do tema ser banalizado, pois a população não tem uma real compreensão do assédio e suas características (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2018). Desta forma, para os autores, quando existe uma má interpretação do tema, tudo passa a ser assédio.

Hirigoyen (2002a; 2002b) descreveu, em suas obras, algumas estratégias através das quais acontecem as atitudes hostis e que impedem a vítima de

agir, as quais foram utilizadas para classificar/categorizar as situações de assédio moral identificadas na pesquisa, a saber:

a) Recusar a comunicação direta: o conflito é implícito e o agressor recusa-se a discuti-lo. Isso dificulta a defesa da vítima, paralisando-a;

b) Desqualificar: consiste em atitudes não verbais que inferiorizam a vítima e a levam a questionar se a agressão realmente está acontecendo ou não. Podem ser suspiros, olhares de desprezo ou até mesmo ignorar a pessoa;

c) Desacreditar: se expressa na humilhação do outro, que é ridicularizado a ponto de perder sua autoconfiança. Pode ocorrer por meio de calúnias e difamações;

d) Isolar: acontece quando a vítima é excluída e não mais convidada a eventos ou reuniões. Pode-se, ainda, privá-la de alguma informação;

e) Vexar: significa humilhar, constranger, atribuir à pessoa tarefas inúteis ou degradantes ou, ainda, exigir-lhe objetivos inalcançáveis;

f) Induzir ao erro: tem o objetivo de criticar, rebaixar e destruir sua autoimagem;

g) Assédio sexual: se dá por comentários ou comportamentos sexistas, sedução e imposição sexual.

Autores como Hoel, Sparks e Cooper (2001), Hirigoyen (2002a; 2002b), Keashly e Jagatic (2003), Barreto (2006), dentre outros, identificaram que o assédio moral gera consequências severas, podendo afetar a saúde física e psíquica do indivíduo, a sua vida social e profissional,

além da possibilidade de impactar nas relações da vítima com a família e amigos.

Os efeitos na saúde são inúmeros e podem ser severos, tais como: insônia, cefaleia, síndrome do pânico, dores esporádicas e generalizadas, distúrbios digestivos, falta de ar, alterações no comportamento, irritabilidade, aumento ou perda de peso, hipertensão (HOEL; SPARKS; COOPER, 2001; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011; NUNES; TOLFO, 2012). As consequências provocadas pelo assédio estão mais associadas à saúde psicológica na forma de sintomas de estresse pós-traumático, depressão e ansiedade (NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Ademais, Martiningo Filho e Siqueira (2008) alertam que as vítimas perdem não apenas sua identidade, mas também a disposição e prazer pela vida. Com base em pesquisa de Santini (2016, p. 40) com trabalhadores homossexuais assediados, “o assédio faz com que a vítima sintam-se ansiosa, desconfiada e fique atenta o tempo todo, no entanto esta atitude defensiva acaba ocasionando novas agressões”. O indivíduo constantemente pergunta-se o que fez de errado e fica preso às recorrentes lembranças da humilhação, perdendo assim sua autoestima e se tornando mais frágil e suscetível a novos ataques (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011).

A exposição ao assédio também afeta o ambiente de trabalho, que pode afetar a capacidade de concentração, levar ao baixo desempenho, vontade de sair da organização, falta de comprometimento, insatisfação e desmotivação com o trabalho, absenteísmo, entre outros (SIQUEIRA et al., 2009; FREITAS;

HELOANI; BARRETO, 2011; NUNES; TOLFO, 2012; NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Heloani (2004) alega que as pessoas que sofrem o assédio possuem receio de formalizar a queixa, uma vez que têm medo de represálias e vergonha de tornar público o seu vexame. Assim, estas pessoas se calam e não comentam o seu sofrimento com outros por ser constrangedor expor as situações que vivenciaram (NUNES; TOLFO, 2013). Em pesquisa em ambiente universitário, constatou-se que 69,6% das vítimas de assédio moral não realizaram queixa ou denúncia sobre a violência, principalmente por desconfiar do sistema interno da instituição – pois “não vai dar em nada”, e também pelo medo das agressões ficarem mais intensas ou sofrerem novas (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

Freitas, Heloani e Barreto (2011), acreditam que o fenômeno ocorre pelo fato de que os seus instigadores encontram nas organizações um ambiente permissivo, que estimula tais episódios. As organizações, muitas vezes, não possuem regras escritas ou valores institucionalizados ou, quando possuem, suas práticas não condizem com o discurso (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019). Ademais, as instituições universitárias possuem inseridos na sua cultura práticas de impunidade, corporativismo, lealdade às pessoas, e demais traços presentes na cultura brasileira que protegem determinadas pessoas e grupos dominantes (NUNES, 2016).

A Universidade Estadual de Maringá, lócus de pesquisa, não possui políticas específicas à prática de assédio moral. Entretanto, o Regime Disciplinar

Discente, por meio da Resolução nº 008/2007-COU, determina que é proibido ofender ou ferir a moral de qualquer pessoa na instituição e confere ao discente lesado direito à denúncia no prazo de seis meses, com apresentação de prova testemunhal ou documental e depoimentos (UEM, 2007). As punições são determinadas pela gravidade da situação e podem consistir em advertência ou repreensão e levar à suspensão ou expulsão (UEM, 2007).

Em 2017, o NUMAPE, Núcleo de Extensão sobre a Lei Maria da Penha da UEM, elaborou e distribuiu uma cartilha sobre o assédio moral e sexual. A ação visa informar e alertar os membros da instituição, explicando no que consiste o assédio moral e sexual e como denunciá-los. Além disso, o NUDISEX, Núcleo de Estudos e Pesquisas em Diversidade Sexual, é uma iniciativa de professores e acadêmicos da UEM que promovem debates de questões relacionadas à sexualidade. Ou seja, são ações promovidas principalmente por Núcleos formado por docentes e discentes, e não estratégias institucionais.

É fundamental, portanto, a efetiva atuação organizacional na prevenção do assédio moral e no desenvolvimento de medidas punitivas para tais atos, a fim de promover um ambiente saudável e de bem-estar. Destaca-se também a importância de políticas e ações que visem o respeito à diversidade e valorização do indivíduo (NUNES, 2016; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019). Tais medidas, conforme os autores, devem constituir não apenas uma política ou discurso, mas uma ferramenta legítima que incentive os assediados a denunciarem a violência e,

principalmente, que medidas punitivas sejam realizadas.

### **HOMOSSEXUALIDADE E HOMOFOBIA**

No século XX, a discussão acerca da homossexualidade iniciou-se com a contestação das instituições tradicionais, como a Igreja e a família, por grupos homossexuais (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Segundo Santini (2016), o termo homossexualidade foi introduzido em 1869 e foi relacionado a questões biológicas e fisiológicas, sendo interpretado como um desvio de comportamento ou, ainda, uma patologia. O autor relata que apenas em 1985 o homossexualismo passou a não mais se classificar como doença, dando lugar à homossexualidade, visto que a terminação “ismo” é utilizada para caracterizar doenças.

A homossexualidade ainda é estigmatizada e discriminada, sendo que o seu reconhecimento é, frequentemente, associado a aspectos negativos como crime, perversão e pecado (IRIGARAY; FREITAS, 2011; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Segundo os autores, isto propicia práticas de preconceito que a inferiorizam, como a homofobia, que é a forma mais conhecida de discriminação quanto à orientação sexual. A palavra homofobia foi disseminada para descrever o pavor que as pessoas têm de homossexuais e a repugnância que os próprios homossexuais sentem por si mesmos (PEREIRA, 2001). Segundo Pereira (2001) e Junqueira (2007), a homofobia pode ser associada a um conjunto de emoções e sentimentos negativos, como sentimentos de nojo,

aversão, raiva e desconforto, experimentados por heterossexuais na presença de homossexuais. Para Siqueira et al. (2009), a discriminação é agravada se o homossexual é afeminado, pois, então, a hostilidade também pode se manifestar pelos próprios homossexuais. Além deste aspecto, as próprias mulheres homossexuais também são discriminadas pelos homens homossexuais.

A discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta. A discriminação direta acontece quando não há igualdade de tratamento, como direito iguais, por exemplo, enquanto a indireta constitui ridicularização, piadas e comentários impróprios e humilhações (GARCIA; SOUZA, 2010). Pereira (2001) categoriza a homofobia em internalizada, que ocorre quando o próprio homossexual recusa a sua condição, e institucionalizada, que diz respeito à discriminação acarretada por estruturas sociais, partindo do princípio de que somente a heterossexualidade é aceitável, e também pode ser denominada heterossexismo, que é a discriminação de homossexuais e bissexuais.

Irigaray e Freitas (2011, p. 627) trazem a noção de homofobia incrustada, “cuja principal característica é a aceitação e adoção inconsciente de sentimentos, ideias e atitudes negativas contra os homossexuais e a homossexualidade”. Estes comportamentos, segundo os autores, se iniciam com a heteronormatividade, que determina a orientação heterossexual como o padrão normal e exclui dos meios sociais todos aqueles que não o seguem. A hostilidade em relação aos homossexuais lhes coloca em posição inferior, dificultando a garantia de seus direitos e bem-estar (SIQUEIRA et

al. 2008; SIQUEIRA et al. 2009). De acordo com Prata (2008), as primeiras leis municipais acerca da discriminação surgiram na década de 1990, seguidas de leis estaduais voltadas para a questão da sexualidade. Apesar disso, os homossexuais ainda são desprivilegiados em relação aos heterossexuais e têm dificuldades em assegurar os seus direitos (SIQUEIRA et al., 2008).

### **ASSÉDIO MORAL E HOMOSSEXUALIDADE**

Santini (2016) explica que algumas vítimas do assédio moral já vivenciam outros modos de preconceito. Segundo Hirigoyen (2002b) o assédio moral pode ocorrer em função da recusa de uma diferença ou característica do alvo, sejam estas: gênero, religião, deficiência e raça. Os homossexuais, segundo a autora, fazem parte deste grupo de minorias propenso a sofrer violências, entre elas, o assédio moral. Carrieri, Aguiar e Diniz (2010), da mesma forma, indicam que os homossexuais podem ser vítimas de assédio moral, uma vez que já constituem alvo de violência simbólica nas organizações. De acordo com os autores, isto acontece, pois a sociedade estabelece uma valorização da dominação masculina heterossexual, excluindo-se, assim, os que não se enquadram nos padrões de normalidade, ocasionando o preconceito, que é histórico e está enraizado na sociedade.

Segundo Garcia e Souza (2010), muitas vezes, o homossexual prefere manter sua sexualidade em segredo para evitar perseguições. Os homossexuais adotam estratégias de defesa e posturas que os permitam se proteger de ataques,

visto que se encontram em constante vigia e medo de represálias (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). De acordo com Garcia e Souza (2010), a homofobia nas organizações prejudica o progresso na carreira e no relacionamento interpessoal. Neste ambiente, prega-se um discurso de políticas de diversidade. Porém, como destacam Carrieri, Aguiar e Diniz (2010), o resultado destas políticas não é a valorização do diferente, mas a reafirmação das percepções acerca do que é normal. Da mesma forma, Garcia e Souza (2010) apontam que as políticas de diversidade não resultam em igualdade e melhora na qualidade de vida no trabalho.

Em pesquisas com adolescentes LGBTI+, desenvolvido por organizações não-governamentais de países latino americanos (Argentina, Brasil, Peru, Colômbia, Uruguai e Chile), constatou-se que 73% dos jovens sofrem assédio moral e 37% já foram vítimas de agressões físicas (AGÊNCIA SENADO, 2016). No Brasil, de 1.016 estudantes entre 13 a 21 anos, 60% se sentem inseguros na escola, 73% foram agredidos verbalmente e 27% fisicamente, 48% foram alvos de comentários homofóbicos, e diante disto, 36% creem que a instituição é ineficaz para evitar/prevenir essas agressões (AGÊNCIA SENADO, 2016). Embora tal pesquisa não teve objetivo específico de trabalhar com a temática de assédio moral, ela perpassa sobre a temática, sobre violência, discriminação, homofobia – que ao ocorrerem de forma frequente e duradoura, se configuram como assédio moral.

Em termos de experiências de assédio moral, trabalhadores LGB, segundo Hoel, Lewis e Einarsdottir (2017),

são vítimas mais frequentes de assédio e discriminação que trabalhadores heterossexuais. Na pesquisa dos autores, identificaram que enquanto 6,4% dos heterossexuais foram vítimas durante mais de seis meses, um número muito mais expressivo foi identificado contra lésbicas (16,9%), gays (13,7%) e bissexuais (19,2%). Ademais, estão mais propensos a serem expostos a comportamentos intrusivos e sexualizados, como brincadeiras indesejadas, piadas ou comentários em tom sexual, contato físico indesejado (EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017), e também creditam que sua sexualidade é uma doença que pode ser curada (SANTINI, 2016).

Portanto, é fundamental criar políticas que minimizem essas experiências negativas, e maximizem ambientes saudáveis para todos, independente de seus posicionamentos ideológicos, sexualidade, origem, gênero, idade, cor, e demais aspectos.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, uma vez que buscou compreender como ocorre o assédio moral, trabalhando com uma perspectiva envolvendo significados, motivos, atitudes e valores que contextualizam relações, processos e fenômenos (MINAYO, 1994). O lócus da pesquisa foi a Universidade Estadual de Maringá, sendo que o objeto de estudo foram os alunos homossexuais de graduação e pós-graduação. Buscou-se identificar a ocorrência e características de assédio moral, as consequências e a identificação de medidas preventivas,

verificando se os casos foram denunciados ou não. Portanto, tanto as entrevistas, quanto os questionários continham perguntas sobre estas três categorias.

A partir de um recorte transversal no ano de 2017, os dados primários foram coletados por meio de entrevistas e questionários, sendo que os dados secundários foram obtidos por meio de livros, teses, dissertações e artigos acadêmicos. As informações foram coletadas em dois momentos, primeiramente com a aplicação de questionários semiabertos com 27 perguntas. Estes foram disponibilizados em meio eletrônico, por meio das redes sociais. As características das situações hostis vivenciadas tiveram como base a classificação de Hirigoyen (2002a) e as consequências provocadas pelo assédio foram baseadas nas consequências levantadas pelos estudos de Hirigoyen (2002a, 2002b), Freitas, Heloani e Barreto (2011), Nunes e Tolfo (2012) e Santini (2016). No final do questionário, um campo foi disponibilizado para a inserção de nome e contato do participante, caso desejasse fornecer maiores informações em uma entrevista.

Além da disponibilização do participante pelo questionário para serem entrevistados, utilizou-se a técnica “bola de neve” em que os primeiros participantes indicam outros indivíduos potenciais. Assim, cada participante indicou um ou mais alunos para a realização da entrevista. As entrevistas tiveram um roteiro semiestruturado com 12 questões. Elas foram gravadas e transcritas, com a autorização dos entrevistados expressa por meio de um Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido (TCLE). Ao total a pesquisa alcançou 58 respondentes do questionário e foram realizadas 12 entrevistas. Após a coleta dos dados, partiu-se para a sua análise e interpretação, tendo como principal direcionamento uma adaptação da análise de conteúdo, proposta por Bardin (2004), que compreendeu três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação inferencial. A pré-análise é a fase em que se organiza o material obtido por meio da coleta de dados (BARDIN, 2004), por isso, nessa etapa, a transcrição e leitura das entrevistas foram realizadas. Ademais, foi feita uma análise acerca das respostas obtidas nos documentos da pesquisa, formados pelos questionários e entrevistas, com o objetivo de categorizar o perfil dos sujeitos pesquisados e verificar semelhanças e diferenças das respostas. Logo, as categorias de análise foram agrupadas em 3 macro categorias, situações de assédio moral (agrupadas em: desacreditar; desqualificar; isolar; recusar comunicação direta; vexar; violência física e outros); consequências propiciadas pelo assédio (relacionado aos efeitos na saúde física e psíquica, no desempenho e trabalho e demais); medidas preventivas (ações e estratégias desenvolvidas contra o assédio moral/sexual).

Na fase de exploração do material é realizado um estudo aprofundado do material coletado por intermédio de atividades de codificação (BARDIN, 2004). A codificação, nessa pesquisa, foi utilizada para agrupar as unidades de fala dentro das categorias previamente estabelecidas, quais sejam: assédio moral,

homossexualidade, homofobia e situações de assédio moral contra homossexualidade. Para tanto, foram feitas leituras verticais, que constituem a sequência lógica de uma entrevista, e leituras horizontais, em que se estabelece relação com as demais entrevistas.

A terceira fase do método de análise de conteúdo, expressa por Bardin (2004), é a interpretação inferencial, em que se busca fazer inferências e interpretações dos dados tratados. Nesse sentido, a análise de dados foi realizada, de modo a comparar os dados obtidos para cada uma das categorias, com o referencial teórico discutido, visando compreender como se manifesta o assédio moral, em termos de situações hostis e consequências sofridas pelos alunos homossexuais na universidade em estudo.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Antes de iniciar as discussões sobre o objeto de análise da pesquisa, é importante caracterizar os seus participantes. O questionário foi respondido por 58 alunos, sendo estes majoritariamente alunos da graduação, entre 18 a 22 anos, brancos, dos Centros de Humanas, Letras e Artes e Sociais Aplicadas. A Tabela 1, a seguir, resume o perfil da amostra pesquisada.

**Tabela 1: Perfil dos participantes: questionário**

	<b>QNT</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>		
Masculino	37	64
Feminino	21	36
<b>IDADE</b>		
18 a 22 anos	41	70,7
23 a 27 anos	13	22,4
Acima de 28 anos	4	6,9
<b>RAÇA</b>		
Branca	43	74,1
Negro	2	3,4
Parda	12	20,7
Outra	1	1,7
<b>ESCOLARIDADE</b>		
Graduação	37	64
Pós-Graduação	21	36
<b>CENTRO DE ENSINO</b>		
Ciências Agrárias	1	1,7
Ciências Biológicas	4	6,9
Ciências Exatas	3	5,1
Ciências Humanas, Letras e Artes	17	29,3
Ciências da Saúde	5	8,6
Ciências Sociais Aplicadas	13	22,4
Tecnologia	14	24,1
<b>ANO DO CURSO</b>		
Primeiro	10	17,2
Segundo	12	20,9
Terceiro	9	15,5
Quarto	18	31
Quinto	6	10,3

Fonte: dados primários (2017)

Em relação as entrevistas, foram entrevistados 10 alunos, todos discentes de graduação, e apenas 1 dos entrevistados é do sexo feminino. A idade dos participantes está entre 20 a 24 anos e eles estudam nos Centros de Ciências Biológicas (3), Humanas (3), Sociais Aplicadas (3), e da Saúde (1).

Um fato interessante a ser destacado é que geralmente os homens não se disponibilizam para participarem das pesquisas sobre assédio moral, principalmente nas entrevistas, pois segundo Nunes (2016) e Hirigoyen (2002b), devido à cultura machista já

arraigada na sociedade, a exposição da violência por eles poderia ser um sinal de fraqueza para lidar ou agir contra o assédio. Entretanto, do contrário ao exposto pelos autores, na presente investigação, a maioria das pessoas entrevistadas e que responderam aos questionários são do sexo masculino.

Os dados obtidos com o questionário revelam que, dentre os 58 alunos que o responderam, 27 afirmaram sofrer ou já terem sofrido assédio moral na universidade nos últimos seis meses, sendo que 13 vítimas acreditavam que o assédio ocorreu ou ocorria em decorrência

de sua orientação sexual. Ou seja, um assédio movido pela recusa da diferença (HIRIGOYEN, 2002b; EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017). Os entrevistados E1, E4, E5, E7, E8, E9 e E10, ou seja, sete dos dez entrevistados, sofreram assédio moral na universidade, sendo que um dos entrevistados, no momento da entrevista, ainda era vítima de assédio.

Conforme apresentado por Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), a população de forma geral não tem conhecimento sobre o que é e o que não é assédio moral. No entanto, a população pesquisa, homossexuais, são alvos frequentes de hostilidades e ações de discriminação (HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017). Ou seja, já sofrem violência nos ambientes em que frequentam e com pessoas com quem interagem.

Portanto, foi inicialmente questionado aos entrevistados, para explicassem com suas o que entendem por assédio moral. Para o entrevistado E10, assédio moral é uma relação na qual existe abuso de poder entre duas ou mais pessoas. O entrevistado E8 afirmou que o assédio moral é uma forma de coerção. Na opinião do entrevistado E9, o assédio ocorre quando alguém causa um constrangimento a outra pessoa, lhe ferindo a moral. O entrevistado E3 acredita que a agressão ocorre geralmente com pessoas que apresentam maior fragilidade social, como mulheres, pessoas negras e LGBT. O entrevistado E7 acredita que o assédio moral tem a ver com desrespeito e desprezo. O entrevistado E5 considera o fenômeno qualquer forma de ação que promova alguma forma de dano, podendo ser físico, psicológico ou moral. O

entrevistado E4 utilizou um exemplo de assédio que vivenciou para explicar o que entendia por assédio moral.

Observa-se pelo exposto que os entrevistados observam o assédio moral pelas práticas hostis perpetradas, como por exemplo, coerção, agressão, desrespeito. E também pelas suas consequências, como por exemplo, causar constrangimento, ferindo a moral, promover dano físico e psicológico. Para Nunes, Tolfo e Espinosa (2018), a visualização do assédio ocorre desta forma devido a visualização e repercussão que a mídia demonstra sobre a temática. No entanto, os autores alertam que para ser considerado assédio é preciso de uma frequência e duração, o que raramente é apresentado nas definições dos participantes de pesquisas – o que pode trazer uma interpretação errônea.

Com relação a assumir ou não a homossexualidade, de todos os entrevistados, apenas o entrevistado E1 não era assumido para todas as pessoas no ambiente acadêmico. Os entrevistados E3 e E6 relataram que as pessoas, ao descobrir sobre sua sexualidade, passam a tomar mais cuidado com o que falam com receio de ofender ou cometer uma gafe, o que é evidenciado na fala do entrevistado E3: “[...] tomando cuidado, assim, sabe, parece que a pessoa está se podando, assim, um pouco quando está falando comigo”. Essas pessoas evitam, por exemplo, a utilização de termos como “bicha” e “viadinho”. Segundo o entrevistado E6, as pessoas tendem a se tornar mais “politicamente corretas” em sua presença. Para Santini (2016) a ação de assumir a sexualidade dentro do ambiente de trabalho pode um elemento que desencadeador da violência,

movida pela discriminação e intolerância a diversidade. Para o autor, alguns homossexuais têm medo de expor sua sexualidade por isto e também por uma questão de ascensão profissional.

Com essa breve descrição dos participantes da pesquisa e algumas características apresentadas por estes, parte-se para a explanação das categorias da pesquisa: situações de assédio moral, com a exposição das principais situações hostis vivenciadas e discursos dos participantes; consequências apresentadas pelo assédio; medidas preventivas, comentários e denúncias sobre o assédio.

### Situações de assédio moral vivenciadas

As situações hostis identificadas nos questionários e entrevistas foram categorizadas com base na classificação de Hirigoyen (2002a) apresentada na fundamentação teórica. Dentre os dados, as situações mais frequentes foram atitudes e gestos de desprezo, embora outras também tenham sido apontadas, conforme pode ser visualizado na Tabela 3 a seguir.

**Tabela 3: Situações hostis vivenciadas pelos alunos**

CATEGORIA	SITUAÇÕES	FREQ.	ENTREV.
<b>Desacreditar</b>	Fui alvo de comentários maldosos, calúnias ou difamações.	20	E1; E4; E5; E7; E8; E9; E10.
<b>Desqualificar</b>	Fui ignorado. Presenciei atitudes e gestos de desprezo dirigidos a mim.	14 23	E1; E4; E5; E7; E8; E9; E10.
<b>Isolar</b>	Deixei de ser convidado para festas e eventos. Fui excluído.	9 17	E1; E5; E7; E8; E9.
<b>Recusar comunicação direta</b>	Já se recusaram a falar comigo.	8	E1; E8; E9; E10.
<b>Vexar</b>	Fui encarregado de tarefas inúteis, degradantes ou impossíveis de serem realizadas. Fui humilhado/constrangido/ridicularizado.	1 17	E1; E4; E5; E7; E8; E9; E10.
<b>Violência física</b>	Fui agredido fisicamente.	2	E1
<b>Outras</b>	Nenhuma das anteriores.	3	

Fonte: dados primários (2017)

Observa-se pelos dados que as categorias Desacreditar, Desqualificar e Vexar apresentam ações de atentado contra a dignidade, cujo foco é a hostilizar diretamente o indivíduo (HIRIGOYEN, 2002a). E na sequência disto, inicia-se o isolamento e recusa de comunicação, tanto por parte dos agressores quanto dos colegas que são disseminados com comentários injuriosos da vítima (HIRIGOYEN, 2002a; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011).

A Tabela 3, apresentada anteriormente, contém um resumo das situações hostis vivenciadas pelos participantes com base nas categorias de assédio definidas na pesquisa. A contextualização destas vivências, dos casos propriamente dito, estão ilustradas no Quadro 1, a seguir. Procurou-se descrever partes das entrevistas de modo a compreender as hostilidades perpetradas contra os estudantes pesquisados. Embora os entrevistados E2, E3 e E6 não tenham sofrido

assédio moral na universidade, os alunos relataram casos isolados de homofobia e discriminação, em que foram insultados, presenciaram gestos e atitudes de desprezo, foram difamados e constrangidos.

**Quadro 1: Contextualização das situações hostis vivenciadas pelos alunos**

ENTREV.	CONTEXTUALIZAÇÃO
E1	Relatou que o assédio começou após ter revelado sua orientação sexual para três amigos da turma e que, desde então, os colegas passaram a incomodá-lo. Nas palavras do aluno <i>“de lá para cá, sempre quando a gente se encontra eles dão um jeito de me colocar para baixo, sabe?”</i> . O entrevistado declarou que as situações de assédio ocorreram na forma verbal e física. Os alunos o insultavam, beliscavam e davam-lhe tapas. O entrevistado foi chamado de <i>“aberração”</i> , presenciou olhares e comentários desrespeitosos e começou a ser excluído.
E4	Ocorria aproximadamente três vezes por semana e, principalmente, por críticas, humilhações, piadas e comentários desrespeitosos e sarcásticos por parte de uma de suas professoras do curso. Segundo a vítima, ela era criticada por não se encaixar nos padrões de gênero e por não apresentar características masculinas, como <i>“tamanho e postura de homem”</i> . O acadêmico acredita que a atitude da professora incentiva os alunos mais velhos demonstrem o seu preconceito.
E5	Começou quando três amigas começaram a questionar sua sexualidade e se dava na forma de piadas, comentários maldosos e vexatórios, em que as colegas diziam que o entrevistado era mal-intencionado e fingia ser homossexual para se aproveitar delas. O assediado contou que foi constantemente ridicularizado e constrangido, sobretudo por ter sua intimidade exposta, e se sentiu excluído do grupo.
E7	Foi constantemente humilhado e ridicularizado por um colega. O assédio começou aos poucos, com comentários que se tornaram cada vez mais frequentes. Sua sexualidade era deslegitimada e era chamado de promíscuo, sendo que a agressora o constrangia com comentários maldosos, sarcasmo e atitudes como desprezo e <i>“cara de nojo”</i> , além de repreendê-lo na frente de outras pessoas. A vítima comentou que sentia que a colega tinha poder sobre ele, impedindo-o de se defender: <i>“Não sei, a sensação é que aquela pessoa tem muito mais poder que você, então é muito difícil você articular [...] eu travava, e o que mais me incomodava, ficar travado [...]”</i> . O aluno ficava lembrando as situações, tentando entender o porquê de a amiga agir de tal maneira.
E8	Antes de se assumir homossexual, o aluno foi ignorado e excluído pelos colegas de sala. O aluno, até se revelar homossexual, era isolado pelos colegas de sala e sentia dificuldade de se encaixar nos grupos e se inserir em equipes para a realização de trabalhos acadêmicos. Segundo o entrevistado, sempre havia brincadeiras e, quando tinha que fazer trabalhos em grupos, as pessoas agiam de uma forma que o fazia se sentir mal. A vítima contou que se culpava e questionava o porquê de isso acontecer. O acadêmico relatou que sentia que deveria se esforçar para mostrar que tinha potencial e que poderia estar no mesmo nível da turma, conforme a fala abaixo: <i>“Quando eu tinha que me afirmar [...] tentar me inserir em algum grupo e, quando eu não conseguia, daí eu ficava me culpando, porque eu não estou conseguindo? Daí eu ficava ansioso, tentando me meter em várias coisas para ver se eu conseguia ser notado. Eu já cheguei a fazer estágio em dois laboratórios diferentes para conseguir publicar, apresentar em eventos. [...] Era para mostrar para todo mundo “eu estou na universidade e tenho potencial, estou produzindo”</i> . Além da situação com os colegas de sala, o discente também foi ignorado por um de seus professores. O entrevistado relatou que o professor sempre fazia perguntas durante as aulas, mas deliberadamente pulava o aluno quando era a sua vez de responder. Quando realizava uma pergunta, o aluno recebia como resposta apenas o <i>“essencial”</i> . Não somente, quando o aluno tentava responder uma pergunta que outro colega não sabia, o professor ignorava sua resposta, causando constrangimento, na sala de aula, frente aos seus colegas.

ENTREV.	CONTEXTUALIZAÇÃO
E9	Foi alvo de comentários, brincadeiras e piadas de um professor e de um colega de classe. O professor costumava implicar com o aluno e fazer piadas e comentários diretamente com o acadêmico na frente da turma, fazendo-o se sentir incomodado e, dessa forma, a vítima evitava ir para a aula para não sofrer humilhações. O entrevistado já sofria provocações e insinuações constantes do colega de classe desde o início da graduação que, por causa de sua religião, o rejeitava. O aluno relatou que o professor e o colega debochavam dele e davam risadas, além de utilizarem sarcasmo, indiretas e olhares. Além disso, o colega que o assediou o afastou de seu grupo de amigos, que o excluiu e deixou de falar com ele e convidá-lo para sair.
E10	Afirma ter sofrido assédio de professores e alunos. O acadêmico relatou que era constantemente humilhado por colegas por meio de piadas e chacotas e sempre percebia indiretas e “cutucadas” a seu respeito, além de ser ignorado e tratado de forma diferente por alguns professores, ainda que de forma menos explícita.

Fonte: dados primários (2017)

As situações contextualizadas demonstram tal como apontado por Hirigoyen (2002b), Freitas, Heloani e Barreto (2011), Santini (2016), Hoel, Lewis e Einarsdottir (2017), o assédio moral incitado pela recusa da diferença. Ou seja, a não “aceitação” da sexualidade do indivíduo. É preciso enfatizar que a própria Associação Americana de Psiquiatria até início da década de 1970 considerava a homossexualidade como uma doença mental (MEYER, 2003). Hoel, Lewis e Einarsdottir (2017) acrescentam que a homossexualidade ainda continua a ser criminalizada em diversas localidades no mundo.

De forma similar ao exposto, Carrieri, Aguiar e Diniz (2010) relatam que os homossexuais já são alvos de violência simbólica dentro das organizações, uma vez que existe toda uma heteronormatividade enraizada na nossa sociedade. A heteronormatividade estabelece a heterossexualidade como uma norma, e estigmatiza e desqualifica manifestações e comportamentos não-heterossexuais (GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015).

Dos casos de assédio moral coletados a partir dos questionários, 19 ocorreram entre colegas, ou seja, entre pessoas da mesma hierarquia. Também houve 10 casos em que os alunos foram assediados por professores. Em relação aos alunos entrevistados que sofreram assédio moral, houve casos de assédio derivados tanto de colegas quanto de professores, ou seja, assédio moral misto, que, segundo Hirigoyen (2002a), pode ocorrer pelo superior hierárquico (no caso o professor) e colega de mesmo nível (de alunos). O entrevistado E4, no momento da entrevista, ainda era vítima de assédio. Embora as pesquisas de Gracino e Nunes (2018) e Nunes e Mello Neto (2018) trabalhem com alunos em estágio e alunos de pós-graduação respectivamente, ambas pesquisas apresentam que no caso de acadêmicos o assédio moral ocorre principalmente pelo superior hierárquico, que no caso no ambiente acadêmico são os professores.

Além disso, todos os casos de assédio moral que ocorreram com os alunos entrevistados duraram seis meses ou mais, regularidade suficiente para a caracterização de assédio. O caso de maior duração foi o do entrevistado E9, em que um colega de classe o assediou por aproximadamente três anos. É

explícito na literatura que quanto maior a exposição frente a situações de assédio moral, maior pode ser os efeitos e consequências para a vítima das agressões (EINARSEN, et al., 2011; NUNES; TOLFO; 2012; HELOANI; BARRETO, 2018). Portanto, para compreender, prevenir e combater o assédio não basta apenas ter conhecimento das situações hostis e suas características, mas trabalhar em paralelo no suporte às vítimas da violência.

### Consequências causadas pelo assédio moral

Dos 27 alunos que responderam ao questionário e sofreram assédio moral, 18 afirmaram ter havido consequências psicológicas e apenas um indicou consequência física. Quatro alunos afirmaram não ter havido consequências e seis não souberam dizer se o assédio provocou alguma consequência em sua saúde. Ainda, estes alunos identificaram consequências na vida acadêmica e/ou pessoal. O assédio afetou a relação de três pessoas com a família e amigos. Apenas três pessoas identificaram a existência de consequências para as pessoas que convivem com os pesquisados, sendo que uma das vítimas alegou que os homens heterossexuais que a tratavam bem foram ridicularizados.

Segundo Nunes, Tolfo e Espinosa (2018) e Heloani e Barreto (2018), os indivíduos vítimas de assédio moral, muitas vezes, não tem conhecimento que estão sofrendo a violência. Da mesma forma, não conseguem identificar que determinados efeitos na sua saúde podem ser devido a essas experiências negativas.

De forma a ilustrar as consequências identificadas pelos pesquisados devido ao assédio moral, é apresentada a Tabela 4, a seguir.

**Tabela 4: Consequências causadas pelo assédio moral**

CONSEQUÊNCIA	FREQ.
Ansiedade	17
Sentimentos de raiva, culpa ou vergonha	16
Perda/diminuição da autoestima	14
Irritação	13
Queda no desempenho acadêmico/produzitividade	12
Aumento/perda de peso	8
Distúrbios digestivos	7
Depressão	7
Dores	4
Nenhuma consequência identificada	3

Fonte: dados primários (2017)

Entre os alunos entrevistados que sofreram assédio moral, as consequências psicológicas mais recorrentes foram ansiedade, sentimentos de culpa, vergonha e diminuição da autoestima. Segundo Nielsen e Einarsen (2018), os estudos sobre assédio moral estão majoritariamente associados a saúde psicológica, principalmente em sintomas de estresse pós-traumático, depressão e ansiedade. Para os autores, a longa exposição ao assédio influencia problemas de saúde mental durante o tempo. Segundo Barreto (2008, p. 1), “[...] o assédio representa um grande sofrimento, que começa com o medo, a ansiedade, a vergonha e o sentimento de culpa, entre outros”.

Um aspecto importante a se destacar foi o sentimento de culpa apresentado pelos entrevistados E1, E4, E5 e E8. De forma a ilustrar, o aluno afirmou: “Fui eu que produzi isso de alguma forma, foi alguma coisa que eu fiz de errado” (E5). Para Garcia e Tolfo (2011) a estratégias de assédio perpetradas pelo agressor pode fazer com que a vítima tenha uma avaliação negativa de si com o tempo, podendo se questionar onde errou e/ou o que fez de errado para merecer

as hostilidades. Ou seja, culpabiliza-se a vítima pelo fato ocorrido. Fato este extremamente comum na cultura machista em que vivemos, a qual mulheres alvo de violências (das mais diversas) são culpabilizadas por parte da sociedade pelas situações vividas.

Outra constatação, não tão comum nas situações de assédio moral, foi as violências físicas sofridas pelo entrevistado E1, segundo o aluno as agressões deixaram hematomas roxos pelo corpo, e comentou que passou a ter mais olheiras desde o ocorrido. Durante o caso de assédio a vítima descobriu ter epilepsia e teve variações de peso, apesar de não ter certeza se estes fatores foram consequências do assédio. Para Hirigoyen (2002b) quando o assédio moral “evolui” para agressões físicas, o seu caráter sutil já não existe mais, o que fica fácil identificar a violência e a intencionalidade deliberada em prejudicar e agredir o outro.

As afirmações das vítimas corroboram o exposto por Nunes e Tolfo (2012), pois a maioria das consequências ocorre no âmbito psicológico e são difíceis de mensurar. Logo, observa-se que as consequências identificadas pelos respondentes do questionário e os entrevistados podem ser graves e severas para sua saúde psíquica e física, além do efeito que proporcionam na sua vida privada e no próprio desempenho no curso. Portanto, medidas de prevenção e combate ao assédio são necessárias de modo a garantir a sua saúde e bem-estar.

### **Medidas preventivas**

Dentre os alunos assediados que responderam ao questionário, 16 deles comentaram a situação com alguém, principalmente com amigos com o intuito de buscar apoio e desabafar, conforme Nunes e

Tolfo (2013) afirmaram que pode acontecer. Por sua vez, alguns alunos afirmaram não terem comentado o assédio que sofreram, dentre as principais justificativas, resalta-se: vergonha; por achar que não resolveria o problema; ou porque a vítima não sabia se realmente era assédio. Tais afirmações são frequentes nos questionamentos das vítimas em denunciar ou não, questiona-se se realmente é alvo de assédio ou é apenas “estresse”, as consequências em tomar uma ação (se terá alguma reação negativa), e a efetividade organizacional em analisar/resolver o caso (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

Dos acadêmicos que participaram das entrevistas, apenas um aluno que sofreu assédio moral não comentou as situações que vivenciou com outras pessoas por sentir vergonha. Segundo Garcia e Tolfo (2011), é comum nas situações de assédio moral o sentimento de vergonha e culpa, que faz com que o alvo se isole e não tome ação contra o assédio.

Os outros entrevistados comentaram, principalmente, com amigos próximos. Embora o entrevistado E4 tenha comentado com poucos amigos, afirmou que sentiu muito medo de ser prejudicado caso o agressor descobrisse. O entrevistado E5, apesar de ter comentado a situação com uma das pessoas que o assediava, no intuito de resolver a situação, sentiu-se desconfortável, conforme o relato a seguir: “Eu me sentia muito isolado [...] não tinha ninguém para eu compartilhar isso e poder falar a respeito e sentir que tinha alguém que me entendia, sabe, porque elas não sabem o que é ser um homem homossexual [...]”. Para Nunes e Tolfo (2013), o desabafar é extremamente importante para a vítima, pois ela consegue

externalizar todos seus sentimentos, aflições e angústias – como uma espécie de catarse.

Em relação a queixa/denúncia do assédio, nenhum dos pesquisados formalizou a situação para algum docente, técnico ou setor institucional. Os principais motivos pelos quais os acadêmicos não denunciaram o assédio foram pelo fato de não acreditarem que medidas seriam tomadas, por medo e por vergonha de se expor, assim como indicado por Heloani (2004) e Nunes e Tolfo (2013). O entrevistado E9, assim como o entrevistado E4, afirmaram não ter denunciado o assédio que sofreram por medo de serem prejudicados. A maioria dos entrevistados que sofreu assédio não denunciou por não achar necessário, sendo que alguns entrevistados, como o E5 e E8, não achavam que haviam sofrido assédio ou que o caso vivenciado não era suficiente para uma denúncia. Observa-se, nesses casos, o quanto o assédio moral ainda é um tema velado, pouco conhecido e até banalizado em determinados núcleos. Essa realidade vem ao encontro do exposto por Nunes (2016), de que muitas das situações vivenciadas pelo indivíduo alvo podem ser identificadas como “brincadeiras”, escondendo assim o seu caráter perverso e hostil.

Dentre todos os participantes, quando questionados se conheciam alguma ações e iniciativas da Universidade que busca combater e prevenir o assédio moral e se tinham conhecimento de mecanismos de denúncia no ambiente acadêmico, apenas três responderam positivamente, citando o Palco Livre. O Palco Livre se trata de uma ação da UEM voltada para cultura, na qual os alunos podem se expressar livremente através de arte e o NUDISEX, projeto de alunos e professores da UEM voltado para o debate sobre questões de gênero.

Os entrevistados disseram ser importante divulgar mais informações sobre o assunto na universidade e conscientizar as pessoas sobre o assédio moral e a homofobia, além de criar mecanismos de denúncia efetivos que realmente punam os agressores. Os alunos ainda mencionaram, como formas de combate e prevenção, iniciativas como discussões, palestras, eventos, campanhas, pesquisas e grupos de autoajuda que tenham o objetivo de conscientizar as pessoas e promover conhecimento acerca da diversidade e da pluralidade.

Na opinião dos entrevistados, os fatores que mais contribuem para a existência do preconceito e assédio moral no ambiente acadêmico é a falta de conhecimento sobre a diversidade e conscientização, o medo que as pessoas têm em falar sobre o assunto e torná-lo público, a impunidade dos agressores, a falta de denúncias e a ausência de formas de denúncias anônimas, uma vez que existe o medo em denunciar e as situações piorarem. Quatro alunos, os entrevistados E1, E4, E7 e E10, mencionaram a questão social, visto que o preconceito está enraizado na sociedade. Além disso, os acadêmicos que sofreram agressões de professores reiteraram que a posição de poder dos mesmos, conforme já indicaram Hirigoyen (2002b) e Nunes e Tolfo (2015), os protegem de qualquer punição e consequência. Isso porque, eles indicam que existe, no ambiente acadêmico, uma cultura de impunidade, corporativismo e protecionismo, principalmente, entre os docentes (NUNES, 2016).

Por fim, o assédio moral contra os alunos homossexuais não pode ser apenas prevenido e combatido por medidas exclusivas sobre o fenômeno, pois sua incidência vai além disto, perpassa pela intolerância, discriminação e homofobia. São

necessárias estratégias de conscientização sobre o outro, de debates sobre gênero e feminismo, sexualidade, religião, racismo, e temas que possam contribuir para a construção social, de bem-estar e saudável no ambiente universitário, na sociedade e nas relações entre os seres humanos.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa permitiu a compreensão de como ocorrem os casos de assédio moral contra alunos homossexuais na Universidade Estadual de Maringá. A pesquisa identificou a ocorrência de assédio moral de forma vertical descendente, horizontal e mista e que o assédio moral provém, na instituição, de colegas e professores. O modo pelo qual os agressores humilham as vítimas é semelhante e, frequentemente, são interpretadas como “brincadeiras”. A duração e a frequência das humilhações, em todos os casos, são suficientes para enquadrá-los como assédio moral.

As circunstâncias do assédio vivenciadas pelos participantes demonstram relações de desequilíbrio de poder, visto que as vítimas se sentiram, de alguma forma, ameaçadas ou em posição de desvantagem. As formas mais frequentes de assédio aconteceram por meio de atitudes e gestos de desprezo, comentários maldosos, calúnias e difamações, humilhação, constrangimento e exclusão. Ou seja, em geral foram situações verbais e diretas, não escondendo a intenção de constranger e humilhar o outro.

A maior parte das consequências/efeitos proporcionados pelo assédio foi no âmbito psicológico, tais como: sintomas de ansiedade, diminuição da autoestima, irritação, sentimentos de raiva,

medo, culpa, vergonha, e ocorrência de depressão. Dentre as consequências identificadas na saúde física dos alunos pesquisados por meio dos questionários e entrevistas, constataram-se dores, distúrbios digestivos, variação no peso e falta de ar. Além disso, foram mencionados efeitos negativos no desempenho acadêmico, no desejo de ir para a Universidade e no relacionamento com os colegas de sala.

Conforme identificado na literatura e na pesquisa empírica, percebe-se que as instituições ainda carecem de iniciativas e medidas preventivas ao assédio moral, conferindo impunidade aos agressores e invisibilidade ao fenômeno. Os alunos assediados não conhecem formas de denúncias e não se sentem seguros em prestar queixas por medo e vergonha de exposição, por medo de se prejudicar, bem como por descrença na eficácia do processo. Os resultados obtidos revelam que os alunos não têm conhecimento das poucas previsões legais que lhes asseguram direito à denúncia e as informações sobre o assédio moral, ainda pouco divulgadas na instituição, não são suficientes para a conscientização da comunidade acadêmica.

É evidente que o assédio moral ainda precisa ser amplamente discutido nas instituições, diante da importância de se conscientizar as pessoas, objetivando evitar que o assédio moral aconteça e para que, se acontecer, as vítimas tenham acesso a mecanismos de denúncia eficazes. Observou-se ainda que as pessoas possuem pouco conhecimento sobre o tema e não sabem identificar se foram vítimas, uma vez que determinadas hostilidades são confundidas como brincadeiras e, também, pelo caráter sutil em que são perpetradas.

Enfatiza-se que esta pesquisa limita-se a uma parcela dos alunos homossexuais da instituição e o maior alcance da pesquisa abrangeu alunos do sexo masculino e da graduação. Não foi possível realizar a pesquisa com um maior número de discentes, além disto, poucos alunos mostraram interesse em participar das entrevistas e alguns destes desistiram. A pouca ou limitada participação em pesquisas envolvendo temas complexos, como assédio moral, por exemplo, pode ser justificada devido à vergonha em expor a situação vivenciada e do medo de represálias (NUNES, 2016).

Sugere-se, portanto, que futuras pesquisas busquem abranger homossexuais do sexo feminino, alunos de pós-graduação, e outros grupos de minorias, tais como negros, deficientes físicos e mentais, estrangeiros, indígenas e outros. É importante destacar que os homossexuais são apenas um dos grupos que sofrem esse tipo de violência. Logo, estudos envolvendo outras vítimas, como os próprios docentes, podem trazer novas perspectivas de discussão.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. Senado Notícias. **Pesquisa revela que adolescentes LGBT sofrem 'bullying' e se sentem inseguros**. 2016. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/11/22/pesquisa-revela-que-adolescentes-lgbt-sofrem-bullying-e-se-sentem-inseguros>>. Acesso em: 27 fev. 2019.
- BARRETO, M. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), Rio de Janeiro, 21 jul. 2008. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/11818>>. Acesso em: 27 fev. 2019.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014.
- CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. In: Encontro da ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010, p. 1-17.
- EINARSDOTTIR, A.; HOEL, H.; LEWIS, D. "It's Nothing Personal": anti-homosexuality in the British workplace. **Sociology**. London, v. 49, n. 6, p. 1183-1199, 2015.
- EINARSEN, S. et al. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. 1 ed., 3ª reimpressão. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**. São Paulo, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, nov./dez. 2010.

- GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho**: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá, 2011.
- GRACINO, M. C.; NUNES, T. S. “Ele disse para eu ficar trabalhando até mais tarde com ele, mal sabia eu o que ele realmente queria”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá. **Perspectivas em Políticas Públicas**. Belo Horizonte, v. 11, n. 22, p. 81-113, 2018.
- HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 26 abr. 2017.
- HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba, Juruá. 2018.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.
- HOEL, H.; SPARKS, K.; COOPER, C. L. **The cost of Violence/Stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment**. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2001.
- HOEL, H.; LEWIS, D.; EINARSDOTTIR, A. Bullying and harassment of lesbians, gay men and bisexual employees: findings from a representative British national study. **Public Money & Management**. London, v. 37, n. 5, p. 312-314, 2017.
- IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Revista Organizações & Sociedade**. Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, out./dez. 2011.
- IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista Contemporânea de Administração**. Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, set./out. 2010.
- JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. **Revista Bagoas: estudos gays**. Natal, v. 01, n. 01, p. 145-166, jul./dez. 2007.
- KEASHLY, L.; JAGATIC, K. By any other name: American perspectives on workplace bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**: International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis, 2003. p. 31-61.
- LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.
- MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.
- MEYER I. H. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. **Psychological bulletin**. Washington, DC, v. 129, n. 5, p. 674-697, 2003.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

- NIELSEN, M. B.; EINARSEN, S. V. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: an overview of the literature and agenda for future research. **Aggression and Violent Behavior**. London, v. 42, set-out, p. 71-83, 2018.
- NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.
- NUNES, T. S.; MELLO NETO, G. A. R. Assédio moral na pós-graduação: do abuso de poder à recusa a diferença. In: Encontro da ANPAD, XLII, 2018, Curitiba. **Anais...**, 2018. p. 1-17.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**. Viçosa, v. 5, n. 4, p.144-151, out./dez. 2013.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina**. Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr. 2015.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. **Revista de Gestão e Secretariado**. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 205-219, 2018.
- 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. **Revista Organizações em Contexto (online)**. São Paulo, v. 15, n. 29, p. 191-222, 2019.
- PEREIRA, H. M. **A homofobia internalizada e os comportamentos para a saúde numa amostra de homens homossexuais**. 2001. 84 f. Dissertação (Mestrado)-Mestrado em Psicologia da Saúde, Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, 2001.
- PRATA, M. R. **A discriminação contra os homossexuais e os movimentos em defesa de seus direitos**. 2008. 90 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social, Puc Rio, Rio de Janeiro, 2008.
- SANTINI, J. H. **Assédio moral nas organizações: relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho**. 2016. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)-Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2016.
- SIQUEIRA, M. V. S. et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Revista Organizações & Sociedade**. Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009.
- SIQUEIRA, M. V. S. et al. Homofobia: violência moral e constrangimentos no ambiente de trabalho. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 5., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008, p. 1-11.
- UEM. Universidade Estadual de Maringá. **Regime Disciplinar Discente**. Aprovar o Regulamento Disciplinar do Corpo Discente da Universidade Estadual de Maringá. Resolução nº 008/2007-COU, de 20 de agosto de 2007. **Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência**. Maringá, p. 1-7, 2007. Disponível em: < <http://www.scs.uem.br/2007/cou/008cou2007.htm> >. Acesso em: 27 fev. 2019.

**NOTA**

- (1) Graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá/UEM. Assistente de planejamento na empresa Sicoob Unicoob, Maringá, PR.
- (2) Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Mestre e Graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá/UEM. Professora do curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá/UEM, Maringá, PR.
- (3) Pós-Doutorado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá/UEM. Doutor, Mestre e Graduado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Professor do Programa de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Una/UNA, Belo Horizonte, MG.

*Enviado: 18/04/2018*

*Aceito: 06/03/2019*