

Estado da publicação: O preprint não foi submetido para publicação

# PRODUTIVISMO A QUALQUER CUSTO? GERENCIALISMO E ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo, Isabela Faria Berno, Núbia Ragh Adiy

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9616>

Submetido em: 2024-08-16

Postado em: 2024-09-05 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o endosso de:

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5728-5161>)

ARTIGO

## PRODUTIVISMO A QUALQUER CUSTO? GERENCIALISMO E ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE

VANESSA CATHERINA NEUMANN FIGUEIREDO <sup>1</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0062-9234>  
<[vanessa.figueiredo@ufms.br](mailto:vanessa.figueiredo@ufms.br)>

ISABELA FARIA BERNO <sup>2</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7243-9053>  
[isabelafberno@gmail.com](mailto:isabelafberno@gmail.com)

NÚBIA RAGH ADIY <sup>3</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0739-0470>  
[nubia.adiy@ufms.br](mailto:nubia.adiy@ufms.br)

<sup>1</sup> Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Corumbá, Mato Grosso do Sul (MS), Brasil.

<sup>2</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro (RJ), Brasil.

<sup>3</sup> Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Corumbá, Mato Grosso do Sul (MS), Brasil.

**RESUMO:** Considerando a importância dos aspectos da organização do trabalho e, principalmente, das práticas de gestão para a disposição de relações abusivas, este artigo tem como objetivo classificar as situações de assédio e de violência moral assinaladas por professores universitários, assim como caracterizar o contexto laboral onde ocorriam as agressões. Participaram da pesquisa 18 professores universitários de uma instituição no centro-oeste brasileiro que relataram terem vivenciado assédio moral, através da resposta ao item 31 do Questionário de Atos Negativos (QAN). Para a sistematização das situações de violência e do assédio foi avaliada a periodicidade das agressões, assim como a frequência de respostas dos itens do QAN, do questionário sociodemográfico e ocupacional e da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho. Os resultados apontam para um contexto laboral caracterizado por práticas injustas e ritmo de trabalho intenso, propiciando relações hostis e abusivas. Para os docentes assediados, a universidade exige competitividade (94%, n=17) e há falta de integração (83%, n=15), indicando uma vivência solitária que conduz ao individualismo. Em relação ao assédio moral, 9 (50%) docentes foram/eram alvo de maledicências e tiveram/tinham seu posicionamento desprezado mensalmente, semanalmente ou diariamente. Já sobre situações que aconteciam de vez em quando (violência), 10 (55.6%) professores reportaram serem constantemente criticados no serviço. Conclui-se que as ocorrências de violência moral são prova da necessidade de se repensar o ambiente universitário, cujos laços sociais têm sido arrebatados pela lógica quantitativa, métrica, meritocrática, em desprezo à qualidade e ao sentido do fazer.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Ensino superior, Condições de trabalho, Ambiente universitário.

### PRODUCTIVITY AT ANY COST? MANAGERIALISM AND HARASSMENT AT THE UNIVERSITY

**ABSTRACT:** Considering the importance of aspects of work organization and, mainly, of management practices for the disposal of abusive relationships, this article aims to classify situations of harassment

and moral violence reported by university professors, as well as to characterize the work context where attacks occurred. The research included 18 university professors from an institution in the Brazilian center-west who reported having experienced moral harassment, through their response to item 31 of the Negative Acts Questionnaire (NAQ). To systematize situations of violence and harassment, the frequency of attacks was evaluated, as well as the frequency of responses to the NAQ items, the sociodemographic and occupational questionnaire and the Work Context Assessment Scale. The results point to a work context characterized by unfair practices and an intense work pace, fostering hostile and abusive relationships. For harassed professors, the university demands competitiveness (94%, n=17) and there is a lack of integration (83%, n=15), indicating a solitary experience that leads to individualism. In relation to moral harassment, 9 (50%) teachers were the target of slander and had their position disregarded monthly, weekly or daily. Regarding situations that happened from time to time (violence), 10 (55.6%) teachers reported being constantly criticized in the service. It is concluded that the occurrences of moral violence are proof of the need to rethink the university environment, whose social ties have been snatched away by quantitative, metric, meritocratic logic, in disregard of the quality and meaning of what is done.

**Keywords:** Moral harassment, University education, Working conditions, College environment.

### ¿PRODUCTIVIDAD A CUALQUIER COSTO? GERENCIALISMO Y ACOSO EN LA UNIVERSIDAD

**RESUMEN:** Considerando la importancia de aspectos de la organización del trabajo y, principalmente, de las prácticas de gestión para la eliminación de relaciones abusivas, este artículo tiene como objetivo clasificar situaciones de acoso y violencia moral denunciadas por profesores universitarios, así como caracterizar el contexto laboral donde ocurrieron las agresiones. La investigación incluyó a 18 profesores universitarios de una institución del centro-oeste brasileño que relataron haber experimentado acoso moral, a través de su respuesta al ítem 31 del Cuestionario de Actos Negativos (CAN). Para sistematizar situaciones de violencia y acoso se evaluó la frecuencia de agresiones, así como la frecuencia de respuestas a los ítems QAN, el cuestionario sociodemográfico y ocupacional y la Escala de Evaluación del Contexto Laboral. Los resultados apuntan a un contexto laboral caracterizado por prácticas injustas y un ritmo de trabajo intenso, fomentando relaciones hostiles y abusivas. Para los profesores acosados, la universidad exige competitividad (94%, n=17) y hay falta de integración (83%, n=15), lo que indica una experiencia solitaria que conduce al individualismo. En relación al acoso moral, 9 (50%) docentes fueron objeto de calumnias y ignorados en su cargo en el mes, semana o diariamente. Respecto a situaciones que ocurrían de vez en cuando (violencia), 10 (55.6%) docentes relataron haber sido criticados constantemente en el servicio. Se concluye que los hechos de violencia moral son prueba de la necesidad de repensar el ambiente universitario, cuyos vínculos sociales han sido arrebatados por lógicas cuantitativas, métricas, meritocráticas, sin tener en cuenta la calidad y el significado de lo que se hace.

**Palabras clave:** Acoso moral, Enseñanza superior, Condiciones de trabajo, Ambiente universitario.

### INTRODUÇÃO

Embora não seja recente, atualmente, o fenômeno do assédio moral tem sido notório e recorrente nas instituições de ensino superior, tanto nas privadas como nas públicas. Para Hirigoyen (2014), o assédio moral inclui repetidos comportamentos, falas e trejeitos ofensivos que corroem o

ambiente laboral, afetam a honra e a saúde da(s) vítima(s). As frequentes agressões podem devastar, deprimir e humilhar, acarretando prejuízos na esfera intelectual, moral e psicológica.

De acordo com Hirigoyen (2011), as violências sutis e perversas - como as ameaças veladas, as intimidações e a chantagem - constituem uma conduta cuja meta é exterminar a vítima. Essa incivilidade afeta não só o sujeito alvo da agressão, mas todo o coletivo, pois interfere e intimida o local de trabalho a ponto de fazer com que os colegas sejam coniventes dessa violência psicológica, por meio da dominação simbólica. Para Bourdieu (1983), a violência simbólica se refere a um jogo de interesses e posições de quem detém o poder social; enquanto um cerceamento invisível, manifesta-se nas interações sociais envolvendo submissão e subjugação, não sendo notada como uma violência, dada a naturalização do tormento vivenciado naquele espaço social. Porém, do mesmo modo que as demais violências, possui a finalidade de ser lesiva (Carrieri; Aguiar; Diniz, 2013).

Também nas universidades a invasão dos ideais neoliberais, baseados na lógica antidemocrática e excludente, afetam as relações profissionais. A valorização docente a partir dos resultados e das metas alcançadas causa o esgarçamento dos laços sociais, posto que o reconhecimento atrelado à produtividade corrompe o sentido do trabalho das atividades intelectuais e científicas.

Com a adoção do gerencialismo, chefias e servidores de instituições públicas têm adotado cada vez mais um jeito individualista e hostil para lidarem com o aumento do ritmo e da eficácia (Figueiredo; Silva; Santana, 2020). As atitudes abusivas decorrentes da própria forma como o trabalho está organizado expressam o sofrimento patogênico existente no serviço público. Esta nova gestão vai ditar novos valores e pensamentos próprios de uma empresa privada, com a normalização de pressões, cobranças, sobrecarga, produtivismo, avaliações constantes, relações injustas, autoritárias e desrespeitosas.

Enquanto um sistema de organização de poder, o ideário do gerencialismo prega a performance da atividade humana em termos de custos e benefícios. Como remete à ideia de conduta, o foco se volta para o jeito de ser do trabalhador - eficaz, ágil, respeita as normas gerenciais vigentes, útil, esforçado e adequado às regras e ao ideal imposto pela administração (Gaulejac, 2007).

No âmbito acadêmico, a valorização docente e o reconhecimento do trabalho imaterial são arrebatados pelo gerencialismo, cuja propagação leva à adoção da postura de gestor de si mesmo, empreendendo seu poder de criação, afetos, inventividade e inteligência para um rendimento cada vez maior e melhor. Respalda a lógica neoliberal, o merecimento por ser reconhecido passa a ser de total responsabilidade dos professores, assim como a culpa por adoecer diante da retirada paulatina de direitos sociais e trabalhistas. Nesse jogo de busca por reconhecimento-culpa, é enlaçada a subjetividade docente, que se vê subserviente a uma racionalidade que exige a luta diária por alto desempenho para poder pleitear

bolsas e financiamento de pesquisas e manter sua autoridade, na promessa de encontrar a realização e o sentido no trabalho (Moreira, 2009).

O produtivismo tem sido comum nas universidades, permeando a exigente apreciação do trabalho, tanto a proferida pelas chefias - com o propósito de constatar a participação do sujeito na organização do trabalho - como aquela feita por colegas, sobre a engenhosidade e inventividade implicada no fazer. Contudo, entende-se que a validação da utilidade e dos resultados do labor têm suplantado o reconhecimento estético, da beleza da criação, que afeta a personalidade e permite a gratificação identitária ao contemplar os próprios ideais.

Assim como em outras instituições, quando a dedicação e investimento cognitivo, afetivo e social dos pares na realização do trabalho não são legitimados, borra-se toda a possibilidade de identidade profissional e de realização. Levando em conta a importância dos aspectos da organização do trabalho e, principalmente, das práticas de gestão para a disposição de relações abusivas.

No espaço universitário a violência psicológica continuamente censurável, inconveniente e repetida, com o objetivo de causar danos a outrem, pode ser efetuada por chefias, diretores, coordenadores, professores, orientadores, técnicos, outros servidores, colegas docentes ou mesmo alunos. Tal agressão se concretiza por comportamentos, acenos, expressões e linguajares que constroem um ambiente invasivo, ultrajante e ameaçador na crítica à performance profissional e acadêmica, trazendo o sentimento de humilhação e menos valia. Também o assédio se dá na ameaça e desrespeito aos direitos adquiridos como férias, jornada, licenças, carga de trabalho normatizada institucionalmente, assim como vigilância exacerbada sobre o trabalho que o outro realiza, causando insegurança, desorganização individual e familiar, assim como mal-estar no trabalho.

O ambiente laboral universitário com essas características segue intolerante a falhas e ao sofrimento, marcado pela desumanidade e por ligações sociais esgarçadas, é propício à instalação de relações abusivas e, conseqüentemente, ao adoecimento. Conforme Ferreira (2007, p. 83), “a patologia social da violência manifesta-se quando as relações subjetivas do trabalho se deterioram e o trabalho fica sem sentido. As relações de solidariedade se diluem e o sofrimento se faz mais intenso.”.

Diante do sofrimento aflorado na resistência e insistência contra as práticas injustas, hostis ou excessivas no trabalho, as patologias sociais germinam e a banalização dos desrespeitos acontece (Ferreira; Pilatti, 2012). Por conta das repetidas frustrações em mudar a organização do trabalho onde reina o assédio moral, as estratégias defensivas vão aos poucos perdendo sua aptidão de manter a estabilidade mental.

Segundo Soboll (2011), o assédio moral se constitui em atos de violência psicológica cuja manifestação agressiva no ambiente laborativo humilha, constrange e envergonha. Esse fenômeno se dá por meio da fala, da escrita, de comportamentos ou de gestos, ocorre repetidamente e atinge duramente

os trabalhadores. Pode se manifestar de maneira sutil e demonstra a deterioração das condições e relações profissionais, podendo comprometer a saúde mental e física, demonstrando-se em quadros psicopatológicos de estresse pós-traumático, ansiedade e depressão.

Segundo Glina e Soboll (2012), comportamentos grosseiros, condutas abusivas, atos negativos repetitivos e prolongados são suas principais expressões cujos danos psíquicos envolvem a diminuição de energia e vitalidade, tensões musculares, dificuldade de descansar, palpitações e tontura, problemas psicossomáticos e doenças físicas, aumento no nível de estresse, ansiedade e depressão, comportamentos heteroagressivos e auto agressivos, podendo desencadear transtorno do estresse pós-traumático, incapacidade para o trabalho e comportamento suicida.

O assédio como modo de dominação do capital desmobiliza e despolutiza a classe trabalhadora. Exercida com a conivência dos colegas, esta violência é sentida solitariamente, propagada e silenciada. Nesse processo de naturalização da degradação, a patologia social do assédio é definida pela constante e persistente hostilização, ameaça e vexação, ocasionando danos psicológicos e socioprofissionais, objetivando o controle, obediência ou exclusão de pessoas ou grupos (Barreto, 2003). Enquanto manifestação da patologia social da violência, contribui para a instalação do adoecimento, pois naturaliza o sofrimento relativo ao trabalho e invade a dinâmica psíquica do sujeito.

Ferreira (2013) indica que as patologias sociais derivam das “situações decorrentes da transformação das estratégias defensivas que não conseguem silenciar ou disfarçar os sofrimentos resultantes das constantes adversidades do trabalho” (p. 82). Nessa trajetória, a patologia social da violência é manifestada quando o trabalho fica sem sentido, havendo a banalização de atos hostis, ultrajantes e desrespeitosos, como é o caso do assédio moral (Figueiredo; Silva; Santana, 2020).

O enfoque economicista baseia o novo modo de gestão do serviço público, cujo uso de inovações tecnológicas e técnicas gerenciais toyotistas estabelece um novo jeito e perfil de servidor, assim como inovadoras formas de avaliação e utilidade do trabalho no magistério no ensino superior. A partir da década de 1990, o Plano Diretor da Reforma do Estado de 1995, fundamentado em valores privatistas e na concorrência no mercado, redirecionou verbas da educação para investimentos em instituições particulares, consideradas mais eficazes; ao mesmo tempo, trouxe para as universidades públicas a ideia de eficácia e rapidez, conforme o ideário privatista (Lima, 2007). Esse processo alterou a organização do trabalho universitário, agregando atribuições, tarefas, responsabilidades, jornada, salário e diferentes modos de relações sociais na universidade.

Na busca de melhorar os indicadores educacionais, o governo federal investiu no aumento da quantidade de unidades e cursos de ensino superior, assim como na abertura de novas universidades federais. Com a implantação do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e o incentivo para a criação de universidades/faculdades privadas, o ensino superior atendeu

um maior número de pessoas, constatando-se a entrada e a permanência de alunos de classes populares no ensino superior. Embora, seguindo a lógica da diminuição dos gastos com a educação pública, essa ampliação tenha se dado de forma parcial, caracterizada por materiais e recursos financeiros insuficientes e escasso número de pessoas para realização de todas as tarefas, condição agravada a partir de 2017.

Guiadas por um novo tipo de gestão, a organização prescrita do trabalho universitário estipula comportamentos, condutas, indica a divisão de pessoas e do trabalho, assim como o tipo de conteúdo e a peculiaridade das tarefas de responsabilidade de cada um (Dejours, 1992). A ordenação envolve, também, o controle e fiscalização do cumprimento a regimentos, estatutos e processos cujos trabalhadores devem acatar para alcançar os objetivos, os propósitos, o montante e a excelência da produção, conforme sua jornada, recessos e intervalos anteriormente determinados (Ferreira *et al.*, 2011).

Para Antloga *et al.* (2020), a ressignificação do sofrimento em criatividade ocorre quando o sujeito é capaz, respeitado e autônomo para modificar as falhas determinações geradoras de sofrimento, promovendo com isso o próprio desenvolvimento e o trabalho na organização. Já quando a negociação subjetiva entre os desejos e projetos e as faltas entre o antevisto faltoso a partir do trabalho real é impedida, interdita-se a cooperação, o estabelecimento de confiança entre os pares e o reconhecimento da beleza. Demetrio (2019) aponta a competitividade e a inveja como impeditivos para solidificar laços, dificultando a formação de um coletivo profissional.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, quando o trabalho se torna fonte de desprazer é gerado um aumento na carga psíquica; sem haver o alívio dessa tensão por meio de vias psíquicas, dá-se então origem ao sofrimento patogênico. No contexto laboral este se mostra na solidão e individualismo, na sobrecarga e na violência, nas estratégias coletivas, mal-estares e enfermidades.

Antes de chegar ao adoecimento, estratégias de defesa são construídas e compartilhadas no coletivo com a função de suportar o contexto laboral (Dejours, 2008). Elas permitem a assimilação distorcida dos excessos laborais através de condutas inconscientes assimiladas pelo coletivo que buscam a adequação, a compensação ou mesmo negam os abusos organizacionais, como a sujeição a situações agressivas e a responsabilidades desmedidas, já que o compartilhamento de estratégias inconscientes permite a realização do trabalho, mesmo em condições aversivas, já que as consternações desferidas nas relações profissionais são trivializadas. Embora tenham a serventia de manter momentaneamente a frágil sanidade psíquica quando a labuta é penosa, nos casos em que as defesas são usadas exacerbadamente pelo coletivo, a ideologia defensiva domina e estabelece as condutas consideradas comuns no espaço institucional, banalizando o mal-estar acarretado pela violência moral e a sua aceitação.

No entanto, quando tais estratégias não são mais capazes de conter e suportar as falhas e faltas organizacionais ligadas ao contexto caracterizado por assédio moral, os trabalhadores ficam mais vulneráveis a desenvolver agravos à saúde como depressão, ideação suicida, fadiga, abuso de álcool,

transtorno de estresse pós-traumático e ansiedade (Henning *et al.*, 2017; Freire, 2008; Leach; Poyser; Butterworth, 2018). Tendo em vista a importância do assédio para a saúde mental, este artigo tem como objetivo classificar as situações de assédio e de violência moral assinaladas por professores universitários, assim como caracterizar o contexto laboral em que ocorreram as agressões.

## **METODOLOGIA**

Foi realizada uma pesquisa exploratória e quantitativa com professores universitários de uma instituição pública situada no centro-oeste brasileiro, intitulada “Análise da ocorrência de sofrimento patogênico no contexto universitário”, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos com o CAAE n. 82923818.3.0000.0021. Foram estudados 18 docentes que relataram terem já vivenciado ou estarem, na época da pesquisa, sendo alvo de assédio moral, conforme resposta afirmativa da questão 31 do Questionário de Atos Negativos, onde consta a definição de assédio moral e se solicita ao respondente que indique se passou por esse fenômeno ou não nos últimos seis meses, além da duração e características do evento (Jacoby; Monteiro, 2016). Após a identificação dos assediados, foram explorados os dados do Questionário Sociodemográfico, do Questionário de Atos Negativos e da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

### **Instrumentos**

Questionário sociodemográfico e ocupacional (Figueiredo; Silva; Santana, 2020): contendo questões sobre escolaridade, estado civil, exercício no cargo de coordenação de curso, carga horária dedicada à graduação e pós-graduação, pesquisa, ensino, extensão, supervisão de estágios e de alunos em diversos projetos, orientação.

Questionário de Atos Negativos (QAN): é a escala *Negative Acts Questionnaire (NAQ-R)* criado pelos noruegueses Stale Einarsen e Bjorn Inge Raknes (primeira versão em 1994), traduzida, adaptada e validada na língua portuguesa para aplicação no Brasil (Christ, 2011). O QAN é atualmente composto por 34 itens, mede quantas vezes o respondente foi submetido a diferentes atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos durante os últimos seis meses, tais como comportamentos diretos (intimidação e agressão verbal) e indiretos (difamação, isolamento social), assim como conta com questões abertas. As opções de resposta em escala Likert avaliam a frequência da exposição de situações de assédio, que vão de 1 a 5 (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente).

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT): formada por três fatores (organização do trabalho, condições de trabalho e relações profissionais), faz parte do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), questionário composto por quatro escalas e desenvolvido por Ferreira

e Mendes em 2003, buscando compreender a relação existente entre o trabalho e subjetivação, delinear a situação laboral, as vivências e as consequências à saúde daquele trabalho (Ferreira; Mendes, 2003).

## **Sujeitos**

Participaram 8 homens (2 coordenadores e 6 docentes) e 10 mulheres (3 coordenadoras e 7 docentes), os quais indicaram vivência de assédio moral. Eles têm de 5 a 26 anos de magistério e seu tempo na instituição varia de 1 a 32 anos. Em relação à idade, eles possuem entre 29 e 69 anos de idade. De acordo com a escolaridade, 3 têm pós-graduação (especialização), 3 possuem mestrado, 11 deles têm doutorado e apenas 1 possui pós-doutorado, 11 deles moram na cidade apenas para trabalhar, 9 deles possuem filhos e 10 são casados. Sobre a relação com os agressores, o modo habitual identificado foi horizontal, entre docentes. Já os ocupantes de cargos de coordenação, chefias ou direção eram os que mais atacavam a dignidade, sendo identificadas oito situações contra as mulheres e cinco contra os homens (Figueiredo; Silva; Santana, 2020).

## **Análise de dados**

Para a análise do QAN utilizou-se a definição de Soboll (2008); assim, enquanto a violência moral foi caracterizada por agressões pontuais e comportamentos impulsivos não frequentes, não tendo por objetivo prejudicar a vítima, tais como gritos em discussões ou situações hostis passíveis de ocorrer entre trabalhadores com boa relação no ambiente laboral, o assédio moral incluiu violações frequentes por meses, agressões contínuas, humilhações, desprezo, aumento da tonalidade de voz, tendo por objetivo prejudicar quem é alvo da violência.

Assim, para a análise de situações violentas e assediadoras no trabalho foi calculada a frequência de cada item do QAN (Pooli; Monteiro, 2018): “Nunca (1)” foi considerado indicativo de inexistência de violência; para a opção “de vez em quando (2)” atribuiu-se o significado de vivências pontuais de violência psicológica/agressões, e a ocorrência de situações de assédio moral foi mapeada pelo agregado de “Mensalmente (3), Semanalmente (4) e Diariamente (5)” (Figueiredo; Silva; Santana, 2020).

Foram calculadas as frequências dos elementos das relações sociais, organização e condições de trabalho. Na EACT (likert), as respostas “nunca (1)” e “raramente (2)” foram consideradas negativas e as assinaladas como “às vezes (3)”, “frequentemente (4)” e “sempre (5)” como positivas. Os dados foram analisados com a ajuda do Excel, por meio do qual foi calculada a porcentagem de professores que destacaram terem sido/estarem sendo alvo de assédio moral, a partir da afirmativa da questão 31 do QAN. Para calcular a frequência, a afirmativa “às vezes” (3) foi considerada sinalizadora de violência

moral e as respostas “frequentemente” (4) e “sempre” (5) situações de assédio moral; as marcadas como “nunca” (1) e “raramente” (2) foram tidas como negativas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A valorização institucional de características como ser aguerrido, competitivo, assimilar demandas variadas e ilimitadas, até quando há precariedade, indica a propagação de objetivos e metas privatistas, podendo fomentar e normalizar tratos impróprios e desrespeitosos (Figueiredo; Silva. Santana, 2020).

Em relação ao assédio moral, entre os 18 docentes que consideraram vivenciar esse tipo de violência, 9 (50%) revelaram terem sido alvo de maledicências e terem seu posicionamento desprezado mensalmente, semanalmente ou diariamente. Já sobre situações que aconteciam de vez em quando (violência), 10 (55.6%) professores reportaram serem constantemente criticados no serviço.

O atentado à dignidade das vítimas de assédio apareceu principalmente nas insinuações desrespeitosas (50%, n=9), na depreciação de suas crenças, posicionamentos e sua vida privada (44.4% ou n=8), na recusa de contato e isolamento da vítima (33.3% ou n=6) e no descarte de suas opiniões e pontos de vista sobre as tarefas (50% ou n=9). Houve degradação proposital das condições de trabalho, demonstrada nas tentativas sistemáticas de achar falhas (38.9% ou n=7), na falta de informações necessárias para fazer as tarefas (38.9%), na atribuição sistemática de tarefas descabidas ou em prazo impossível de cumprir (33.3%), inferiores às suas competências (33.3% ou n=6), submetido a uma carga demasiada de trabalho (33.3%) e pressionado a não reclamar por seus direitos (11%, n=2). A violência verbal, física ou sexual apareceu na comunicação aos gritos (33.3% ou n=6), na atenção sexual indevida (11.1%, n=2), na ameaça de abuso físico (5.6%, n=1), nos comportamentos intimidativos (5.6%, n=-1) e assédio sexual cometido por trejeitos ou ofertas indevidas (11.1% ou n=2).

**Tabela 1.** Situações de assédio e de violência assinaladas por docentes universitários<sup>12</sup>

Perguntas do QAN	Situações de Assédio Moral % (n)	Situações de Violência Moral % (n)	Total (n=18)
Espalharam boatos/ rumores sobre você.	50% (9)	33.3% (6)	83.3% (15)
Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados.	50% (9)	33.3% (6)	83.3% (15)
Alvo de ofensas sobre a sua pessoa, atitudes ou vida privada.	44.4% (8)	27.8% (5)	72.2% (13)
Tentaram encontrar erros em suas tarefas.	38.9% (7)	38.9 (7)	77.8% (14)

<sup>1</sup> Nota 1: Na tabela as perguntas do QAN estão abreviadas, cujo modelo completo pode ser encontrado endereço <https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>

<sup>2</sup> Nota 2: As situações de Assédio Moral conduzem às respostas de ocorrência diária, semanal ou mensal nos seis meses anteriores à aplicação do QAN; as de violência moral são aquelas que ocorrem às vezes, também nos últimos seis meses (conforme detalhado na metodologia).

Alguém reteve informações que afetaram o seu desempenho (...)	38.9% (7)	33.3% (6)	72.2% (13)
Gritaram/foi alvo de agressividade gratuita.	33.3% (6)	27.8% (5)	61.1% (11)
(...) realizou tarefas despropositadas ou em prazo impossível.	33.3% (6)	27.8% (5)	61.1% (11)
Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	33.3% (6)	22.2% (4)	55.6% (10)
Exposto a carga de trabalho excessiva.	33.3% (6)	22.2% (4)	55.6% (10)
Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.	33.3% (6)	16.7% (3)	50% (9)
Foram feitas alegações contra você.	27.8% (5)	44.4% (8)	72.2% (13)
Foi constantemente lembrado dos seus erros.	27.8% (5)	27.8% (5)	55.6% (10)
Foi ignorado, hostilizado (,,)	27.8% (5)	27.8% (5)	55.6% (10)
Retiraram ou substituíram áreas/tarefas de sua responsabilidade (...)	27.8% (5)	11.1% (2)	38.9% (7)
Foi alvo de supervisão excessiva de seu trabalho.	22.2% (4)	22.2% (4)	44.4% (8)
Foi humilhado ou ridicularizado.	16.7% (3)	33.3% (6)	50% (9)
Recebeu sinais ou dicas de que deve pedir demissão ou largar o trabalho.	16.7% (3)	16.7% (3)	33.3% (6)
Ameaçado de ter a sua vida tornada mais difícil.	16.7% (3)	5.6% (1)	22.2% (4)
Foi transferido contra a sua vontade.	16.7% (3)	5.6% (1)	22.2% (4)
Críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	11.1% (2)	55.6% (10)	66.7% (12)
Pressionado a não reclamar um direito seu.	11.1% (2)	33.3% (6)	44.4% (8)
Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.	11.1% (2)	33.3% (6)	44.4% (8)
Pessoas sem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”.	11.1% (2)	22.2% (4)	33.3% (6)
Recebeu atenção sexual indesejada.	11.1% (2)	11.1% (2)	22.2% (4)
(...) sistematicamente realizou tarefas que não fazem parte do seu trabalho (...)	11.1% (2)	11.1% (2)	22.2% (4)
Recebeu mensagens, telefonemas ou correio eletrônico contendo insultos.	5.6% (1)	38.9% (7)	44.4% (8)
Foi alvo de comportamentos intimidativos (... “apontar o dedo”, (...) empurrões (...)	5.6% (1)	33.3% (6)	38.9% (7)
Ameaças de violência ou abuso físico.	5.6% (1)	11.1% (2)	16.7% (3)
Alvo de condutas/comentários ofensivos acerca de sua raça/etnia.	0% (0)	16.7% (3)	16.7% (3)

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A prática do assédio moral e das violências no contexto laboral se liga a condições materiais insustentáveis e a uma organização laborativa injusta. Conforme Hirigoyen (2011), as relações profissionais assediadoras são assinaladas pela violência verbal, física e sexual, havendo ofensas contra a dignidade, deterioração intencional das condições de trabalho e segregação, com a rejeição de comunicação com a vítima.

Como exposto na Tabela 2, o excesso de cobranças (94%, n=17) e a submissão a um ritmo de trabalho demasiado intenso (94%, n=17) é reprovável, e indica uma relação interpessoal assediadora entre a organização do trabalho e o indivíduo; tais ações se aproximam do que Soboll (2008) denomina de

assédio organizacional, quando são estabelecidos comportamentos repetidos voltados para o aumento de produção.

**Tabela 2.** Vivências no contexto de trabalho assinaladas por docentes universitários assediados<sup>3</sup>

Fator 1: Organização do trabalho	% (n)
As normas para a execução das tarefas são rígidas	100% (18)
O ritmo de trabalho é excessivo	94% (17)
Existe fiscalização do desempenho	94% (17)
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	88% (16)
Existe forte cobrança por resultados	88% (16)
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas	88% (16)
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	83% (15)
As tarefas são repetitivas	83% (15)
Fator 2: Condições de trabalho	% (n)
O mobiliário existente no ambiente de trabalho é inadequado	72% (13)
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	72% (13)
As condições de trabalho são precárias	61% (11)
O ambiente físico é desconfortável	61% (11)
O material de consumo é insuficiente	61% (11)
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	55% (10)
O posto/estação de trabalho é inadequado para realizar as tarefas	50% (09)
Fator 3: Relações socioprofissionais	% (n)
Existem disputas profissionais no local de trabalho	94% (17)
Falta integração no ambiente de trabalho	83% (15)
A comunicação entre os funcionários é insatisfatória	83% (15)
Os funcionários são excluídos das decisões	77% (14)
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	77% (14)
A autonomia é inexistente	61% (11)
A distribuição das tarefas é injusta	61% (11)

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A submissão a um processo laborativo inadequado sobrecarrega, impacta em maior custo físico e mental, prejudica os laços profissionais e a saúde mental da comunidade universitária, abalando a relação ensino-pesquisa-aprendizagem. Porém, ser proativo e flexível na “quantofrenia” faz parte do repertório de quem quer ser/estar empregado e ser respeitado por sua produção (Gaulejac, 2007).

Mobilizar-se psiquicamente em prol do objetivo institucional, mesmo quando os salários são incongruentes com a dedicação imposta, as condições são insuficientes, há carência de recursos materiais e humanos, é o que se constata no trabalho real dos professores das universidades públicas.

Nas instituições públicas, o desmonte estatal entre 2018 e 2021 se concretizou na dificuldade em recompor vagas de professores aposentados e movimentados, arcando os restantes com mais tarefas, aulas, alunos e responsabilidades. Foi durante a pandemia que se constatou o ápice da piora nas condições

<sup>3</sup> A tabela é referente às situações afirmativas marcadas por 50% ou mais dos docentes assediados, mediante a aplicação da EACT.

laborais, verificando-se nas faculdades particulares a ampla demissão de professores, posto a expansão de cursos universitários à distância, modelo educacional que atende aos interesses do capital; impulsionado por um projeto neoliberal privatista, o cenário nas universidades públicas se mostrou desolado. Contudo, a ostensiva precariedade vista na pandemia já vinha se instalando aos poucos, causando sobrecarga e pressão, intolerância, rivalidade entre os colegas, adoecimento e desistência da profissão, conforme mostrada no fator 2 (Tabela 2).

Para os docentes assediados, a universidade exige competitividade (94%, n=17) e há falta de integração (83%, n=15), indicando uma vivência solitária que conduz ao individualismo, em contrapartida à construção social de um coletivo docente. Para Lima (2013), o coletivo diz respeito à vivência de elaborar em conjunto novas normas operacionais e regulações profissionais e éticas a serem incorporadas na atividade ocupacional, norteadas pela visibilidade do fazer original, pela confiança ética que repousa na palavra e no julgamento alheio, e no livre debate para deliberação coletiva, ação necessária para a modificação de aspectos da organização do trabalho.

Nesse caminho, demandaram-se novas exigências, conhecimentos, investimento afetivo e cognitivo, além de recursos materiais a serem supridos pelos docentes, que tiveram de se apropriar do uso de recursos digitais rapidamente, suprimindo a demanda de ensinar de modo remoto, assumindo diversas incumbências online, sem ter horário de parar, sem ter suporte material ou ergonômico por parte das instituições de ensino superior (Alencar; Barros, 2021).

A introjeção da razão “quantofrênica” leva à perda do senso do quanto se faz, pois veicula uma realidade capaz de ser dimensionada e medida, patologia que traduz uma linguagem exata e matemática dos fenômenos sociais e humanos (Tonon; Grisci, 2015). Tal situação tem relação com a retribuição simbólica sempre esperada ante o fazer zeloso dotado de sentido. Mas, como a transformação das aflições em prazer depende do Outro confirmar a autoridade de sua experiência laboral, quando a dinâmica do reconhecimento está represada, a relação com o social se torna solitária, alienante, sem sentido (Dejours, 2008).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo aponta a crescente visibilidade dos casos de assédio moral de docentes, mostrando as consequências à saúde mental, à aprendizagem e à instituição deflagradas por esse tipo de violência. A devastação psíquica e social do assédio moral no serviço público tem aos poucos se tornando visível, e sua naturalização deve ser atrelada ao impacto na subjetividade da Nova Gestão Pública. O gerencialismo, fundamentado no ideário neoliberal de busca por realização e felicidade a qualquer custo, torna comum a pressão por alta performance através do produtivismo, cujo alcance pode se dar mediante

um ambiente tóxico, decorrendo em agressões, hostilidades e mal-estar nas relações profissionais, impactando a identificação e o coletivo.

Frente a essa situação, resta o sentimento de abandono e a ignorância sobre como denunciar tamanha violência, sendo urgente a inclusão de políticas institucionais intensas e efetivas contra um contexto laboral violento e ameaçador à carreira, no qual grande parte dos casos de assédio são esquecidos ou não são levados adiante pelas vítimas por conta da falta de apoio, corporativismo, temor ou conhecidas irregularidades. Conforme apontam Valente e Sequeira (2015), o assédio moral instala um clima desfavorável no local de trabalho, ficando tenso, apreensivo e competitivo. Para os docentes, a medida de prevenção deve começar pelo conhecimento do fenômeno e incentivo à coibição e à denúncia, sendo necessária uma atuação da instituição de ensino superior que seja humanizada acerca das questões éticas no trabalho, a implantação da educação continuada sobre o tema, o acolhimento e o envolvimento institucional e o fortalecimento do coletivo.

Mesmo não se constituindo em uma forma de gestão, o assédio investigado e útil para o sucesso e o alcance de rankings conseguidos a partir de intimidações, se não contido acaba validando a dinâmica do sofrimento no trabalho, expressa no uso de estratégias defensivas para a continuidade do serviço ou da normose adaptativa (Souza, 2019) aos valores, exigências e violência cotidiana.

Ainda que os dados apontem para um pequeno número de docentes assediados, as ocorrências de violência moral são prova da necessidade de se repensar o ambiente universitário, cujos laços sociais têm sido arrebatados pela lógica quantitativa, métrica, meritocrática, em desprezo à qualidade e ao sentido do fazer. A retomada da vocação democrática dentro do espaço educacional superior, através da cooperação, confiança e deferência entre colegas, alunos, pesquisadores e chefias pode ajudar na construção de uma renovada racionalidade, mais ética e sensível, com respeito ao trabalho criativo e ao viver.

## **Agradecimentos**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior –Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001. Recebeu apoio financeiro da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul UFMS, Brasil e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em bolsas PIBIC e PIBIC-AF. Recebeu apoio da UFMS no Edital PROPP N. 80/2023 – Mulheres na Ciência.

## **REFERÊNCIAS**

ANTLOGA, Carla Sabrina; MONTEIRO, Renata; MAIA, Marina; PORTO, Manuella; MACIEL, Marcella. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho.

*Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa*, n. 36(spe), p. 1-8, 2020.  
<<https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>>

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.

ALENCAR, Fabio Rapello BARROS, Valquiria da Silva. Ensino remoto emergencial e reforma neoliberal da educação brasileira: tecendo relações. *EAD Em Foco*, [S. l.], v. 11, n.1, p. 1-12, 2021.  
<<https://doi.org/10.18264/eadf.v11i1.1596>>

BOURDIEU, Pierre. *Questões de sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

CARRIERI, Alexandre de Pádua, AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 11, n. 1, p. 165-180, 2013.  
<<https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100011>>

CHRIST, Helena Diefenthaler. *Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos Revisado (QAN-R) para o português do Brasil*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em:  
<<https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/4932/1/000436210-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acesso em 16/02/24.

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

DEJOURS, Christophe. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora FioCruz/ Brasília: Paralelo 15, 2008, p. 49-106.

DEMETRIO, Jaqueline Alves da Silva. *Assédio moral no trabalho acadêmico e as vivências de prazer e sofrimento na concepção da psicodinâmica do trabalho em uma instituição pública em São Luís - MA*. Tese (Doutorado em Educação). Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2019. Disponível em:  
<<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/tede/2741/2/JaquelineAlvesdaSilvaDemetrioTese2019.pdf>>. Acesso em 16/02/24.

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto. Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 4, n. 2, p. 50-56, 2012.  
<<https://doi.org/10.3895/S2175-08582012000200005>>

FERREIRA, João Batista. *Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Brasília: Universidade de Brasília, 2007. Disponível em: <<http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/1432/1/Dissert%20-%20Joao%20Batista%20Ferreira.pdf>>. Acesso em 16/02/24.

FERREIRA, João Batista. Patologias da solidão. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 275-279.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Edições LPA/FENAFISP; 2003.

FERREIRA, Mário César.; ALMEIDA, Cleverson Pereira de.; GUIMARÃES, Magali Costa; WARGAS, Rosemary Domingues. Qualidade de vida no trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: FERREIRA, Mário César et al. (Orgs.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde*. Editora Mackenzie, 2011, p. 159-182.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 6, n. 2, p. 367–380, jul. 2008. <<https://doi.org/10.1590/s1981-77462008000200009>>

FIGUEIREDO, Vanessa. Catherina. Neumann., SILVA, Quezia Eloise França da; SANTANA, Franciele Ariene Lopes. L. Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *Revista on Line De Política E Gestão Educacional*, v. 24, n. esp3, p. 1841–1855, 2020. <<https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>>

GAULEJAC, Vicent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. 3a ed. Aparecida: Editora Ideias & Letras, 2007.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n.126, p. 269-283, 2012. <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>>

HENNING, Marcus A.; ZHOU, Chen; ADAMS, Peter; MOIR, Fiona; HOBSON, Jennifer; HALLET, Charlene; WEBSTER, Craig S. Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Education*, v. 18, n. 4, p. 521-539, 2017. <<https://doi.org/10.1007/S12564-017-9499-0>>

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 15a ed. M. H. Rio de Janeiro: Bertrand, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8a ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2011.

JACOBY, Alessandra Rodrigues; MONTEIRO, Janine Kieling. Assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação no bem-estar do trabalho. *Interação em Psicologia*, v. 20, n. 3, p. 319-329, 2016. <<http://dx.doi.org/10.5380/psi.v20i3.29684>>

LEACH, Liana S.; POYSER, Carmel; BUTTERWORTH, Peter. Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, v. 74, n. 1, p. 72-79, 2017. <<http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-103726>>

LIMA, Kátia. *Contra-reforma na educação superior: de FHC a Lula*. São Paulo: Xamã, 2007.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. (2013). Coletivo de trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia & MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 93-98.

MOREIRA, Antonio Flávio. A cultura da performatividade e a avaliação da Pós-Graduação em Educação no Brasil. *Educação em Revista*, v. 25, n. 3, p. 23-42, 2009. <<https://doi.org/10.1590/S0102-46982009000300003>>

POOLI, Adriana Machado; MONTEIRO, Janine Kieling. Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Rev. Psicol., Organ. Trab. [online]*, vol.18, n.2, p.346-353, 2018. <<https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>>

SOBOLL, Lis Andrea. Assédio Moral no trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Orgs.). *Dicionário de tecnologia e trabalho*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p. 40-46.

SOBOLL, Lis Andrea. *Assédio moral/organizacional: uma análise na organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, Renato Santos de. Normose acadêmica: como superar a ‘doença da normalidade’ na universidade. Avaliação. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, v. 24, n. 2, p. 451–474, 2019. <<https://doi.org/10.1590/s1414-40772019000200007>>

TONON, Leonardo; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 1, p. 15-39, 2015. <<https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n1p15-39>>

VALENTE, Geílsa Soraia Cavalcanti; SEQUEIRA, Carlos Alberto da Cruz. A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, Porto, n. 2(spe), p. 123-128, fev. 2015. Disponível em: <[http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602015000100021&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602015000100021&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 14 ago. 2024.

## **CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS**

Autora 1 – Delineou e coordenou o projeto, participação ativa na redação inicial e final do manuscrito, análise, interpretação e discussão dos dados, da decisão de submeter o artigo para publicação e de sua formatação.

Autor 2 – Participou da redação final do manuscrito, da análise, interpretação e discussão dos dados, da decisão de submeter o artigo para publicação e de sua formatação.

Autor 3 – Participou do desenvolvimento do projeto de pesquisa, da redação inicial do manuscrito, da análise, interpretação e discussão dos dados.

## **DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE**

Os autores declaram que não há conflito de interesse com o presente artigo.

## Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.