

Os elementos presentes na cultura e práticas da Pós-Graduação que influenciam a ocorrência do assédio moral

THIAGO SOARES NUNES
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA (UNA)

OS ELEMENTOS PRESENTES NA CULTURA E PRÁTICAS DA PÓS-GRADUAÇÃO QUE INFLUENCIAM A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

1 INTRODUÇÃO

As organizações públicas, consideradas como sistemas dinâmicos, complexos, interdependentes e inter-relacionados coerentemente, têm por objetivo prestar serviços e cumprir compromissos com a sociedade (PIRES; MACÊDO, 2006). Essas organizações cumprem suas funções e serviços buscando uma maior eficiência da “máquina pública”, ou seja, seguem, como muitas organizações, princípios da administração científica, com vistas a produtividade. As organizações públicas apresentam características básicas, como a elevada burocracia existente no seu funcionamento, apego às regras e rotinas, supervalorização das hierarquias, paternalismo nas relações, apego ao poder, e outras (PIRES; MACÊDO, 2006).

Ao adentrar nesse tipo de organização e focar principalmente nas Universidades – Pós-Graduação, *locus* da investigação, é possível também visualizar essas características presentes nas práticas e na estrutura das universitárias públicas. As Universidades/Pós-Graduação sofrem pressão e são influenciadas pela sociedade, pelo mercado, pelo Estado, que provocam mudanças nas suas práticas, e conseqüentemente modificam a sua cultura. Desta forma, pode-se enfatizar que a atual conjuntura das Universidades/Pós-Graduação se encontra cada vez mais turbulenta e reflete muitos problemas da própria sociedade e das organizações.

O mundo da academia, mesmo após diversas mudanças, não é diferente do mundo das fábricas. É um ambiente de discursos e promessas, de competição e exigências, favorecimento de grupos, conflitos, que reorganiza a produção acadêmica com vistas a uma maior produtividade (NUNES, 2016). Desta forma, as exigências ao corpo docente e discente se intensifica e atinge níveis elevados, concomitantemente, as relações interpessoais vão se precarizando.

Esses elementos supracitados, estão presentes e arraigados na própria cultura e práticas na Pós-Graduação, os quais podem proporcionar práticas e comportamentos desrespeitosos, antiéticos, violentos que, em determinados contextos e de forma repetida e duradoura, se transformarem em assédio moral. Ou seja, entende-se que algumas práticas e elementos culturais presentes na Pós-Graduação são favoráveis para a manifestação de violências, inclusive o assédio moral.

O assédio moral se configura como condutas abusivas (gestos, comportamentos, atitudes, palavras,...), repetidas e duradouras, que atente contra a dignidade ou integridade de um indivíduo, podendo ameaçar seu trabalho ou degradar o ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2006). Sendo que o ambiente universitário/educação é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral (HIRIGOYEN, 2006) devido, principalmente, à recusa de diferenças e ao abuso de poder (NUNES; TOLFO, 2015; NUNES, 2016).

Partindo das reflexões apresentadas, este artigo objetiva caracterizar os elementos presentes na cultura da Pós-Graduação identificados como favoráveis à ocorrência do assédio moral, tendo como base os discursos de docentes e discentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* de uma Universidade Pública Estadual. Portanto, esta pesquisa apresentará somente esta relação (cultura e assédio), não apresentando informações sobre a caracterização da cultura da pós-graduação ou sobre o assédio moral.

A contribuição deste trabalho vai além da confirmação da ocorrência de assédio moral dentro do ambiente da Pós-Graduação, mas confirma a existência de elementos e práticas culturais que favorecem a sua ocorrência. O assédio moral já é um tema raramente discutido dentro das Universidades, uma vez que demonstra, muitas vezes, a ineficácia dos gestores e da organização no desenvolvimento de medidas de prevenção, intervenção e combate a esta

violência. Portanto, apresentar os elementos que são presentes na sua própria cultura esclarece ainda mais o quanto é fundamental debater sobre a temática e suas relações. Além disto, possibilita desenvolver estratégias para minimizar e/ou erradicar determinadas práticas e comportamentos que influenciam sua manifestação ou que proporcionam hostilidades dentro do ambiente da Pós-Graduação.

Este artigo está estruturado em cinco seções a contar desta introdução. A seção seguinte trata do referencial teórico majoritariamente sobre assédio moral. Em seguida, é exposto o método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa. A quarta seção se refere a análise dos resultados e, por último, são apresentadas as considerações finais.

2 ASSÉDIO MORAL E A PÓS-GRADUAÇÃO

O assédio moral é um tema que ganhou destaque principalmente na última década, decorrente da intensificação e degradação das condições do trabalho, da alta competitividade e pela busca desenfreada pela produtividade a qualquer custo (NUNES; TOLFO, 2015). Em decorrência a estas situações, cada vez mais os trabalhadores procuram lutar contra as hostilidades que são manifestadas dentro do ambiente laboral, público e privado.

Neste artigo, além da definição de Hirigoyen (2006) presente na introdução deste trabalho, apresentamos o conceito Heloani e Barreto (2018, p. 53), pesquisadores e militantes brasileiros que além de desenvolverem pesquisas e trabalhos sobre a temática, atuam na prevenção, intervenção e combate à mesma. Para os autores o assédio moral é definido como:

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cujo 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.

É importante ressaltar que o assédio moral é: uma prática repetida e frequente (uma situação isolada não é considerada como assédio moral, embora possa ser violenta); pode existir a intencionalidade, seja da prática hostil e/ou o desejo de causar dano a outrem; ser direcionado para um indivíduo ou um coletivo; e que existe um desequilíbrio de poder, seja hierárquico, de conhecimento, *status*, acesso a recursos/pessoas e demais (EINARSEN et al., 2011; NUNES, 2016; ÅGOTNES et al., 2018).

O assédio moral muitas vezes tratar-se de um processo disciplinador no qual se busca anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como uma ameaça (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; EINARSEN et al., 2011; EINARSEN, 2017). As práticas hostis são manifestadas principalmente pelo abuso de poder, executado especialmente pelos superiores hierárquicos (chefes) para com seus subordinados e também pela recusa de uma diferença ou particularidade do indivíduo, que compreende questões de gênero, orientação sexual, motivos raciais ou religiosos, discriminação, deficiências ou doenças, ideologias e demais (HIRIGOYEN, 2006). Desta forma, a sua incidência pode ser motivada por algum destes aspectos.

As repercussões ou consequências do assédio moral não são leves, seus efeitos podem ser destrutivos para as vítimas, e em casos extremos, leva-las ao suicídio (BARRETO; VENCO, 2011; HELOANI, 2011; NUNES; TOLFO, 2012a). Neste ponto, para os autores, é fundamental que a sociedade, as instituições, os gestores e trabalhadores tenham consciências que os efeitos desta violência são devastadores, e repercutem em todas as esferas – trabalho, relacionamentos, família e demais. O dano mais profundo, segundo Quiñones, Cantera e Moré (2013), está relacionado a construção da identidade do indivíduo, pois ao longo da vivência de

situações hostis a vítima vai significando de modo negativo sua identidade e por consequência a imagem que ela tem de si mesma.

Para uma melhor compreensão da complexidade que se configura o assédio moral, deve-se entender que ele é um processo dinâmico, ou seja, a ação e reação devem ser compreendidas no seu contexto social e cultural, embora fatores situacionais podem exercer influência nos indivíduos e favorecer a comportamentos hostis (HOEL; SALIN, 2003; EINARSEN et al., 2011; SALIN; HOEL, 2011).

Pelo assédio moral ocorrer no ambiente laboral, a organização é corresponsável pela sua prática ou inibição deste comportamento (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; EINARSEN et al. 2011; NUNES; TOLFO, 2012b). Ao considerar o assédio como uma questão organizacional, se observa que algumas organizações ignoram os elementos propiciadores da violência, ou seja, ocorre porque muitas vezes os gestores se omitem (NUNES; TOLFO, 2012b; ÅGOTNES et al., 2018).

Ao observar algumas estruturas organizacionais, em especial as Universidades, *locus* deste estudo, em pesquisa realizada por Buendía (2003) em universidades espanholas, foi identificado que a universidade é um forte elemento estressante devido sua estrutura organizacional (obsoleta, rígida, altamente burocratizada, abusos de poder), além de um sistema de corporativismo e impunidade, gerando vantagens para uns e punições para outros (fora do grupo dominante). Ou seja, um ambiente que apresenta “solo fértil” para a ocorrência de assédio moral.

Na realidade brasileira, em pesquisa realizada por Nunes (2016), identificou-se a existência de alguns elementos que favorecem e/ou sustentam as práticas culturais de assédio moral em uma Universidade Federal: a impunidade ou falta de punição para assediadores; as diferenças entre categorias (docentes e técnicos), entre novos e antigos, entre efetivos e substitutos; a política e grupos dominantes de poder; a falta de preparo para os servidores executarem suas atividades e para ocuparem cargos de chefia; as ambiguidades no que se refere as incertezas do trabalhador em relação a sua atividade e expectativas laborais; e o distanciamento entre o discurso e a prática, principalmente dos gestores, os quais deveriam inibir todas estas situações recorrentes na organização.

Constatou-se ainda que a cultura e as práticas organizacionais na Universidade são reprodutoras, na maioria das vezes, da cultura mais ampla, ou seja, ela possui elementos muito presentes da cultura do serviço público e da cultura brasileira (NUNES, 2016). Portanto, observa-se uma relação frequente de elementos da própria cultura da organização e cultura externa (nacional) que podem influenciar a manifestação do assédio moral.

A cultura nacional, brasileira, apresenta alguns pontos críticos: a flexibilidade; o formalismo; a lealdade às pessoas; o paternalismo; e a impunidade que garante o desempenho deste sistema (PRATES; BARROS, 1997; ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003). Por sua vez, as organizações públicas apresentam traços culturais muitos característicos e presentes na cultura nacional, como por exemplo: apego às rotinas e regras; supervalorização da hierarquia; paternalismo nas relações; apego ao poder; apadrinhamento político; relações de favorecimento pessoal; privilégios que contornam as normas formalmente instituídas; sentimento de iniquidade e injustiça; incongruências entre o discurso e as práticas oficiais (PIRES; MACÊDO, 2006).

No que concerne as Universidades, em especial os Programas de Pós-Graduação, observa-se algumas práticas culturais já arraigadas e perpetradas/ensinadas, como por exemplo, a cultura do produtivismo acadêmico, que gera pessoas com uma mentalidade instrumental agressiva e competitividade exacerbada. No Brasil, a produção acadêmica virou sinônimo de fazer pontos, cuja lógica consiste em produzir, elaborar artigos para periódicos bem avaliados e organizar capítulos ou livros científicos em quantidade e qualidade

(certificado pelo Qualis) para alcançar maior destaque/nível (ALCADIPANI, 2011; MARTINS; LUCENA, 2014; ALCADIPANI, 2017; LEITE, 2017).

Enquanto a cultura da competição e da produtividade acadêmica consistirem em valores fundamentais, tanto docentes quanto discentes buscarão diferenciação frente aos poucos recursos existentes. Ou seja, o atual modelo de produtividade e pontuação – “publicar ou perecer” – perpetrado pela CAPES enquanto uma indicação dos organismos multilaterais que, conseqüentemente, seguem a lógica do capitalismo de transformar a educação em mercadoria, proporcionam uma “guerra” (NUNES, 2016).

Portanto, na Pós-Graduação importa a voracidade do “lattes(fundio)” e a “capes(talização)”. Tal pensamento molda e influencia negativamente o comportamento e práticas dos docentes e discentes, favorecendo a manifestação do assédio moral. Influenciado pelos aspectos culturais e pelo próprio sistema a qual a Pós-Graduação se relaciona. A Figura 1, a seguir, ilustra a essa relação entre o indivíduo, organização e cultura.

Figura 1: Assédio moral: relações



Fonte: elaborado pelo autor

Por fim, deve-se ir além da percepção do assédio como uma questão interpessoal apenas (relação entre vítima e agressor), mas inserir nesta equação a organização, suas prática e culturas, além do meio (cultura local/nacional) em que estão inseridos. Por meio dessas dimensões que o assédio moral pode ser realmente compreendido, prevenido e combatido. Portanto, a lógica desta ilustração vai ao encontro que Salin (2003), Einarsen et al. (2011), Nunes (2016), Heloani e Barreto (2018), Notelaers et al. (2018) e outros pesquisadores têm ressaltado/pesquisado nos últimos anos – o assédio moral encontra-se, muitas vezes, nas estratégias de gestão arraigadas na cultura organizacional e nas práticas e valores regionais/nacionais.

3 MÉTODO

A pesquisa apresentou uma abordagem predominantemente qualitativa, a qual buscou compreender os significados, motivos e valores que os indivíduos dão a determinado fenômeno e suas experiências nele vividas (CRESWELL, 2014). A utilização da abordagem qualitativa justifica-se devido a natura subjetiva dos temas abordados durante a pesquisa, cultura organizacional da Pós-Graduação e o assédio moral, bem como aos procedimentos adotados na coleta a análise dos dados. Ademais, o trabalho se configura como um estudo de caso, que objetivou aprofundar a descrição e conhecimento de determinada realidade e, a partir disto, formular proposições para o estudo em outras localidades (TRIVIÑOS, 1992). Assim, a pesquisa ocorreu nos Programas de Pós-Graduação (PPG's) *stricto sensu* de uma Universidade Pública Estadual.

Desta forma, os participantes foram os docentes (aproximadamente 660) e discentes de mestrado e doutorado (aproximadamente 2.312). Não foi definido uma amostra uma vez que

foi possível o acesso a todos os participantes por meio de contato com as secretarias dos PPG's para divulgação e também por envio de e-mails coletados nas páginas dos programas.

Os dados foram coletados em dois momentos, primeiramente com a aplicação de um questionário online, e em sequência, foi realizada algumas entrevistas individuais com os participantes que se disponibilizaram em descrever com maiores detalhes as situações vivenciadas. Ao total, foram respondidos 126 questionários, e aproximadamente 20 pessoas se disponibilizaram para serem entrevistadas. No entanto, foram realizadas algumas tentativas para organizar a entrevistas, resultando ao final em 7 entrevistados.

O questionário online apresentou perguntas abertas e fechadas, estruturado nos seguintes blocos: 1) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; 2) Dados Sociodemográficos e sobre o trabalho/estudo do participante na Universidade (sexo, idade, estado civil, formação, tipo de vínculo, tempo de vínculo, cargo de direção para docentes, se tem bolsa para discentes e demais); 3) Cultura e práticas na Pós-Graduação (imagem da Pós-Graduação, práticas e comportamentos predominantes, critérios de seleção de discentes, influências internas e externas, regras e normas, percepções sobre os docentes e discentes, crenças, sentidos e significados de trabalhar/estudar na Pós, e demais); 4) Assédio moral (conceituação, descrição das situações hostis, motivos da violência, características do agressor, consequências, denúncia, práticas e discursos sobre o tema, e outros).

Por sua vez, as entrevistas utilizaram um roteiro semiestruturado que aprofundou alguns dos tópicos presentes no questionário. Embora ambos instrumentos tenham uma mesma base de perguntas, ocorreram questionamentos diferenciados para os docentes e discentes.

As informações obtidas na pesquisa, entre setembro a dezembro de 2017, possibilitaram compreender e sintetizar o objetivo proposto nesta pesquisa, que foi caracterizar os elementos presentes na cultura da Pós-Graduação que podem favorecer a ocorrência de assédio moral. Logo, o foco deste artigo é apresentar esta questão em exclusivo, não se estendendo a descrever a cultura e o assédio moral na Pós-Graduação, mas a relação entre eles.

Os dados obtidos foram analisados predominantemente pela análise de conteúdo, que convém para captar o sentido simbólico manifestado pelo participante em relação ao fenômeno com qual ele interage, por meio da interpretação de sua verbalização (BARDIN, 2011). As etapas da análise seguiram as definições de Bardin (2011): organização e preparação das informações (transcrição das entrevistas e demais); leitura dos dados; codificação dos dados; classificação nas categorias de acordo com os temas trabalhados; interpretação dos significados. Desta forma, chegou-se as seguintes categorias de análise: impunidade; questões grupais; cobranças e pressões; produtividade; competitividade; vaidade. Ressalta-se que também foram realizadas algumas análises descritivas de frequência para as questões fechadas.

Finalmente, no que tange aos preceitos éticos, a pesquisa seguiu as normativas éticas apresentadas na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, tendo assim, a aprovação pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade analisada. Os respondentes do questionário foram identificados com a letra "P" acompanhados pelos respectivos números, de 1 a 126, e os entrevistados com a letra "E", de 1 a 7.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Antes de iniciar a apresentação sobre as informações obtidas e analisadas é fundamental reportar alguns dados sobre os participantes da pesquisa. A Tabela 1, a seguir, apresenta as informações mais relevantes.

Tabela 1: Dados dos participantes

QUESTIONÁRIO ONLINE (126)	FREQ.	%
Sexo: Feminino	78	61,9
Idade: 25 a 35 anos	69	54,8
Estado Civil: Solteiro(a)	60	47,6
Última formação completa: Pós-Graduação - Mestrado	41	32,5
Vínculo com a Pós-Graduação: Docentes	36	28,6
Vínculo com a Pós-Graduação: Discentes de Mestrado	49	38,9
Vínculo com a Pós-Graduação: Discentes de Doutorado	41	32,5
Centro de Vínculo: Ciências da Saúde	28	21,9
Tempo de trabalho na Universidade. (Docentes): mais de 25 anos	16	44,4
Tempo de trabalho na Pós-Graduação (Docentes): 1 a 5 anos	14	38,9
Cargo de Direção na Pós-Graduação (Docentes): Não	28	77,8
Tempo que cursa Pós-Graduação (Discentes): 2,5 anos a 3 anos	18	20
Bolsista (Discente): Sim	56	62,2
Obrigado a cumprir carga horária semanal (Discente): Não	55	61,1
ENTREVISTADOS (7)	FREQ.	
Sexo: Feminino	5	-
Vínculo com a Pós-Graduação: Docentes	2	
Vínculo com a Pós-Graduação: Discentes de Mestrado	2	
Vínculo com a Pós-Graduação: Discentes de Doutorado	3	
Tempo na Pós-Graduação: 1,5 a 2 anos	2	-
Bolsista (Discentes): Sim	3	

Fonte: dados primários

O primeiro questionamento realizado aos participantes foi se a cultura presente na Pós-Graduação pode influenciar o surgimento de casos de assédio moral. Foi afirmado por 72,2% dos participantes que a cultura presente na Pós-Graduação pode influenciar na ocorrência de assédio moral, 20% falaram que não sabem e 9% que não influênciam.

A Pós-Graduação e seus colaboradores, discentes e principalmente docentes, são influenciados e influenciadores das práticas e cultura neste ambiente. A Pós-Graduação vem apresentando características de alta competitividade, disputas de ego e vaidade, filosofias de “publicar ou perecer” (ALCADIPANI, 2011; MARTINS; LUCENA, 2014), relações abusivas de poder e outros comportamentos que fogem dos princípios éticos (NUNES, 2016). Ou seja, é imaginável que a cultura presente na Pós-Graduação possa favorecer e influenciar situações de assédio moral neste ambiente.

As próximas subseções apresentam os elementos resultantes da relação entre a cultura da pós-graduação e o assédio moral, frequentemente mencionados pelos participantes e identificados nas suas verbalizações como influenciadores da ocorrência do assédio moral, a saber: impunidade; questões grupais; cobranças e pressões; produtividade; competitividade e vaidade. Ressalta-se que esses elementos não são encontrados exclusivamente neste ambiente, estão presentes em muitas outras organizações, públicas ou privadas.

4.1 Impunidade

O aspecto com maior relevância na pesquisa é a impunidade, a falta de punição seja com relação ao assédio moral ou outras práticas e comportamentos antiéticos e violentos. Ou seja, “a certeza de impunidade” (P78), segundo diversos participantes, é um dos fatores que mais influenciam a ocorrência do assédio moral na Pós-Graduação. Ela é uma das características presente no ambiente organizacional público e privado e é um traço da cultura brasileira (NUNES, 2016).

Em questionamento feito aos docentes sobre a existência de punição quando ocorre a violação do código de ética ou dos limites aceitáveis de comportamento, 50% afirmaram que

nunca ou raramente isso ocorre. Desta forma, ao serem questionado sobre o porquê não ocorrer, grande parte relata sobre o corporativismo existente na instituição, principalmente no que se trata ao grupo dominante, no caso da pós-graduação, os docentes (dependendo a que grupo ele está vinculado). Para ilustrar o exposto, a impunidade ocorre quando há “o coleguismo, de um professor com outro, ele vê o que acontece, mas fica quieto e não faz nada, não ajuda o aluno. Não existe uma medida do programa para isso, não existe professor preocupado com aluno” (E5).

Para Prates a Barros (1997) e Alcadipani e Crubellate (2003), a impunidade, traço importante da cultura brasileira, é o elemento que fecha e alimenta uma cadeia de valores culturais. Para os autores, ao não punir determinado indivíduo pela sua transgressão, o gestor responsável fortalece a sua posição e poder, e pode aumentar ao longo do subsistema institucional traços de paternalismo, personalismo, corporativismo.

Com a certeza da impunidade, o ambiente torna-se fértil para continuar as práticas hostis contra colegas, subordinados, superiores, enfim, com aqueles que forem um desafeto do agressor (BEALE, 2011). No caso entre docentes e discentes, principalmente aqueles que têm determinado poder, apresentam maiores possibilidades de ação sem limites e controle. Para Nunes (2016) quando não há uma punição, existe nas entrelinhas uma permissividade para agir e se comportar sem se preocupar, a qual é muitas vezes vinculada ao grupo que o perpetrador está vinculado, ou seja, a impunidade pode ser um elemento existente dependendo que grupo o indivíduo faz parte.

4.2 Questões grupais

Além da impunidade, as questões grupais são elementos que podem favorecer e/ou sustentar situações de assédio moral. Ou seja, a depender de como o indivíduo está vinculado na Pós-Graduação (discente ou docente) ou se faz parte grupo dominante, pode influenciar na ocorrência do assédio moral ou até mesmo na sua impunidade.

Neste sentido, na própria relação entre docente e discente já existe uma desigualdade de poder, a qual “permite” ou possibilita o abuso de poder por estes. Algumas verbalizações auxiliam no entendimento desta categoria: “A hierarquia, nós alunos estamos submetidos a toda e qualquer exigência dos professores, pois precisamos” (P86); “Vejo alguns colegas relatando que o orientador ou pessoas que estão ‘acima’ abusam do poder” (P112);

A gente fica muito vulnerável a pessoa que “comanda”. Essa pessoa pode mexer os pauzinhos dela [...] Eles têm muito poder em cima da gente, e se eles quiserem fazer alguma coisa, eles têm como. É a hierarquia né, a gente sabe quem manda. Para gente ficou bem claro, pelo menos para mim e com o pessoal que conversava, que a gente só vai pesquisar o que a gente gosta, fazer o que a gente gosta, tomar as decisões de pesquisa, quando ser doutores e tivermos nosso grupo de pesquisa. (E3)

A relação que muitas vezes ocorre é da submissão do discente ao docente, que necessariamente, depende do comportamento individual (ética, valores), “o poder de decisão dos orientadores, a depender de seu caráter, isso pode ser um fator que propicie ao assédio moral” (P71).

Com relação aos grupos dominantes que ditam as normas e a regra do jogo, de maneira informal, se o indivíduo, principalmente docente, não faz parte dele, este pode ser prejudicado (NUNES, 2011; 2016). Ou seja, “Se alguém não faz parte da panela, é prejudicado. Há uma cultura generalizada de dois pesos duas medidas. Se é para alguém do grupo, pode; se não é do grupo, não pode. Os regulamentos são cumpridos em termos” (P17).

É fundamental compreender que o ambiente organizacional, influenciado pelas suas classes e relações sociais, apresentam condições de dominação e de subordinação (FREITAS;

HELOANI; BARRETO, 2008; CLEGG, 1996). Ou seja, as organizações são espaços de controle, relações de poder, em que muitas vezes ocorrem o abuso de poder e consequentemente o assédio moral (EINARSEN et al., 2011; NUNES, 2016; HELOANI; BARRETO, 2018). As estratégias dos grupos dominantes não compreendem apenas punir e proibir, mas desejam reforçar a obediência por práticas explícitas (autoridade, regras/normas, controle hierárquico) e implícitas (controlar comportamentos e deveres dos indivíduos e grupos) (CLEGG, 1996).

4.3 Cobrança e Pressão

Ao identificar a cobrança e pressão como elementos que podem favorecer a ocorrência do assédio moral, ressalta-se para sua manifestação de forma exacerbada e, muitas vezes, hostil. A cobrança pelo desenvolvimento do trabalho e a pressão com relação as datas, uma vez que os prazos são limitados, fazem parte do processo da Pós-Graduação tanto para docentes quanto discentes. No entanto, a forma como ela é exercida, pode incitar a ocorrência da violência.

Acho que vem dessa cobrança das coisas que a gente tem que fazer, isso desencadeia a questão do assédio. Essa cobrança exacerbada de muita coisa que não precisava, de fazer a gente parecer que não é capaz de fazer as coisas. [...] E aqui, no começo eu até me assustei. Só que tudo que a gente vai fazer a gente cobrado por isso, e não só a gente, o programa também é avaliado por isso. Pode ser que isso desencadeia, essa pressão de que a gente tem que fazer. Mas não é só na pós-graduação, isso está presente em vários lugares. (E7)

A verbalização anterior ressalta a relação entre docente e discente. No entanto, isto não ocorre apenas dos docentes para os discentes. Inclui também entre docentes e discente, a pressão e cobrança exercidas pelos PPG's, além da CAPES, MEC e demais órgãos de fomento. Como a avaliação dos PPG's depende do desempenho individual, "há certa cobrança entre pares que pode, às vezes, tornar-se desrespeitosa e gerar tensões" (P13). Ou seja, "a pressão sofrida em todas as esferas faz com que a cobrança e o alto nível de estresse seja cada dia pior e casos de assédio se torne uma prática comum" (P70).

A cobrança e pressão presentes nesta pesquisa são as mesmas exercidas no ambiente fora da academia. Cada vez mais o indivíduo exige melhores condições de trabalho, ambientes saudáveis, tratamento respeitosos, valores e princípios éticos, contudo, o comportamento cultural e do mercado é a cobrança e pressão exacerbada por resultados e um clima de competição (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

4.4 Produtividade

Alinhado com as cobranças e pressões está a produtividade, característica altamente presente na Pós-Graduação, uma vez que docentes e discentes precisam publicar para se manterem no Programa ou para receberem seu título. Portanto, as cobranças para produzirem é uma prática frequente em qualquer PPG. Ou seja, "Existe uma cultura do produtivismo. Quem não adere à essa cultura, está fora do sistema" (P2).

Ao questionar os participantes se têm conhecimento sobre o termo *publish or perish* (publicar ou perecer), cerca da metade (46,3%) não conheciam o termo. A lógica do *publish or perish* está na pressão constante para que os integrantes do meio acadêmico publiquem de modo frequente e rápido, principalmente em periódicos, para que assim consigam algum *status* e aumentem a avaliação do PPG (ALCADIPANI, 2017; LEITE, 2017).

Contudo, essa nocividade do termo pode refletir na saúde e intensidade e qualidade do trabalho (ALCADIPANI, 2017), além do que “isso gira a roda da opressão na relação docente/discente, IES/docente” (P113) e MEC/CAPES \leftrightarrow IES. Compreende-se, portanto, que “A busca excessiva pela produtividade a todo o custo pode causar comportamentos que se classifiquem como assédio moral” (P92).

A cultura da pós-graduação influencia na ocorrência do assédio moral quando o professor tem na ideia deles que a coerção é a melhor forma com que o aluno produza, porque eles acham que pela dor o aluno vai poder produzir mais. A CAPES exige, e os professores acham que tem que produzir, e acham que a única forma de produzir é coagindo o aluno. (E5)

Para Alcadipani (2011, p. 1176) “o produtivismo acadêmico impera. Viramos gestores de projetos, burocratas de *papers*. A formação vem sendo cada vez mais esquecida, o objetivo é produzir, ainda que sem formação ou conteúdo. Muitos estão adoecendo com este sistema.” Para o autor, as explicações do produtivismo seriam o gerencialismo na produção científica, má adaptação dos modelos dos países estrangeiros, e a CAPES. No que diz respeito a CAPES, “o sistema está falido, caduco e precisa ser reformulado para valorizar a boa formação dos alunos e a produção acadêmica de qualidade” (ALCADIPANI, 2011, p. 1177).

Embora exista uma crítica com relação ao sistema de cobrança que é perpetrado pela CAPES, que influencia os PPG’s e demais, não se observa uma movimentação mais concreta com relação às ações mais propositivas. Em geral, as ações ficam nos discursos e, com isso, as pressões por produção se intensificam.

Neste sentido, segundo Leite (2017), a resiliência atualmente se configura como um qualificativo do indivíduo, que ao se afastar do seu trabalho, por qualquer seja o motivo, perde oportunidades de projetos e produção que dificilmente se recuperará. Ou seja, cada vez mais deve suportar o cansaço, pressões e cobranças exacerbadas, além de trabalhar de forma repetitiva e sem qualquer opção de desistir.

4.5 Competitividade

Neste ambiente de cobranças, pressões e produtividade, surge também a competitividade. Embora a competitividade pode ser observada como algo positivo no campo da pesquisa para estimular a produção qualificada e melhorar o conceito dos PPG’s, em geral, foi observada como negativa pelos participantes, como uma competição hostil que diminui a possibilidade de cooperação.

No ambiente da educação, principalmente na pesquisa, o assédio moral é considerado um fenômeno de sobrevivência, uma vez que poucos conseguem se destacar e ter algum reconhecimento, e com isso, provocam a inveja dos demais (HIRIGOYEN, 2006; NUNES; TOLFO, 2015). Estas situações, por si só, já possibilitam uma competitividade não saudável, que esconde ideias, materiais, equipamentos para si, sem interesses em cooperação com outros.

Em questionamento feito aos participantes com relação a competitividade nas suas mais diferentes formas, se observou uma alta incidência, conforme pode ser visualizado na Tabela 2 em sequência.

Tabela 2: Competitividade (%)

COMPETITIVIDADE	MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
Entre discentes	2,6	3,5	32,2	33	28,7
Entre discentes antigos e novos	4,5	16,2	36,9	22,5	19,8
Entre discentes e docentes	15,5	31,8	30,9	10,9	10,9
Entre docentes	0,9	6,1	9,6	29,8	53,5

Entre docentes antigos e novos	1,8	5,5	18,2	29,1	45,5
Entre linhas de pesquisa	4,5	10,7	17,9	30,4	36,6
Entre grupos de pesquisa	3,7	13	20,4	29,6	33,3
Dentro dos grupos/núcleos de pesquisa	5,6	13,9	26,9	29,6	24,1

Fonte: dados primários

Existe uma elevada ocorrência em todas as categorias, com exceção entre discentes e docentes. Os valores por si só exemplificam a realidade da Pós-Graduação, práticas essas já inseridas na própria cultura, como por exemplo, impedir que orientando(a) trabalhe ou converse com outro docente ou discente sobre sua pesquisa/ideia com medo que seja “roubada”.

Algumas verbalizações exemplificam esses aspectos: “a competitividade cria um clima de exigência extrema e constante; impossibilita que discentes participem de atividades com outros grupos por serem ‘rivais’; gera paranoias de que o outro irá sabotá-lo” (P115); “A competitividade aumentou muito nos últimos anos, creio que incentivada, muitas vezes pelo próprio orientador. Isso gera inimizades e angústias levando a casos de depressão e abandono das atividades” (P36).

Embora exista um discurso de cooperação dentro deste ambiente, segundo Heloani (2005), existe um paradoxo, dois elementos que são antagônicos: a necessidade de cooperação e a competição pela aquisição ou manutenção de determinado cargo ou *status*. E com isso, “O individualismo é incitado pela regulação avaliativa punitiva, e às vezes, sutil, manipulatória da vaidade e instauradora de competitividade mórbida” (SILVA; HELOANI; PIOLLI, 2012, p. 381).

De fato, para alguns participantes, “[...] a competitividade somada ao individualismo das pessoas pode influenciar na ocorrência do assédio” (P48). Segundo Hirigoyen (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Einarsen et al. (2011) ambientes altamente estressantes e competitivos, com conflitos interpessoais e falta de atmosfera amigável e solidária podem servir de solo fértil para a incidência de assédio moral.

Por certo, a competitividade, manifestada entre docentes e/ou discentes, grupos de pesquisa, linhas, e nas mais diversas formas, pode levar a uma cobrança excessiva de resultados, intensificando o trabalho (do indivíduo ou grupo) para atingir ao objetivo/metabol estabelecidas a qualquer custo. Assim, a competitividade alinhada ao produtivismo, proporciona em alguns locais um “sistema de recompensas” e ranqueamento, dando destaque aos mais produtivos. E no seu extremo, “pode provocar desânimo, desmotivação, depressão em alguns casos, quando a pessoa não se sente competente para manter a produtividade exigida” (P2). Algumas práticas organizacionais relacionadas a aspectos particulares dos sistemas de recompensa e alta competição interna também podem atuar como antecedentes do assédio moral (SALIN; HOEL, 2011).

4.6 Vaidade

A vaidade no âmbito acadêmico, portanto, envolve indivíduos que se consideram melhores que os outros, que desejam atrair a admirações e inveja dos pares, podendo também, menosprezar os outros como forma de se engrandecer. Para alguns o *status*, de ser docente na Pós-Graduação por exemplo, principalmente aqueles com maior produção e destaque, é algo que os sobrepõe em relação aos outros, principalmente com aqueles que não estão vinculados.

A vaidade é cotidiana na pós-graduação. Se manifesta quando um docente passa o tempo todo criticando os colegas (ou seja, ele se acha melhor que os outros), quando ele acredita que os seus artigos têm mais qualidade que os trabalhos dos demais e passa a desqualificar os outros. Se manifesta também quando o docente vive a

paranoia de acreditar que há riscos constantes dos outros copiarem o que ele está fazendo. (P1)

Professores que não respeitam normas, desrespeitam os alunos e se consideram donos da verdade, não aceitam ser contrariados, o que torna impossível a realização de debates saudáveis em sala. Isso nos torna máquinas de produção de provas e artigos, e impede a consolidação da aprendizagem, além de desestimular a construção de pensamento crítico. Além disso, novamente, muitos professores não dissertam sobre seus métodos de correção, o que a torna obscura. Não temos meios para pedir reavaliação, o que nos deixa nas mãos da necessidade de agir como cães dóceis que não podem contrariar seus donos. (P49)

A vaidade, conforme apresentado nas verbalizações anteriores, pode favorecer a ocorrência de assédio moral, por meio das críticas com intenção de diminuir o outro ou de impor suas ideologias, a desqualificação do trabalho ou de comportamentos, o desrespeito e humilhação, entre outras ações. São situações hostis que podem ser identificadas na subseção sobre as situações de assédio moral, que tem o intuito de menosprezar e constranger o alvo, dizendo que ele é incompetente, e assim engrandecer-se perante ele e os demais.

Para Lubit (2002) algumas pessoas podem ter traços narcísicos de personalidade, tais como egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância a críticas, os quais são elementos que podem ser identificados nos agressores. Ademais, Neuman e Baron (2011) sugerem que muitos episódios de agressividade entre adultos, manifestada das mais diversas formas, tem como causa a vaidade e autoestima.

Por fim, no ambiente de competitividade e vaidade da Pós-Graduação, se sobressair mais que o outro pode despertar sentimentos de inveja e outras manifestações, e esta situação pode ser o “motivo” para que o assédio moral ocorra (NUNES, 2011; 2016). Ou seja, é preciso não “brilhar mais que o mestre”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve por objetivo caracterizar os elementos presentes na cultura da Pós-Graduação identificados como favoráveis à ocorrência do assédio moral, tendo como base os discursos de docentes e discentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* de uma Universidade Pública Estadual.

A partir das observações e verbalizações apresentadas pelos participantes, constataram-se alguns elementos constituintes da cultura da Pós-Graduação que favorecem o assédio moral. Em determinados casos, aparecerem também na própria cultura brasileira e do serviço público. Estes elementos foram: impunidade, questões grupais, cobranças e pressões, produtividade, competitividade e vaidade. Compreende-se que estes elementos são naturalizados, culturalmente aceitos, “incorporados” e perpetrados pelos docentes e discentes.

A impunidade ou falta de punição frente aqueles que cometem ações e comportamentos antiéticos e hostis foi apresentado de forma frequente pelos participantes, principalmente se o agressor é um docente. Nestes casos, a impunidade pode ter um aspecto também de corporativismo da classe.

Neste aspecto, as questões grupais fazem relação com a impunidade em muitos casos. A depender se o indivíduo é discente ou docente ou se faz parte do grupo dominante, pode ter alguns benefícios, certas “liberdades” para continuar agindo de forma hostil com outrem ou até mesmo ser impune destes atos cometidos.

Na Pós-Graduação a cobrança e pressão são práticas comuns praticadas por todos, seja em relação ao trabalho, a elaboração de artigos, assiduidade e outros. O que é preciso enfatizar é a forma que isso ocorre. As verbalizações ressaltaram que ocorrem de modo exacerbado e muitas vezes hostil, o que pode influenciar no surgimento de casos de assédio

moral. Este processo de cobranças e pressões não recai apenas nos discentes, o elo mais fraco e mais afetado, mas também nos docentes e PPG's que precisam de produção para terem permanência na atividade e alta pontuação.

Diante destes aspectos, surgem a produtividade, competitividade e vaidade, todos atuantes e recorrentes. Na Pós-Graduação não é difícil ter em mente o termo *publish or perish*, que se configura na pressão constante para publicação. A nocividade desta situação não fica apenas no termo, mas nas exigências para o alcance de tal.

Com isso, surge também a competitividade, que impossibilita a cooperação, podendo gerar inimizades, angustias, vaidades, etc. Até mesmo a negação, por parte de um orientador, para que seu discente não trabalhe com determinado docente ou grupo, pois podem roubar a ideia ou que são desafetos. Já a vaidade como elemento que favorece ao assédio, se manifesta principalmente pelas críticas dos trabalhos, posicionamentos ou comportamentos dos outros, com intenção de diminuir ou desqualificar, mostrando que somente “ele” sabe o que é correto ou que sua ideologia é melhor.

A geração antiga e nova de docentes precisa compreender que determinadas ações e comportamentos não devem ser praticados seguindo a lógica de “se eu sobrevivi, eles vão sobreviver”, ou seja, de reproduzir todo o “sofrimento” e pressão ao qual eles passaram – como ocorre segundo os participantes. Essa “nova” forma de trabalho, de competitividade, produtividade, vaidades e demais, são severas, podem levar desde ao consumo de ansiolíticos ao suicídio (LEITE, 2017). Assim, segundo a autora, enquanto o indivíduo reconhecer seus sintomas, mas tratar deles como algo normal ou até inevitável, continuará sofrendo ao longo do caminho, podendo assim, intensificar os danos ou deixá-los irreparáveis.

Portanto, é preciso falar em qualidade de vida, saúde mental e assédio moral na Pós-Graduação para que este processo não seja doloso para quem passa ou permanece neste ambiente. Embora a exposição de muitas situações negativas dentro dos Programas de Pós-Graduação, existe a possibilidade de uma mudança nesta cultura e práticas assediadoras, porém, não é uma tarefa a curto prazo e nem um processo simples que possa ser desenvolvido por um ou outro. Trata-se de uma mobilização coletiva, que deve transformar a própria cultura e o sistema ao qual ela está inserida e se relaciona.

Por fim, observou que a Pós-Graduação não é muito diferente do mundo das fábricas, que exigem produtividade, trabalham sobre pressão e cobrança, clima de competitividade, e impunidade. Embora exista constantemente uma mudança do quadro de vinculados, principalmente entre os discentes, as práticas permanecem sendo reproduzidas e naturalizadas. A discussão sobre a estrutura, práticas e a saúde mental na Pós-Graduação, por exemplo, são frequentes e pouco (ou nada) se faz para resolver os problemas e situações que dela se originam. Afinal, “o importante é produzir, a saúde e os relacionamentos recupera-se depois”. Ressalta-se que não se é contra a produção, mas que ela não gere o artigo e uma doença junto. Portanto, é preciso ir além da discussão, deve-se partir para a ação e cobranças/imposições nos sistemas que “controlam” e orientam a Pós-Graduação.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R. A Academia e a Fábrica de Sardinhas. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 57, p. 345-348, 2011.

ALCADIPANI, R. Periódicos brasileiros em Inglês: A mímica do *publish or perish* “global”. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 57, n. 4, p. 405-411, 2017.

ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 64-77, 2003.

ÅGOTNES, K. W. et al. The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. **Human Resource Management Journal**, Chichester, jul., p. 1-14, 2018. Special edition.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.

BARRETO, M.; VENCO, S. Da Violência ao Suicídio no Trabalho. In: BARRETO, M.; NETTO, N. B.; PEREIRA, L. B. (Org.). **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 221-248.

BEALE, D. An Industrial Relations Perspective of Workplace Bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. 2 ed. London: Taylor & Francis, 2011, p. 283-300.

BUENDÍA, J. El mobbing en el centro de estudios. **Mobbing Opinion: Boletín de noticias sobre acoso psicológico**. 2003. Disponível em: <http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_793.shtml>. Acesso em: 24 nov. 2011.

CLEGG, S. O poder, linguagem e ação nas organizações. In: CHANLAT, J.-F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, v.1, 1996. p. 47-66.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

EINARSEN, K. et al. Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying. **Nordic journal of working life studies**, Denmark, v. 7, n. 1, p. 37-54, 2017.

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**. 2 ed. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.

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

HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-108, 2005.

HELOANI, R. Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer?. In: BARRETO, M.; NETTO, N. B.; PEREIRA, L. B. (Org.). **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 249-274.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOEL, H.; SALIN, D. Organisational antecedents of 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. 203-218.

LEITE, J. L. Publicar ou Perecer: a Esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017.

LUBIT, Roy. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, n. 3, p. 66-77, 2002.

MARTINS, A. A. V.; HONORIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 835-851, 2014.

NEUMAN, J. H.; BARON, R. A. Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. 2 ed. London: Taylor & Francis, 2011, p. 201-226.

NOTELAERS, G. et al. Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. **Work & Stress**, London, v. 32, p. 1-18, 2018.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, SC, 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, 2011.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, SC, 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, 2016.

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 - GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012a.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, Maracay, v. 20, n. 1, p. 61-73, 2012b.

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, 2015.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

PRATES, M. A. S.; BARROS, B. T. O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial. In: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 55-69.

QUIÑONES, P.; CANTERA, L. M.; MORÉ, C. L. O. O. La violencia relacional en contextos laborales que trabajan contra la violencia. In: CANTERA, L. M.; PALLARÈS, S.; SELVA, C. **Del malestar al bienestar laboral**. Barcelona: Amentia, 2013. p. 135-155.

SALIN, D.; HOEL, H. Organisational Causes of Workplace Bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. 2 ed. London: Taylor & Francis, 2011, p. 227-244.

SILVA, E. P.; HELOANI, J. R.; PIOLLI, E. Autonomia controlada e adoecimento do professor. **Revista Educação e Políticas em Debate**, Uberlândia, v. 2, n.2, p. 370-383, 2012.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.