



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**VITOR HUGO DOS SANTOS PEREIRA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ACADÊMICO: UM  
ESTUDO COM DOCENTES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE  
2024**

VITOR HUGO DOS SANTOS PEREIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ACADÊMICO: UM  
ESTUDO COM DOCENTES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Psicologia do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Graduação em Psicologia.

**Área de concentração:** Ciências Humanas

**Orientador:** Prof. Dr. Jose Pereira da Silva.

**CAMPINA GRANDE  
2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P436a Pereira, Vitor Hugo dos Santos.

Assédio moral no ambiente acadêmico [manuscrito] : um estudo com docentes da universidade estadual da paraíba / Vitor Hugo dos Santos Pereira. - 2024.  
42 f. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2024.

"Orientação : Prof. Dr. Jose Pereira da Silva, Departamento de Psicologia - CCBS".

1. Assédio moral. 2. Docentes. 3. Relações interpessoais.  
4. Conduta abusiva. I. Título

21. ed. CDD 158.26

VITOR HUGO DOS SANTOS PEREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ACADÊMICO: UM ESTUDO COM DOCENTES  
DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação do Curso  
de Psicologia da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de Psicólogo

Aprovada em: 13/09/2024.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Pereira da Silva** (\*\*\*.731.154-\*\*), em **27/11/2024 08:04:53** com chave **6dc2d37cacaf11ef92352618257239a1**.
- **Jose Andrade Costa Filho** (\*\*\*.311.164-\*\*), em **27/11/2024 10:36:35** com chave **9eefc5d0acc411efa5862618257239a1**.
- **Viviane Alves dos Santos Bezerra** (\*\*\*.632.914-\*\*), em **27/11/2024 13:00:30** com chave **b9edaf1eacd811efa6411a1c3150b54b**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse [https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar\\_documento/](https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/) e informe os dados a seguir.

**Tipo de Documento:** Folha de Aprovação do Projeto Final

**Data da Emissão:** 04/03/2025

**Código de Autenticação:** 3eaffa



A todos que estiveram ali por mim,  
DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

Cada passo nesta caminhada acadêmica foi sustentado por uma determinação inabalável e uma sede insaciável por conhecimento, permitindo-me superar os desafios e avançar, mesmo quando o percurso parecia íngreme e incerto.

Aos meus pais, Ana Paula e José Vando, e à minha segunda mãe, Severina, pelo suporte. Sem o apoio e o incentivo de vocês, teria sido impossível avançar nessa jornada. Vocês foram a base firme que me deu força e estabilidade, especialmente quando o caminho se tornava árduo e desafiador.

A Bruna, minha fonte inesgotável de desafios, sua habilidade de transformar cada conversa em uma verdadeira competição de estresse foi, sem dúvida, um teste de paciência e resiliência. Aos meus camaradas de jornada, Gustavo, Wesley, Sueldo, Pedro Paulo e tantos outros aqui lembrados, que em incontáveis momentos forneceram companhia e abrigo junto à fogueira. A Vanessa, cujo sorriso e doçura me encantou e encanta. E claro, ao meu amigo, irmão, e camarada Renato, que sem ele eu jamais teria chegado tão longe.

A minha orientadora, Débora Vilaça, que, como uma guia sábia e atenciosa, iluminou meu caminho com conhecimento e discernimento, ajudando-me a encontrar as melhores rotas e a evitar os percalços. Sua orientação e apoio forneceram clareza e confiança em cada etapa da jornada.

A todos meus amigos e colegas, os novos, antigos e os que não estão mais aqui, agradeço pela ajuda, pelas risadas e pelos momentos únicos que tivemos. Essas lembranças brilharão como ouro em minhas memórias.

Aos mestres e professores cuja sabedoria e ensinamentos ao longo dos anos foram essenciais para minha formação acadêmica e pessoal. Em especial a Carla Brandão, cuja paciência e doçura jamais serão esquecidas.

Por fim, expresso minha gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, seja com palavras de incentivo, apoio prático ou intelectual. Cada contribuição foi significativa e enriquecedora.

"A violência é a última razão dos  
impotentes."

(Albert Camus)

## RESUMO

O assédio moral no contexto do trabalho tem se mostrado um tema de ampla relevância, seja no meio jurídico, corporativo, ou ainda no contexto dos estudos psicossociais, haja vista a amplitude do número de estudos e pesquisas que investigam os efeitos nocivos do assédio na saúde do trabalhador e no contexto produtivo das organizações. No caso do ambiente laboral dos docentes universitários, tal fenômeno tem se apresentado com frequência, devido a fatores como alta cobrança por produtividade, necessidade de qualificação constante, aprimoramento pessoal e exigência curricular com produções, além das relações de poder marcadas pelas disputas de ego. Em face desses argumentos, o presente estudo teve como objetivo geral verificar se os docentes lotados no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) identificam a presença de assédio moral em sua realidade laboral e como objetivos específicos de levantar as características sociodemográficas da amostra, identificar a percepção dos pesquisados acerca dos mecanismos de controle e atuação das práticas de assédio moral no âmbito da UEPB e verificar se os docentes já enfrentaram situações de assédio moral em seu ambiente laboral. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário sociodemográfico composto por onze questões, a Escala de Percepções de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) composto por vinte e quatro questões, além de cinco questões elaboradas para avaliar situações de assédio moral na realidade ocupacional dos docentes pesquisados. Os resultados encontrados apontam para a baixa prevalência do assédio moral na categoria pesquisada, evidenciando a presença desse tipo de violência no contexto dos docentes que atuam no CCBS da UEPB. Os achados deste estudo apontam para a necessidade da Universidade Estadual da Paraíba promover práticas de prevenção e combate ao assédio moral em seu ambiente pois embora o referido fenômeno tenha se mostrado com baixa prevalência, sua existência corrobora a ocorrência de consequências nocivas tanto para a saúde psíquica da categoria pesquisada, quanto para o clima organizacional e produtividade na instituição.

**Palavras-Chave:** assédio moral; docentes; UEPB.

## **ABSTRACT**

Harassment at work has emerged as a topic of great relevance, whether in the legal or corporate environment, or even in the context of psychosocial studies, given the large number of studies and researches that investigate the harmful effects of harassment on the health of workers and on the productive context of organizations. In the case of university lecturers, this phenomenon has appeared frequently due to factors such as the high demand for productivity, the need for constant qualification, personal improvement and curricular demands with productions, as well as power relations marked by ego disputes. In light of these arguments, the general objective of this study was to verify whether teachers at the Center for Biological and Health Sciences (CCBS) identify the presence of bullying in their work environment, and the specific objectives were to survey the sociodemographic characteristics of the sample, identify the perception of those surveyed about the mechanisms for controlling and acting on bullying practices within the UEPB, and verify whether teachers had ever faced situations of bullying in their work environment. The data were collected using a socio-demographic questionnaire consisting of eleven questions, the Scale of Perceptions of Moral Harassment at Work (EP-AMT) consisting of twenty-four questions, and five questions designed to assess situations of moral harassment in the professional reality of the teachers surveyed. The results indicate a low prevalence of bullying in the category studied, which shows the presence of this type of violence in the context of teachers working at the CCBS of the UEPB. The results of this study indicate the need for the State University of Paraíba to promote practices to prevent and combat bullying in its environment, because although the prevalence of this phenomenon has been shown to be low, its existence confirms the occurrence of harmful consequences both for the psychological health of the category studied and for the organizational climate and productivity of the institution.

**Keywords:** bullying; teachers; UEPB

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>12</b>
2.1	Definição de assédio moral laboral.....	12
2.3	Assédio moral no contexto do trabalho docente de universidades públicas.....	15
2.4	Degradação da saúde psíquica como consequência do assédio moral na atividade docente.....	17
2.5	Consequências institucionais da prática do assédio moral laboral no ambiente acadêmico público.....	19
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>21</b>
3.1	Caracterização da Pesquisa.....	22
3.2	Universo.....	22
3.3	Instrumento da pesquisa.....	22
3.4	Procedimento de coleta de dados.....	22
3.5	Procedimento de análise dos dados.....	23
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>24</b>
4.1	Perfil Sociodemográfico da amostra.....	24
4.2	Resultados do EP-AMT (Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho).....	27
4.3	Análise das perguntas objetivas.....	29
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, o trabalho se tornou essencial na relação do ser humano com o mundo, sendo percebido de maneiras variadas como fonte de sustento, crescimento pessoal e social, e expressão da identidade. No entanto, também pode representar sofrimento, simbolizando formas de escravidão e degradação (Gonçalves e Oliveira, 2017). Dentre as diversas formas de sofrimento que o trabalho pode provocar tem-se o assédio moral que corresponde a uma violência que aflige a capacidade física e intelectual das vítimas, causando danos tanto psicológicos quanto físicos, uma vez que o corpo tende a refletir os conflitos emocionais provenientes dessa experiência (Carbonaro, Silva e Coletto, 2020).

Tal fenômeno é considerado por Hirigoyen (2006) como sendo um conjunto de condutas abusivas que se expressam por meio de ofensas, comportamentos, atos, gestos e palavras que acarretam danos ao bem-estar físico e psicológico dos indivíduos, afetando a dignidade e a personalidade das vítimas, colocando-as em situação de instabilidade em seus ambientes de trabalho. É um fenômeno destruidor das relações laborais, das organizações e, muitas vezes, do próprio trabalhador, o assédio moral configura ainda um conjunto de ações praticadas sistematicamente contra outrem, geralmente em uma relação descendente, mas também de maneira horizontal, ou na forma ascendente (Hirigoyen, 2015).

A prática do assédio moral nasce através de uma atitude aparentemente inofensiva, propagando-se e assumindo maiores proporções, onde os ataques multiplicam-se e a vítima é seguidamente estigmatizada, posta em situação de inferioridade e submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior (Hirigoyen, 2015). Batista *et al.*, (2021) salientam que toda essa violência psicológica provoca na vítima distúrbios de natureza psicológica como depressão, paranoia, delírios, alucinações, podendo esta chegar até mesmo ao suicídio. Além disso, diversos danos físicos também podem acometer as vítimas de assédio moral, tais como problemas digestivos, aumento ou diminuição de peso, cansaço constante e exagerado, redução da libido, enxaquecas, tremores e palpitações (Hirigoyen, 2019).

Convém destacar que as consequências negativas do assédio moral não se limitam apenas às vítimas, elas repercutem em prejuízos econômicos às empresas, gerados pelo absentéismo, afastamentos, substituições e custos com processos

judiciais. Ressalta-se que, em função do assédio moral, muitas vítimas têm sua saúde debilitada a ponto de serem impedidas de exercer suas funções laborais, provocando seu afastamento e, nos casos mais graves, sua aposentadoria precoce, sobrecarregando o sistema previdenciário (Oliveira, 2023).

Gomes e Lima (2019) destacam que situações de assédio moral no setor público apresentam questões diferentes quando comparadas às empresas privadas, visto a ausência de qualquer ameaça imediata de desemprego das vítimas. Em contrapartida, a estabilidade dos servidores nesse âmbito dificulta o processo de demissão dos responsáveis pela prática, além de dificultar os métodos de controle, sendo, portanto, um campo propício para a prática desse fenômeno devastador.

Dentro desse contexto, os atos de violência moral podem atingir tanto os servidores concursados, quanto os profissionais que ocupam os cargos comissionados (Gomes e Lima, 2019). Apesar dos estudos sobre o assédio moral no setor público brasileiro ainda serem escassos, especificamente nas instituições de ensino superior, a maioria das pesquisas sugerem que a prática de assédio moral possui peculiaridades nesse setor, de onde decorrem situações de competição por cargos, recursos para pesquisas e publicações, podendo configurar um ambiente favorável para a ocorrência do assédio moral, haja vista se tratar de um contexto laboral com um resquício cultural de cunho autoritário, cujas características em termos de valores, crenças, comportamentos e atitudes não coadunam com a imagem que a instituição propaga a seu respeito (Caran *et al.*, 2010).

Hirigoyen (2006) defende que o meio acadêmico é um dos setores mais afetados pelo assédio moral, comparado ao setor terciário e ao setor de medicina social. Para esta autora, o professor pode ser facilmente estigmatizado pelos seus comportamentos frente aos colegas e gestores, por sua maneira de se dirigir aos alunos e por sua falta de iniciativa em resolver questões em sala de aula. Caran *et al.* (2010) destacam que notadamente entre os pesquisadores, onde há um clima de rivalidade e competitividade e o ambiente se torna propício para o assédio moral ocorrer, com situações de rancor e inveja entre colegas de trabalho e grupos de pesquisadores.

O assédio moral no ambiente acadêmico é um fenômeno que tem despertado crescente interesse e preocupação entre pesquisadores e educadores e embora haja uma vasta literatura sobre o tema no contexto corporativo, estudos focados no

ambiente acadêmico, especialmente envolvendo docentes, ainda são relativamente escassos.

A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como uma instituição de ensino superior, representa um microcosmo das dinâmicas sociais e profissionais que podem contribuir para a ocorrência de assédio moral. Investigar este fenômeno neste contexto específico oferece a oportunidade de ampliar o conhecimento sobre suas manifestações, causas e consequências em um ambiente acadêmico. Diante disso, o presente estudo visa verificar se os docentes lotados nos cursos do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da UEPB identificam a presença de assédio moral em sua realidade laboral. Considera-se que a relevância deste estudo reside tanto na sua capacidade de ampliar as discussões acerca da ocorrência desse fenômeno na realidade laboral pesquisada, quanto na possibilidade do mesmo contribuir para a reflexão em torno da elaboração de estratégias e medidas de combate a esse tipo de violência no referido ambiente acadêmico, promovendo implicações diretas para o bem-estar dos docentes, a qualidade da educação e a promoção de uma cultura de respeito e dignidade.

Para uma melhor compreensão acerca da estrutura deste texto, convém destacar que o mesmo se encontra subdividido em quatro partes, de modo que na próxima sessão serão trazidas considerações acerca do assédio moral e das repercussões deste fenômeno para a categoria de docentes universitários, na sequência será apresentada a metodologia do estudo, posteriormente serão trazidos os resultados e suas discussões e por fim, as considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Definição de assédio moral laboral

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema tão antigo quanto o próprio conceito de trabalho, altamente complexo e debatido amplamente em diferentes contextos. Embora existam artigos e discussões sobre o assunto, ainda é necessário fornecer mais esclarecimentos sobre sua definição, características e impactos. Muitas vezes, tanto entre o público em geral quanto entre os pesquisadores, existe uma compreensão inadequada, errônea ou rasa desse fenômeno, o que torna sua identificação difícil e minimiza sua seriedade. Isso pode levar à normalização de comportamentos que, a longo prazo, podem ser considerados como assédio moral, e a confusão de outros comportamentos que são práticas comuns nas organizações como sendo casos de assédio (Nunes e Torga, 2020).

A literatura sobre assédio moral evidencia que diversos termos são utilizados para definir o que no Brasil conhecemos como “assédio moral”, dentre os mais encontrados estão: *mobbing*, terror psicológico (Leymann, 1990; Piñuel, 2013), *bullying at work* (Einarsen, 2003), *Harcèlement moral* (Hirigoyen, 2019) e assédio moral (Hirigoyen, 2019; Freitas, Heloani e Barreto, 2008). Embora o termo possa variar de acordo com o local onde a pesquisa foi realizada, seu significado tende a ser similar e/ou complementar, estabelecendo o assédio moral como uma prática que é essencialmente frequente.

O psicólogo alemão Heinz Leymann (1990) foi pioneiro no estudo do *mobbing* laboral (Gonçalves e Oliveira, 2017), referindo-se a uma comunicação ofensiva e antiética, direcionada de maneira sistemática por uma ou mais pessoas contra um indivíduo que é colocado em uma situação de vulnerabilidade e sem defesa, sendo mantido nesse lugar através de assédios constantes.

No Brasil, o assédio moral teve seu reconhecimento em meado dos anos 2000, sendo fomentado pela tradução do livro “*Harcèlement moral: les violences perverses au quotidien*” (Assédio moral: a violência perversa no cotidiano) de Marie-France Hirigoyen, e do trabalho de Margarida Barreto que utilizava o termo “humilhação no trabalho” para se referir a esse tipo de violência laboral (Gonçalves e Oliveira, 2017). Já o termo que utilizamos, “assédio moral”, advém da palavra assédio (insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém) e

moral, remetendo a bem ou mal, correto ou incorreto no meio social (Hirigoyen, 2019).

Segundo Hirigoyen (2019), o assédio moral é definido como um processo no qual um indivíduo ou um grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e repetitiva, contra outra pessoa no ambiente de trabalho. Essa violência pode se manifestar de diversas formas, como insultos, humilhações, ameaças, exclusão social, difamação e manipulação, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima e comprometer sua integridade psicológica e social.

Um indivíduo pode conseguir destruir o outro por um processo contínuo e atormentante de assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro de empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes. (Hirigoyen, 2019, p. 9).

A principal característica que diferencia o assédio moral de outras situações que são corriqueiras na convivência do trabalho diz respeito à continuidade, em outras palavras, a frequência em que acontece. Para que uma situação possa ser configurada como assédio moral é condição *sine qua non* que haja uma frequência em sua prática, atos isolados não são, portanto, reconhecidos como assédio moral (Nunes, Tolfo e Espinosa, 2018).

Em uma cartilha produzida em 2013 na Universidade Federal de Santa Catarina por Tolfo e Oliveira (2013) explicam que certas situações comuns no ambiente de trabalho, como conflitos eventuais, más condições de trabalho ou exigências profissionais, não constituem assédio moral, a menos que sejam feitas com o objetivo de diminuir o trabalhador. Piñuel (2013) traz outras situações que também podem ser confundidas com o assédio moral como: um chefe perfeccionista, trabalho acumulado e pouco tempo para realiza-lo, estar sob stress, trabalhar em ambiente conflituoso, discussão pontual, ser demitido ou punido por uma falha ou violação, desde que nenhuma dessas situações seja derivada de uma perseguição a um sujeito ou grupo específico.

É comum supor que o assédio moral no ambiente de trabalho ocorra apenas entre chefe e subordinado, contudo, essa é apenas uma das possíveis formas de manifestação desse tipo de violência, podendo acontecer também entre colegas ou

ainda de um subordinado para com seu superior. O assédio moral descendente é aquele em que o assédio moral parte dos níveis hierárquicos superiores (presidente, diretor, chefe, gerente, assessor, supervisor, etc) em direção àqueles inferiores na hierarquia da organização (subordinados). Esse tipo de assédio é o mais comum, pois envolve a dinâmica de poder, aquele que manda e aquele que obedece. Mesmo que algumas ordens sejam ilegais, os subordinados tendem a cumpri-las sem questionar, temendo represálias ou perseguições por parte dos superiores. Assim muitos gestores fazem uso dessa posição de autoridade para intimidar e coagir seus subordinados (Ferreira, 2020).

Em sua forma horizontal não há uma relação hierárquica envolvida, pois a violência ocorre entre colegas que ocupam o mesmo nível na organização. Esse tipo de assédio manifesta-se por diversos meios como: piadas, isolamento, gestos ofensivos, grosserias e brincadeiras indesejadas (Sena, 2014). Geralmente acontecem na disputa de colegas por cargos ou promoções (Tolfo e Oliveira, 2015).

A forma mais incomum de manifestação do assédio moral é a ascendente pois têm início da base da hierarquia até seu ponto superior, ou seja, de um empregado para com seu chefe. Essa forma de assédio ocorre frequentemente devido a ordens abusivas ou práticas autoritárias de liderança, podendo ser motivada pela competitividade, pela recusa dos subordinados em cumprir ordens consideradas injustas ou autoritárias (Sena, 2014).

Importante salientar o posicionamento defendido por Soboll (2017), trazendo que todo caso de assédio moral é de responsabilidade da organização, “Uma vez que se trata de um problema processual, continuado e que depende de convivência administrativa para sua perpetuação”.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema antigo e complexo, frequentemente mal compreendido, o que dificulta sua identificação e minimiza sua seriedade. Diversos pesquisadores se debruçaram sobre o tema a fim de estudar suas formas de se manifestar no mundo e os danos que é capaz de causar. Devido sua natureza perniciosa e subliminar, tende a ser de difícil observação e ainda mais de enfrentar, já que muitas vezes a retirada do assediador não é resolutive ou não é possível como no caso dos setores públicos cujo o *modus operandi* é estritamente diferente do setor privado, além de ser um ambiente cujo o solo pode ser fértil para esse tipo de violência (Nunes, 2022).

Dadas tais particularidades, é importante que esse assunto seja abordado na esfera da docência pública que lida com diversas outras questões nativas dessa área. Diante disso, a próxima sessão discernirá sobre as peculiaridades do assédio moral no âmbito do docente das universidades públicas.

### **2.3 Assédio moral no contexto do trabalho docente de universidades públicas**

As universidades desempenham um papel fundamental como ambiente para reflexão, ampliação de conhecimento e propagação de novas ideias, sendo responsável por se tornar um espaço voltado para a educação e atendimento das necessidades formativas da sociedade em suas políticas e serviços. Sobre a relação entre as universidades e a sociedade, a escritora, e filósofa Marilena Chauí (2003, p. 1) afirma:

Penso que é um equívoco colocar a relação entre universidade e sociedade como relação de exterioridade, isto é, tomar a universidade como uma entidade independente, que precisa encontrar mecanismos ou instrumentos para relacionar-se com a sociedade. Ao contrário, a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo. Tanto é assim que vemos no interior da instituição universitária a presença de opiniões, atitudes e projetos conflitantes que exprimem divisões e contradições da sociedade como um todo. Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que explica, aliás, o fato de que, desde seu surgimento, a universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela (Chauí, 2003, p. 1).

Em face desse argumento, compreende-se que a universidade se apresenta como uma instituição social que reflete a estrutura e o funcionamento da sociedade em geral. Isso significa que as opiniões, atitudes e projetos dentro da universidade são manifestações das divisões e contradições da sociedade. Desde sua origem, a universidade pública tem sido uma instituição social, baseada no reconhecimento público de sua legitimidade e funções, com autonomia e regulada por suas próprias normas e valores. Portanto, a universidade e a sociedade estão intrinsecamente ligadas, com a universidade funcionando como um microcosmo das dinâmicas sociais mais amplas.

Importante ressaltar que todas as organizações são fortemente influenciadas pela sociedade da qual fazem parte. Intercalando com o pensamento de Chauí,

temos Barreto e Heloani (2015) afirmando que, em uma sociedade em que impera o desrespeito e a indiferença aos sentimentos alheios, é um resultado possível que os cenários de relações laborais violentas sejam cada vez mais comuns.

Os fenômenos ocorridos nas organizações, incluindo o assédio moral, são fortemente influenciados pelo contexto sociocultural, político e histórico em que estão inseridos. Nas Instituições de Ensino Superior (IES), a competição intensa e a necessidade de rapidez no ambiente de trabalho são aspectos significativos. A mudança no tratamento do aluno como cliente, em vez de focar no processo educativo e na atuação dos professores, assim como a competição entre docentes dentro das próprias IES, contribui para práticas de assédio moral. Esse assédio pode se manifestar entre colegas docentes, na relação com os alunos ou com a liderança hierárquica (Rodrigues e Freitas, 2014).

Para Hirigoyen (2015), o meio acadêmico é um ambiente onde as ocorrências de assédio moral tendem a ser mais intensificadas. Esta autora afirma que sistemas de gestão excessivamente hierarquizados facilitam a existência de casos de assédio, devido à presença de indivíduos sedentos por poder, sobressaindo-se sobre os demais.

Tal pensamento converge nosso olhar para a estrutura organizacional das universidades, que corrobora para o assédio por ser rígida e burocrática, com muitos centros de poder, onde algumas pessoas ocupam cargos importantes e os usam para se impor aos outros, abusando da autoridade que possuem, além de um sistema de favoritismo que cria vantagens para alguns, enquanto outros se tornam alvos de assédio (Nunes, Tolfo e Nunes, 2013).

É cobrado do docente que sejam realizadas atividades de ensino em sala de aula, mantendo uma frequência ao conduzir pesquisas, orientar estudantes de graduação e pós-graduação, publicar trabalhos científicos para se manter ativo nos programas e, além disso, cumprir funções administrativas como coordenação de cursos, estágios e departamentos, entre outras responsabilidades, de modo que o acúmulo de funções e responsabilidades no contexto docente corrobora a existência de um ambiente ocupacional com a prevalência de muitos agentes estressores (Nunes, 2011).

Em uma pesquisa realizada por Paiva e Paiva (2020), em uma instituição de ensino pública brasileira, constatou-se que as raízes do assédio vão além dos aspectos pessoais e profissionais, envolvendo outras dimensões que revelam

causas profundas e interconectadas. Isso gera dificuldades para lidar com o assédio no setor público, especialmente em instituições de ensino superior, onde a hierarquia transcende as formalidades dos cargos, estendendo-se até os títulos e a carreira acadêmica dos indivíduos

Seguindo para as particularidades do setor público, o mesmo possui aspectos distintos quando comparado ao privado, especialmente no contexto de assédio moral. A estabilidade dos servidores públicos dificulta a sua demissão e limita os mecanismos de controle e punição para aqueles que praticam tais comportamentos, criando assim um ambiente ainda mais propício para a ocorrência desse tipo de violência (Gomes e Lima, 2019).

Assim, o assédio moral cujo o foco se concentra no setor público tende a durar significativamente mais tempo, devido à proteção das pessoas pela organização, causando danos ainda mais severos à saúde do trabalhador, diferentemente do contexto privado, que dura menos tempo culminando por vezes na saída da vítima (Caran *et al.*, 2010). A pressão por melhores resultados pode levar a um ambiente de trabalho agressivo por parte dos gestores e competitivo entre colegas de mesma hierarquia, o que pode resultar em assédio moral (Melo, 2021).

Alinhando o ambiente universitário com as peculiaridades do setor público, temos um substrato “perfeito” para que o assédio moral possa vir a acontecer. A hierarquia, a titulação acadêmica, o stress, os conflitos, a competitividade por recursos e a segurança da impunidade são os nutrientes poderosos para a proliferação das gavinhas perversas e adoecedoras do assédio moral. A próxima seção tratará justamente da degradação da saúde do docente vítima do assédio moral.

#### **2.4 Degradação da saúde psíquica como consequência do assédio moral na atividade docente.**

As vítimas da prática do assédio sofrem tanto com as consequências físicas quanto com as emocionais. (Hirigoyen, 2019) demonstra a evolução do comportamento no indivíduo assediado, segundo a autora, inicia-se pela renúncia, em uma tentativa de manter o *status quo*, a vítima submete-se aos abusos do outro que cada vez mais sente-se seguro de continuar exercendo seu poder.

Em seguida vem a confusão, quando a vítima não sabe como e/ou evita se queixar sobre o que sofre mesmo tendo consciência de sua injustiça, acaba por não encontrar meios para reagir. Quando a violência, inicialmente mascarada, se manifesta abertamente, ela surpreende e traumatiza as vítimas, que não estavam preparadas para enfrentá-la. Além das vítimas, as testemunhas também são incapazes de acreditar na brutalidade sem compaixão do agressor, muitas vezes duvidam da realidade da situação, projetando sentimentos de culpa e remorso no agressor, que não os possui.

Durante todo o processo o estresse surge, degradando cada vez mais a saúde física do assediado, que quando se prolonga ocasiona distúrbios que podem se tornar crônicos. Além do estresse, a dúvida também origina o medo e o isolamento, visto que ele não encontra um espaço para dialogar e esclarecer acerca de seu sofrimento, um espaço de diálogo que o faça sentir-se confortável para expressar seus medos e emoções, e mesmo que o encontre, a dúvida retorna questionando suas próprias percepções.

Segundo (Hirigoyen, 2015) às vítimas do assédio moral sentem estresse, ansiedade e depressão, além de distúrbios psicossomáticos. Podemos observar no trabalho de Brandaschia (2007), uma forte relação entre a depressão, pensamentos autodestrutivos e até tentativas de suicídio entre vítimas de assédio moral no trabalho. Paula, Motta e Nascimento (2021), baseando-se nos estudos de Piñuel y Zabala (2003), formulou uma tabela contendo os principais efeitos perniciosos que afetam a saúde da vítima, nele podemos encontrar efeitos na esfera cognitiva como: problemas de memória, dificuldade de concentração, depressão, apatia, irritabilidade, nervosismo, agressividade, ataques de fúria, sensação de insegurança e sensibilidade excessiva a atrasos; nos sintomas psicossomáticos temos pesadelos, dores estomacais e abdominais, diarreia, colite, vômito, náuseas, perda de apetite, sensação de aperto na garganta e isolamento; desajustes do sistema nervoso autônomo, dores no peito, sudorese, boca seca, palpitações, sufoco, falta de ar, hipertensão arterial; desgastes físicos; transtornos de sono e cansaço debilitante.

Para Brandaschia (2007), embora os danos psicológicos causados pelo assédio moral sejam inegáveis, é provável que o assédio moral também provoque uma série de consequências físicas, ainda não completamente exploradas. A

categorização genérica de 'doenças psicossomáticas' limita a compreensão da complexidade dessas manifestações.

Outra consequência do assédio moral é a Síndrome de *Burnout*, um transtorno relacionado ao trabalho, condição resultante de um estresse intenso no ambiente de trabalho, causando exaustão física, mental e emocional. A Síndrome de *Burnout* pode levar a problemas mentais e psicológicos, como estresse, hipertensão, perda de memória, ganho de peso e depressão, entre outros (Souza e Oliveira, 2020). Quando o assédio moral atinge circunstâncias insuportáveis ele pode resultar em um último momento, ao suicídio consumado (Corsi *et al.*, 2020; Ferreira, 2020; Nunes e Torga, 2020; Santana e Neves, 2020; Paula, Motta e Nascimento, 2021)

Além das consequências ao indivíduo, o assédio moral também prejudica o ambiente laboral de suas vítimas, afetando toda a organização em que se instala. Com a perspectiva de observar seus efeitos no ambiente institucional, a próxima sessão abordará essa temática no contexto ocupacional docente.

## **2.5 Consequências institucionais da prática do assédio moral laboral no ambiente acadêmico público**

Além das consequências ao indivíduo, o assédio moral também afeta diretamente todo o ambiente laboral e a instituição que é vítima de sua violência. Em um dos primeiros estudos sobre o tema, Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994) mostram que não são somente as vítimas que sofrem pela presença do assédio, mas as testemunhas sentem-se insatisfeitas com o clima social que surge. Brandaschia (2007), reforça essa ideia enfatizando que as organizações como um todo são afetadas de modo sutil, dificultando sua percepção de como isso pode degradar seus resultados econômicos.

A autora com base em suas pesquisas, evidencia a associação de diversas consequências que decorrem da presença do assédio moral nas organizações, entre elas estão o absenteísmo, aumento na intenção de desligamento da empresa, aumento na rotatividade, diminuição da produtividade, aposentadoria precoce, insatisfação com a empresa, queda no comprometimento organizacional, agressões (tanto a organização quanto interpessoal), queda na confiabilidade nos líderes, sensação de desamparo, desmotivação, custo de produção mais altos, piora na imagem da empresa, perda de clientes, redução na qualidade e do trabalho realizado, sobrecarga e custos ligados à licença.

Gaiva (2013) afirma que o assédio moral no trabalho é um risco psicossocial que pode causar sérios danos à saúde da vítima, sendo considerado uma doença ocupacional semelhante a um acidente de trabalho. Isso pode aumentar os custos operacionais da administração pública, pois resultará no afastamento de funcionários devido a problemas de saúde física e mental, necessitando de licença médica. A vítima ficará afastada e a administração estará impossibilitada de realizar outro concurso público para ocupar essa vaga além de ter que arcar com os custos posteriores, podendo resultar até em uma inatividade remunerada, já que nem sempre uma licença médica poderá ser garantia da restauração física e psíquica do empregado vítima.

O docente de uma instituição pública está sujeito a vários aspectos regulatórios e institucionais como a legislação e normas federais, regimento interno da instituição, política de recursos humanos, código de ética e conduta, avaliação, supervisão, além de regras de licenciamento e aposentadoria. Esses aspectos visam garantir a qualidade da educação e o cumprimento dos deveres e responsabilidades dos docentes nas instituições públicas.

Diante disso, podemos observar o artigo 37, §6º, da Constituição Federal:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (BRASIL, 1998, art. 37, §6º)

Nele temos que as entidades do governo (pessoas jurídicas de direito público) e as empresas privadas que prestam serviços públicos (como empresas de energia ou transporte) são responsáveis pelos danos causados por seus funcionários enquanto estão trabalhando. Em outras palavras, se um funcionário causar dano a alguém por má conduta intencional (dolo) ou negligência (culpa), a entidade ou empresa deve compensar a vítima, além do direito de exigir que o funcionário responsável pague por esses danos.

O impacto social do assédio muitas vezes é subestimado, mas afeta toda a sociedade. Quando um indivíduo é vítima de assédio, isso resulta em vários custos: desde acidentes de trabalho e a incapacidade precoce de profissionais, até o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários, como licenças e tratamentos longos. Além disso, há a perda de investimento em educação e a redução da capacidade produtiva dos profissionais afetados. Esse sofrimento não se

limita às questões médicas e trabalhistas; também envolve custos judiciais e sobrecarga no sistema judicial, que poderia ser evitada se tratada internamente (Freitas, 2007)

Gaiva (2013) estabelece que o estado na qualidade de empregador e indo de acordo com suas responsabilidades constitucionais, deve abordar a questão do assédio moral com seriedade, implementando formas de prevenir que essa violência ocorra. Agir proativamente para evitar danos e corrigir comportamentos inadequados de servidores é, sem dúvida, mais vantajoso do que lidar com as consequências de um servidor prejudicado, que pode incluir indenizações, tratamentos médicos e aposentadorias precoces.

Diante da miríade de consequências derivadas do assédio moral no contexto laboral das universidades públicas, é imprescindível que tal fenômeno seja investigado em suas mais diversas esferas. Destaca-se que a universidade pública é um importante pilar da sociedade assim como um reflexo do seu macrocosmo, mas que também é uma vítima em potencial do assédio moral, com custos não só individuais, como organizacionais e sociais. Portanto, torna-se imprescindível a investigação de sua presença nesse meio. A próxima sessão terá como objetivo detalhar o desenho metodológico deste estudo.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Caracterização da Pesquisa**

Este estudo se caracteriza como um estudo de natureza quantitativa, descritiva e transversal não probabilística por conveniência (Silveira e Córdova, 2009). Em outras palavras, a pesquisa utilizou questionários para coletar dados numéricos de um grupo de pessoas que se dispuseram a participar voluntariamente buscando identificar a frequência, a distribuição e as características do problema.

#### **3.2 Universo**

O universo da pesquisa foi composto por docentes lotados no Centro de Ciências Biológicas da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba compreendendo os cursos de Ciências Biológicas, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Odontologia e Psicologia, compreendendo um total de 275 docentes, sendo a amostra composta por 76 que aceitaram participar da pesquisa.

#### **3.3 Instrumento da pesquisa**

Para a coleta de dados, foram utilizados três questionários: um questionário sociodemográfico, para levantamento de informações biográficas (sexo e idade) e sociolaborais (vínculo empregatício, departamento de lotação, tempo de docência, titulação acadêmica), a fim de caracterizar a amostra; a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT): instrumento validado composto por 24 itens em uma escala do tipo likert de 7 pontos que vão de “Nunca” a “Uma ou mais vezes ao dia”. Essa escala avalia dois fatores, Assédio moral profissional (itens 1,2,5,6,9,10,13,15,16,17,18,19,22,23) com foco no assédio em relação ao contexto das relações trabalhistas e Assédio moral pessoal (itens 3,4,7,8,11,12,14,20,21,24) que avalia o assédio uma dimensão mais pessoal (Martins e Ferraz, 2014); e um conjunto de 5 questões elaboradas especificamente para identificar aspectos do assédio moral no contexto laboral dos docentes da UEPB.

#### **3.4 Procedimento de coleta de dados**

A coleta de dados ocorreu exclusivamente através do preenchimento de formulário on-line, o qual foi encaminhado por e-mail às Chefias de Departamento de cada curso solicitando a participação dos docentes na pesquisa. O link de acesso ao formulário eletrônico também foi disponibilizado através de cartazes com QR Code que foram disponibilizados nos ambientes dos professores em todos os cursos do Centro de Ciências Biológicas da Saúde.

Antes do preenchimento do questionário on-line os docentes foram esclarecidos quanto ao anonimato e o caráter confidencial de suas respostas, bem como sobre o fato de que não pesam sobre a pesquisa efeitos avaliativos individuais e/ou organizacionais. Além disso, eles também foram informados de que sua participação seria voluntária, podendo, sem nenhum prejuízo pessoal, se desligar da pesquisa a qualquer momento, se assim desejarem. Os docentes que manifestaram interesse em participar do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE que era apresentado no formulário antes das questões da pesquisa.

### **3.5 Procedimento de análise dos dados**

Para a análise dos dados, realizou-se análise estatística descritiva geral dos dados, utilizando-se o teste de normalidade de Shapiro-Wilk para identificar se os dados seguiam a distribuição normal, a fim de escolher qual teste estatístico utilizar: paramétricos ou não paramétricos. A análise estatística dos dados foi realizada pelo programa estatístico R, versão 4.2.1 para Windows.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Perfil Sociodemográfico da amostra

A amostra foi composta de 76 docentes do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba (Campus I), sendo composta de 71% (54) de participantes do sexo feminino e 29% (22) do sexo masculino. Em relação à idade, 45% estão acima dos 50 anos, 26% estão entre 30 e 39 anos, 17% entre 40 e 49 anos e 12% entre os 20 e 29 anos. Quanto à etnia, a maior parte, 61%, se identifica como branca, a segunda maior parcela, 32%, é composta por indivíduos que se identificam como pardos e 7% se declara preta. Por fim, apenas 1% dos entrevistados não soube ou não quis informar sua raça.

Os dados referentes ao departamento de lotação indicam que a maior parte dos docentes está alocada em Fisioterapia, com 20%, seguida por Psicologia, que representa 17% da amostra, em seguida têm-se os outros departamentos incluindo, Ciências Biológicas (16%), Educação Física (13%), Farmácia (12%), Odontologia (12%) e Enfermagem (11%). Sobre o vínculo empregatício, 55% dos docentes possuem contrato efetivo, enquanto 45% são substitutos. Quanto à existência de outro vínculo empregatício, 22% dos docentes afirmam possuir, enquanto que a maioria, 78%, afirmou não possuir. Analisando o tempo de atuação na docência, 29% têm entre 1 a 5 anos de experiência, 13% entre 6 a 10 anos, 18% entre 10 a 20 anos e a maior parte, 39%, atua há mais de 20 anos.

**Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico da amostra**

Variáveis		N	Porcentagem
<b>Gênero</b>	Feminino	54	71%
	Masculino	22	29%
<b>Faixa etária</b>	20 a 29 anos	9	12%
	30 a 39 anos	20	26%
	40 a 49 anos	13	17%
	Acima de 50 anos	34	45%

<b>Raça</b>	Branca	46	61%
	Parda	24	32%
	Preta	5	7%
	Não sabe	1	12%
<b>Estado Civil</b>	Solteiro(a)	20	26%
	Casado(a)	23	30%
	Divorciado(a)	9	12%
	União estável	7	9%
	Casado ou separado	17	22%
<b>Departamento de lotação</b>	Ciências biológicas	12	16%
	Educação física	10	13%
	Enfermagem	8	11%
	Farmácia	9	12%
	Fisioterapia	15	20%
	Psicologia	13	17%
	Odontologia	9	12%
<b>Vínculo empregatício</b>	Efetivo	42	55%
	Substituto	34	45%
<b>Possui outro vínculo empregatício?</b>	Sim	17	22%
	Não	59	78%
<b>Tempo de atuação na docência</b>	Entre 1 a 5 anos	22	29%
	Entre 6 a 10 anos	10	13%
	Entre 10 a 20 anos	14	18%
	Mais de 20 anos	30	39%
<b>Titulação acadêmica</b>	Graduação	5	7%
	Mestrado	25	33%
	Doutorado	46	61%
<b>Renda</b>	Entre dois e quatro salários mínimos	19	25%

	Entre oito e dez salários mínimos	16	21%
	Entre quatro e seis salários mínimos	11	14%
	Entre seis e oito salários mínimos	10	13%
	Mais de dez salários mínimos	20	26%
<b>Exerce algum cargo na gestão ou função gratificada na UEPB?</b>	Sim	14	18%
	Não	62	82%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2024.

Conforme pode-se observar na Tabela 1, o curso com maior adesão de participantes na pesquisa foi Fisioterapia, seguido de Psicologia e Ciências Biológicas, de modo que os demais cursos tiveram uma menor adesão de participação dos docentes na pesquisa. Tal diferença observada no comparativo de adesão dos participantes por cursos pode ser creditada a um receio ou desinteresse dos docentes ao encontro dessa temática, ou até mesmo a algum impeditivo/desencorajamento por parte da das chefias no repasse do instrumento, vide a relação de poder sutil existente no meio.

Quase a metade dos docentes pesquisados, 45%, é formada por professores substitutos. Segundo Aquino *et al.* (2014) a contratação de professores substitutos teve seu início por volta da década de 1990 sendo utilizado como uma forma das instituições de ensino superior público compensar uma falta momentânea de seus docentes efetivos. Desde sua formulação até hoje, o autor argumenta que a contratação de professores substitutos passou a “configurar-se como uma estratégia pontual e descolada de uma política de vulnerabilização dos vínculos docentes”.

Corroborando com essa ideia, Bezerra *et al.* (2019) afirmam que essa forma de contratação de professores têm sido associado a um desgaste tanto físico como psíquico, esse vínculo de trabalho temporário tende a suscitar sentimentos de insegurança e instabilidade seja financeira, de perspectiva profissional ou até mesmo em relação ao seus projetos de vida. Desse modo, o docente substituto encontra-se, portanto, em uma situação de vulnerabilidade maior quando comparamos com os efetivos.

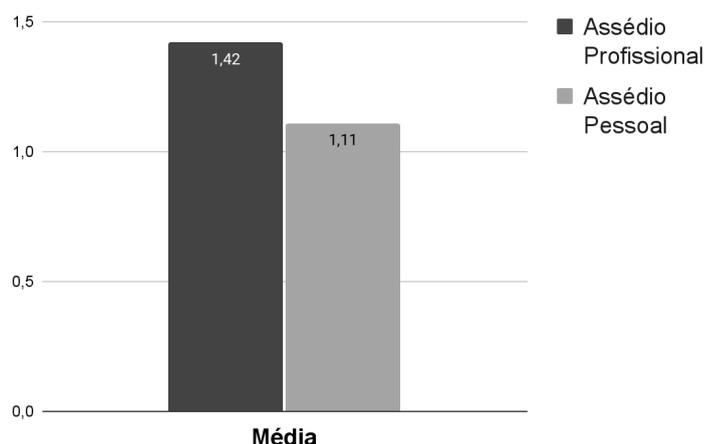
## 4.2 Resultados do EP-AMT (Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho)

O instrumento utilizado foi originalmente desenvolvido por Fornés, Martínez-Abascal e la Banda (2008) com o nome de *Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo* (CHPT) com 35 itens. Seus itens foram traduzidos para a língua portuguesa passando por um processo de adaptação e validação por Martins e Ferraz, (2011). Baseando-se em estudos localizados na revisão bibliográfica do trabalho original, as autoras identificaram a existência de dois aspectos envolvidos na definição de assédio moral: a frequência com que o assédio ocorre e o impacto emocional que as diferentes situações descritas causam, diante disso optaram por preparar dois instrumentos contendo os mesmos itens, mas com escalas de respostas diferentes. Um instrumento foi elaborado para avaliar a percepção da frequência do assédio, enquanto o outro foi desenvolvido para medir a humilhação sentida nas situações percebidas (Martins e Ferraz, 2014).

O instrumento utilizado nesta pesquisa para investigar a percepção da frequência do assédio foi denominado por Martins e Ferraz (2011) de “Escala de Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT)”. O EP-AMT é uma escala bifatorial, avaliando dois fatores, o assédio moral profissional e o assédio moral pessoal. Ela é uma escala do tipo *likert* composta por 24 itens cujo as respostas variam entre: 1 - Nunca ou quase nunca, 2 - Menos de 1 vez ao mês, 3 - Ao menos 1 vez ao mês, 4 - Mais de 1 vez ao mês, 5 - Ao menos 1 vez por semana, 6 - Várias vezes por semana e 7 - Uma ou mais vezes ao dia.

Ao analisarmos os resultados das médias fatoriais das pontuações do EP-AMT cujo os escores devem ficar entre 1 e 7, que é a amplitude da escala, obtivemos o valor de 1,42 para o fator assédio profissional e 1,11 para o fator de assédio pessoal, podendo ser observado no seguinte gráfico:

### Gráfico 1 - Médias fatoriais



Fonte: Elaborada pelo autor, 2024

Segundo o instrumento, valores fatoriais da EP-AMT acima de 4 indicam uma alta percepção de assédio no trabalho, enquanto valores abaixo de 3,9 sugerem uma baixa percepção de assédio no ambiente laboral (Martins e Ferraz, 2014). Dessa forma, temos que a amostra observada percebe pouco a presença do assédio moral, considerando as médias encontradas.

Oliveira *et al.* (2017) realizou um estudo com 25 colaboradores em uma empresa de médio porte do interior do estado de Rondônia. Em seus resultados observou que, embora o assédio moral tenha sido pouco percebido pela amostra na escala EP-AMT, a rejeição em participar mesmo com a explicação dos objetivos e garantia do sigilo podem ser indícios de insegurança dos colaboradores demonstrando um receio em revelar a possível existência dessa prática.

Outro estudo, realizado por Rocha, Brito e Filho, (2021) com 354 servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás encontrou resultados semelhantes. Nele, as médias fatoriais do EP-AMT também demonstraram pouca percepção do assédio moral pelos servidores, contudo, em outras dimensões do instrumento foram achadas evidências que podem apontar para algum tipo de manifestação do assédio moral no trabalho. Estes autores afirmam corroborar com esses resultados o baixo número de servidores que responderam à questão aberta sobre as medidas adotadas pela instituição em casos concretos de assédio moral. Sugerindo que os dados obtidos podem estar ligados ao medo dos respondentes de sofrer retaliações futuras por parte dos gestores e colegas, o que os leva a não expor as situações de assédio a que foram submetidos.

Freiria (2018) e Mesquita *et al.* (2017) também encontraram baixos escores na escala EP-AMT em seus trabalhos, porém, ao analisarem outros aspectos como relatos ou outras perguntas atreladas ao instrumento acabaram por identificar evidências que demonstrem a presença do assédio moral em algum nível.

Portanto, embora as médias fatoriais do EP-AMT indiquem um baixo nível na frequência de assédio moral no trabalho, sua importância reside na existência do assédio e não em sua intensidade. Sendo também possível entender que esses resultados dizem respeito a pequenos constrangimentos e não ao assédio moral em si. Diante disso, foi adicionada ao instrumento uma sessão com um conjunto de 6 perguntas objetivas que visam analisar de forma direta a percepção dos docentes sobre a presença do assédio moral e os meios encontrados pela instituição de prevenção.

### 4.3 Análise das perguntas objetivas

Após o EP-AMT, o docente foi levado para uma sessão com cinco itens que abordavam sobre o assédio moral de forma mais precisa com a realidade laboral da categoria. As alternativas tinham como opções de respostas “sim” e “não” e, a depender da resposta, o participante era conduzido a outra pergunta que buscava investigar mais detalhadamente acerca do aspecto abordado, oferecendo alternativas de múltipla escolha como respostas e em alguns casos, abrindo espaço para que o respondente expusesse seu pensamento. Para uma melhor apresentação dos dados, segue a tabela contendo as perguntas e respectiva porcentagem das respostas:

**Tabela 2 - Perguntas objetivas sobre assédio moral na UEPB**

Variável		N	%
<b>1. Considera ter sofrido assédio moral na UEPB?</b>	Não	60	79%
	Sim	16	21%
<b>2. Já presenciou alguma situação de assédio</b>	Não	43	57%
	Sim	33	43%

moral vivida por algum colega de trabalho?			
3. Considera que existe assédio moral no departamento onde atua	Não	44	58%
	Sim	32	42%
4. Considera que existe assédio moral em outros ambientes de trabalho da UEPB?	Não	28	37%
	Sim	48	63%
5. Tem conhecimento de algum tipo de medida de prevenção de assédio moral adotada pela UEPB?	Não	66	87%
	Sim	10	13%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2024.

Quando observamos a primeira pergunta “Considera ter sofrido assédio moral na UEPB?” mais da metade, 79% dos entrevistados, considera não ter sido vítima de assédio moral na instituição, enquanto que 21% assinalaram positivamente. Com o intuito de identificar possíveis associações significativas entre essa variável com alguma característica dos dados sociodemográficos, foram realizados testes qui-quadrado, relacionando “ter sofrido assédio moral na uepb” com o gênero, o tempo de atuação na docência, exercer algum cargo na gestão ou função gratificada na UEPB, vínculo empregatício e departamento de lotação. Podemos observar na tabela a seguir os resultados encontrados nessas associações:

**Tabela 3 - Associações entre variáveis**

Variável		1. Considera ter sofrido assédio moral na UEPB?				
		Não		Sim		P-valor
		N	col%	N	col%	
1. Gênero	Feminino.	40	66,67%	14	87,50%	0,186
	Masculino.	20	33,33%	2	12,50%	

<b>8. Tempo de atuação na docência.</b>	Entre 1 a 5 anos.	20	33,33%	2	12,50%	0,283
	Entre 10 a 20 anos.	9	15,00%	5	31,25%	
	Entre 6 a 10 anos.	8	13,33%	2	12,50%	
	Mais de 20 anos.	23	38,33%	7	43,75%	
<b>11. Exerce algum cargo na gestão ou função gratificada na UEPB?</b>	Não	48	80,00%	14	87,50%	0,745
	Sim	12	20,00%	2	12,50%	
<b>5. Vínculo empregatício</b>	Efetivo.	31	51,67%	11	68,75%	0,348
	Substituto.	29	48,33%	5	31,25%	
<b>6. Departamento de lotação</b>	Ciências Biológicas.	7	11,67%	5	31,25%	<b>0,039</b>
	Educação Física.	10	16,67%	0	0,00%	
	Enfermagem.	6	10,00%	2	12,50%	
	Farmácia.	9	15,00%	0	0,00%	
	Fisioterapia.	11	18,33%	4	25,00%	
	Odontologia.	9	15,00%	0	0,00%	
	Psicológica.	8	13,33%	5	31,25%	

Fonte: Elaborada pelo autor, 2024.

Com base nos resultados do teste qui-quadrado (tabela 3), ao nível de significância de 5%, a única variável que apresentou forte correlação com a percepção de ter sofrido assédio moral na UEPB foi a variável "departamento de lotação" ( $p = 0,039$ ). Em outras palavras, o departamento em que o docente está influencia significativamente a percepção de assédio moral. Diante disso, os cursos em que os docentes mais perceberam ter sofrido assédio foram, ciências biológicas (42%), psicologia (38%) e fisioterapia (27%), os docentes dos demais cursos (educação física, farmácia, enfermagem e odontologia) relataram não ter sofrido assédio moral.

O segundo, terceiro e quarto item (tabela 2), "Já presenciou alguma situação de assédio moral vivida por algum colega de trabalho?", "Considera que existe

assédio moral no departamento onde atua” e “Considera que existe assédio moral em outros ambientes de trabalho da UEPB?” são indicativos que corroboram com a ideia de há a presença de assédio moral na instituição vem ocorrendo além de sua forma explícita. Nele 43%, 42% e 63%, respectivamente, dos entrevistados afirmaram que já presenciaram alguma situação de assédio moral por algum colega de trabalho, seja no departamento ou em outros ambientes da UEPB.

É notável que as consequências do assédio moral não se limitam apenas à vítima. Como já foi abordado, o assédio é nocivo para todo o ambiente laboral. A presença de assédio moral no ambiente de trabalho pode impactar negativamente não apenas as vítimas diretas, mas também aqueles que presenciam o assédio. A presença de assédio moral no ambiente de trabalho não afeta apenas as vítimas diretas, mas também aqueles que testemunham tais situações.

Observadores de assédio moral frequentemente experimentam um ambiente de trabalho negativo, resultando em aumento do estresse, ansiedade e uma sensação de impotência. Essas pessoas podem desenvolver medo de retaliação, insegurança quanto ao seu papel na organização, e um declínio geral no bem-estar emocional e psicológico (Nunes, Tolfo e Nunes, 2014).

Nunes, Tolfo e Nunes (2014) em seu estudo publicado na Revista de Carreiras e Pessoas, identificou que 52,2% dos entrevistados tinham conhecimento de casos de assédio moral em sua instituição, relatando consequências negativas para sua saúde mental e desempenho no trabalho. O estudo enfatiza a necessidade de reconhecer e abordar os efeitos do assédio moral não só sobre as vítimas diretas, mas também sobre aqueles que presenciam essas ações.

O quarto item “Considera que existe assédio moral em outros ambientes de trabalho da UEPB?” desdobra-se na pergunta “Em caso de existência de situações de assédio moral no âmbito da UEPB, você considera que o docente assediado se sente seguro em fazer a denúncia?” para aqueles que responderam “sim”. Nessa pergunta, 69% dos entrevistados acreditam que, em um caso de assédio moral, a vítima não se sentiria segura em fazer uma denúncia contra seu assediador.

Heloani (2005) afirma que, o assédio moral começa de forma branda e inofensiva, pois as pessoas tendem a ignorar os ataques como uma piada, depois se espalha com força e a vítima se torna alvo de mais humilhações e piadas. Isto pode ocorrer justamente porque as vítimas têm medo de fazer uma denúncia formal por medo de “retaliações”, como demissão ou rebaixamento, além disso, esses relatos

tornam pública a humilhação que vivenciaram, causando-lhes ainda mais constrangimento e vergonha; assim, o medo (de natureza mais objetiva) e a vergonha (de natureza mais subjetiva, mas devastadora) combinam-se para mascarar a covardia do ataque.

Paz e Botton (2013) observaram em sua pesquisa que não somente as vítimas sofrem com o assédio, mas também aqueles que o presenciam. Nesta obra, as autoras enfatizam que a literatura carece de estudos com esses indivíduos, embora seja notável que eles também são afetados de modo relevante, corroborando com a pesquisa de Nunes, Tolfo e Nunes (2014)

Outra pergunta derivada desta última, foi: “No caso do docente não se sentir seguro em fazer a denúncia do assédio moral sofrido, identifique dentre as alternativas a seguir uma ou mais que em sua opinião consistem no motivo do docente assediado evitar denúncia”, aqui os entrevistados estariam livres para marcar mais de uma alternativa das seguintes afirmações, portanto um entrevistado poderia marcar somente uma ou todas as quatro, caso desejasse. A tabela 4 evidencia os resultados obtidos acerca deste item.

**Tabela 4 - Possíveis motivos para o docente evitar a denúncia**

<b>Afirmção</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Medo de retaliação por parte dos assediadores</b>	23	70%
<b>Receio de que a denúncia não implique em punição dos assediadores</b>	15	46%
<b>Dificuldade em conseguir provas que caracterizam o assédio</b>	11	33%
<b>Desconhecimento do que caracteriza as situações de assédio moral</b>	8	24%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2024.

Conforme os dados da tabela 4, observa-se que o medo de sofrer retaliação por parte dos assediadores foi a resposta mais assinalada (70%) sugerindo que os docentes possam sentir-se desestimulados ou com receio de reportar esses episódios, por medo de represálias por parte de seus agressores, já que uma medida disciplinar da instituição contra o agressor pode mantê-lo em sua posição permitindo que continue a assediar sua vítima por exemplo. Em seguida temos o receio de que a denúncia não implique em punição para os assediadores, 46%, em outras palavras o medo da impunidade. Gomes e Lima (2019), identificaram em sua pesquisa que, um dos fatores institucionais que mais favorecem o assédio moral é a sensação de impunidade daqueles que a praticam.

A terceira resposta diz respeito à dificuldade em conseguir elementos comprobatórios da situação de assédio com 33%. No trabalho de Marques, (2019), cujo o enfoque é justamente sobre a dificuldade em encontrar provas para os casos de assédio moral, a autora observa que para que o assédio moral seja caracterizado, é essencial que haja um nexo causal e um dano real à vítima, e todos esses elementos devem ser comprovados por meio de evidências concretas. Na maioria dos casos, os danos são psicológicos, o que torna a comprovação mais difícil. As ações de assédio geralmente acontecem de maneira discreta, muitas vezes apenas entre o agressor e a vítima. Por isso, apenas alegar os fatos não é suficiente para comprovar o dano, pois a legislação exige a apresentação de provas contundentes que demonstrem a conduta efetiva.

A última resposta aborda o desconhecimento do que caracteriza as situações de assédio moral, com 24%. O desconhecimento sobre o assédio moral pode ser um fator de risco para organização pois facilita o *modus operandi* dos assediadores. Além de possibilitar confusões, como acreditar que é vítima de assédio quando na verdade não o é, ou o oposto, ser uma vítima mas não acreditar que seja.

Por fim, o último item das perguntas objetivas (Tabela 2) “Tem conhecimento de algum tipo de medida de prevenção de assédio moral adotada pela UEPB?” teve 87% de suas respostas como “não”, ou seja, 87% dos entrevistados não têm conhecimento de qualquer medida adotada pela UEPB para a prevenção do assédio moral em seu ambiente laboral.

Rodrigues e Freitas (2014) afirmam em seu estudo que a ausência de medidas de prevenção ao assédio moral nas instituições de ensino superior pode criar um ambiente propício a esse tipo de comportamento. A falta de estrutura e

políticas claras são apontadas como fatores que contribuem para a ocorrência do assédio moral.

Quando as políticas de combate ao assédio moral não são claramente comunicadas, os docentes podem sentir-se inseguros para denunciar incidentes. Isso pode resultar em um ambiente de trabalho tóxico onde o assédio continua impune. E mesmo quando as instituições possuem políticas contra o assédio moral, se não forem bem divulgadas e compreendidas por todos os funcionários, sua eficácia é significativamente reduzida. Funcionários podem não saber como denunciar ou a quem recorrer, o que perpetua um ciclo de silêncio e impunidade.

Corroborando com essa ideia, Striebig, Müller e Schraudner (2023) analisam as razões pelas quais muitas organizações falham em combater o assédio moral, apontando a inação como um fator chave. A inação das organizações em relação ao assédio moral é frequentemente resultante de uma distribuição de poder desigual, onde líderes e gerentes que possuem significativo controle podem ignorar ou perpetuar o problema. A cultura organizacional também pode tolerar ou incentivar comportamentos abusivos na ausência de políticas claras e mecanismos de denúncia. A falta de medidas preventivas eficazes tem graves consequências, incluindo problemas de saúde física e mental para os funcionários, baixa moral, alta rotatividade e redução da produtividade. Os autores recomendam o estabelecimento de políticas claras, programas de treinamento e canais de denúncia confidenciais como soluções essenciais para enfrentar o assédio moral no ambiente de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo investigar a percepção de assédio moral entre docentes da UEPB, com foco no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. Os resultados obtidos, embora indiquem uma baixa frequência de assédio moral de acordo com a Escala de Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT), revelam um cenário mais complexo ao se considerar as respostas às perguntas que objetivavam investigar sobre o assédio moral de modo no contexto mais específico dos docentes pesquisados.

A análise dos dados sociodemográficos e das respostas à EP-AMT permitiu identificar que embora exista uma baixa percepção de assédio moral, segundo o instrumento, a observação das perguntas objetivas revelou que, a maioria dos docentes não se considere vítima direta de assédio mas já presenciaram situações de assédio e acreditam que o problema existe na instituição.

Um dos achados mais relevantes desta pesquisa é a percepção de insegurança dos docentes em denunciar casos de assédio moral. O medo de retaliação e a falta de confiança na efetividade das medidas adotadas pela instituição são fatores que inibem a denúncia e contribuem para a perpetuação do problema. A ausência de políticas claras e de canais de denúncia eficazes também se configura como um obstáculo para o combate ao assédio moral na UEPB.

Em suma, os resultados deste estudo evidenciam a necessidade de ações mais efetivas para prevenir e combater o assédio moral na UEPB. É fundamental que a instituição implemente políticas claras e transparentes, promova a conscientização sobre o tema, ofereça canais seguros para denúncia e investigue de forma imparcial todas as denúncias. Além disso, é preciso investir em programas de treinamento para gestores e servidores, visando a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

Considerando as limitações desta pesquisa, como a amostra restrita a um único centro da UEPB, sugere-se a realização de estudos futuros com amostras maiores e mais diversificadas, envolvendo outras instituições de ensino superior. Além disso, seria interessante aprofundar a investigação sobre as causas do assédio moral no ambiente acadêmico, bem como os impactos desse fenômeno na saúde mental dos docentes e na qualidade do ensino.

Em conclusão, compreende-se que este estudo amplia a compreensão do assédio moral no contexto acadêmico e ressalta a importância de ações efetivas para prevenir e combater esse problema. Ao promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso, as instituições de ensino superior podem contribuir para o bem-estar de seus docentes e para a melhoria da qualidade do ensino.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, Cássio Adriano Braz; MOITA, Dimitre Sampaio; CORREA, Guto Mariano; e SOUZA, Karlinne Oliveira. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos.

**Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social**, [s. l.], 2014.

ISSN 1578-8946. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53730481008>.

BARRETO, Margarida; e HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, [s. l.], n. 123, p. 544–561, set. 2015. ISSN 0101-6628. DOI 10.1590/0101-6628.036.

BATISTA, Janaína da Silva Batista et al. O assédio moral nas relações de trabalho amparo jurídico e legislativo. **REVISTA FAIPE**, [s. l.], v. 11, n. 1, p. 209–223, 2021. ISSN 2179-9660.

BEZERRA, Eduardo Breno Nascimento; TIBÃES, Paula Camelo; CAVALCANTI, Carina Barata; e MEDEIROS, Bruno. A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E SAÚDE MENTAL EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS SUBSTITUTOS. **Trabalho (En)Cena**, [s. l.], v. 4, n. 2, p. 430–450, 23 dez. 2019. ISSN 2526-1487. DOI 10.20873/2526-1487V4N2P430.

BRANDASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas – EAESP - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti; SECCO, Iara Aparecida De Oliveira; BARBOSA, Dulce Aparecida; e ROBAZZI, Maria Lúcia Do Carmo Cruz. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, [s. l.], v. 23, n. 6, p. 737–744, 2010. ISSN 0103-2100. DOI 10.1590/S0103-21002010000600004.

CARBONARO, Agnaldo; SILVA, Carlos André Paulino da; e COLETO, Aline Cristina. NEM SÓ DE LUCRO VIVE O SISTEMA FINANCEIRO BRASILEIRO: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE BANCÁRIO. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão (ISSN: 2525-4782)**, [s. l.], v. 5, n. 4, jul. 2020. ISSN 2525-4782. DOI 10.21575/25254782rmetg2020vol5n41080.

CHAUÍ, Marilena. **Sociedade, Universidade e Estado: autonomia, dependência e compromisso social**. In: **Palestra concedida para o Seminário Universidade: Por que e como reformar?** Brasília: [s. n.], 2003.

CORSI, Carlos Alexandre Curylofo et al. Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho. **SMAD Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas (Edição em Português)**, [s. l.], v. 16, n. 4, p. 133–143, ago. 2020. ISSN 1806-6976. DOI 10.11606/issn.1806-6976.smad.2020.172196.

EINARSEN, Ståle. **Bullying and emotional abuse in the workplace international**

**perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. ISBN 978-0-429-21743-2.

EINARSEN, Ståle; RAKNES, Bjørn Inge; e MATTHIESEN, Stig Berge. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. **European Work and Organizational Psychologist**, [s. l.], v. 4, n. 4, p. 381–401, out. 1994. ISSN 0960-2003. DOI 10.1080/13594329408410497.

FERREIRA, Tulio Marques Carvalho. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 64–69, 22 dez. 2020. ISSN 24482129. DOI 10.17921/2448-2129.2020v21n1p64-69.

FORNÉS, Joana; MARTÍNEZ-ABASCAL, María Angeles; e BANDA, Gloria García LA. Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería. **International Journal of Clinical and Health Psychology**, [s. l.], v. 8, p. 267–283, 2008. ISSN 1697-2600.

FREIRIA, Daniel Ipolito Silva da. Assédio moral no serviço público ocorrência e adoecimento em uma universidade federal. [s. l.], 2018.

FREITAS, Maria Ester De. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE eletrônica**, [s. l.], v. 6, n. 1, jun. 2007. ISSN 1676-5648. DOI 10.1590/S1676-56482007000100011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-56482007000100011&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000100011&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 31 jul. 2024.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; e BARRETO, M. M. S. **Assédio Moral no Trabalho**. [S. l.]: Cengage Learning, 2008. ISBN 978-85-221-0628-8.

GAIVA, Emilia Munhoz. Assédio moral na administração pública. **Âmbito Jurídico**, [s. l.], XVI, n. n. 110, mar. 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/assedio-moral-na-administracao-publica/>. Acesso em: 31 jul. 2024.

GOMES, Luciene Ferreira Gomides; e LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 1–14, dez. 2019. ISSN 1981-0490. DOI 10.11606/issn.1981-0490.v22i1p1-14.

GONÇALVES, Júlia; OLIVEIRA, Renato Tocchetto. Assédio moral no trabalho: aspectos fundamentais de entendimento e enfrentamento. *In*: **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. [S. l.]: Lagoa Editora, 10 nov. 2017. ISBN 978-85-5577-007-4.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, [s. l.], n. 22, p. 101–108, 2005. ISSN 1413-0394.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar No Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. ISBN 978-85-286-0955-4.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019. ISBN 978-85-286-0955-4.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 119–126, jan. 1990. ISSN 0886-6708, 1945-7073. DOI 10.1891/0886-6708.5.2.119.

MARQUES, Tamara. **A análise da dificuldade de prova em juízo nos casos de assédio moral dentro da Administração Pública Municipal**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso - TCC – UNESC, Criciúma, 24 set. 2019. Accepted: 2019-09-24T01:22:49Z. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7122>. Acesso em: 6 ago. 2024.

MARTINS, Maria Do Carmo Fernandes; e FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. **Psico-USF**, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 163–173, ago. 2011. ISSN 1413-8271. DOI 10.1590/S1413-82712011000200005.

MARTINS, Maria Do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio moral nas organizações. *In*: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional, ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MELO, Ester Roberti De. **Assédio moral e suas consequências no trabalho: o caso das técnico- administrativas de uma universidade federal mineira**. 2021. Mestre em Administração – Universidade Federal de Viçosa, Rio Paranaíba - MG, 27 set. 2021. DOI 10.47328/ufvcrp.2021.012. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/29184>. Acesso em: 8 jul. 2024.

MESQUITA, Alex Andrade; SILVA, Amanda Silva; BEZERRA, Hamanda Rabelo; FONTINELE, Thaís Pinto; e NEIVA, Yuri Pacheco. Assédio Moral: Impacto Sobre a Saúde Mental e o Envolvimento com Trabalho em Agentes Comunitários de Saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, [s. l.], 27 abr. 2017. ISSN 2177-093X. DOI 10.20435/pssa.v9i1.375. Disponível em: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/375>. Acesso em: 5 ago. 2024.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2011.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; e NUNES, L. S. Assédio Moral em Universidade: A Violência Identificada por Servidores Docentes e Técnico-Administrativos. **Revista Organizações em Contexto**, [s. l.], v. 9, n. 18, p. 25–61, 31 dez. 2013. ISSN 19828756. DOI 10.15603/1982-8756/roc.v9n18p25-61.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana Da Rosa; e NUNES, Letícia Soares. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 4, n. 2, 8 set. 2014. ISSN 2237-1427. DOI 10.20503/recape.v4i2.20651. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/20651>. Acesso em: 23 abr.

2024.

NUNES, Thiago Soares; e TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral na pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual brasileira. **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], v. 28, p. 11, 20 jan. 2020. ISSN 1068-2341. DOI 10.14507/epaa.28.4883.

NUNES, T. S. Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*, [S. l.], v. 14, n. 1, 2022. DOI: 10.21118/apgs.v14i1.12563. Disponível em: <https://beta.periodicos.ufv.br/apgs/article/view/12563>. Acesso em: 7 set. 2024.

OLIVEIRA, Benedito Alves de; BATISTA, Luana Karoline da Silva; FERREIRA, Dayane Fernandes; e BATISTA, Eraldo Carlos. Práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e seu impacto afetivo. **Revista da FAE**, [s. l.], v. 20, n. 2, p. 165–178, 2017. ISSN 2447-2735.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências**. 2. ed. São Paulo, SP: Editora Dialética, 4 set. 2023. 100 p. ISBN 9786527006909.

PAIVA, Fernanda Isoni De; e PAIVA, Kely César Martins De. Assédio em instituição de ensino pública brasileira: um estudo MULTIDIMENSIONAL. **Revista Valore**, [s. l.], v. 5, p. 73–89, 29 set. 2020. ISSN 2526-043X, 2525-9008. DOI 10.22408/revva50202065073-89.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; e NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, [s. l.], n. 142, p. 467–487, dez. 2021. ISSN 2317-6318. DOI 10.1590/0101-6628.260.

PAZ, Patrícia Lencina; e BOTTON, Andressa. Problematizando O Assédio Moral: As Consequências No Ambiente De Trabalho. **Psicologia em Foco**, [s. l.], v. 5, n. 5, p. 41–61, 2013.

PIÑUEL, Iñaki. **Por si acaso te acosan ...: 100 Cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo**. Primera edición en Sb, Buenos Aires, agosto de 2013 ed. Buenos Aires: Ediciones Códice, 2013. ISBN 978-987-1984-01-5.

ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Herica Landi De; e FILHO, Bento Alves Da Costa. O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de uma instituição governamental. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 11, n. 1, 4 jan. 2021. ISSN 2237-1427. DOI 10.23925/recape.v11i1.45401. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/45401>. Acesso em: 5 ago. 2024.

RODRIGUES, Míriam; e FREITAS, Maria Ester De. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE.BR**, [s. l.], v. 12, n. 2, p. 284–301, jun. 2014.

ISSN 1679-3951. DOI 10.1590/1679-39518275.

SANTANA, Franciele Ariene Lopes; e NEVES, Ilidio Roda. Docência na universidade pública: a saúde dos trabalhadores da educação. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 3, dez. 2020. ISSN 2236-6407. DOI 10.5433/2236-6407.2020v11n3p03.

SENA, Gabriela de Campos. O assédio moral na relação de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, [s. l.], 2014. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26324>. Acesso em: 6 jul. 2024.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora: UFRGS, 2009.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. *In*: **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: Ltr Editora, 27 set. 2017. p. 13–22. ISBN 978-85-361-9440-0.

SOUZA, Amanda Cristina; e OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Síndrome De Burnout Como Consequência Do Assédio Moral Organizacional. **Revista Científica Doctum Direito**, [s. l.], v. 1, n. 6, 24 dez. 2020. ISSN 2594-9969. Disponível em: <https://revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/362>. Acesso em: 7 ago. 2024.

STRIEBING, Clemens; MÜLLER, Jörg; e SCHRAUDNER, Martina (ed.). **Diversity and discrimination in research organizations**. First editon ed. Bingley, UK: Emerald Publishing, 2023. ISBN 978-1-80117-959-1.

TOLFO, Suzana da Rosa; e OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. UFSC - Santa Catarina: [s. n.], 2013. 23 p.