

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

JANAÍNA BARBOSA ARAÚJO

**ASSÉDIO MORAL: PERCEPÇÕES DE DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR PRIVADAS**

GOIÂNIA

2025

JANAÍNA BARBOSA ARAÚJO

**ASSÉDIO MORAL: PERCEPÇÕES DE DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR PRIVADAS**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^a Dr^a Patrícia Kinast de Camillis

GOIÂNIA

2025

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

A663a

Araújo, Janaína Barbosa.

Assédio moral : percepções de docentes em instituições de ensino superior privadas / Janaína Barbosa Araújo. – 2025.

86 f.: il. 30cm.

Orientadora: Prof. Dr. Patrícia Kinast de Camillis.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2025.

1. Assédio moral. 2. Docentes. 3. Instituições de ensino superior privadas. 4. Conscientização. I. Camillis, Patrícia Kinast de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 364.634:378

JANAÍNA BARBOSA ARAÚJO

**ASSÉDIO MORAL: PERCEPÇÕES E EXPERIÊNCIAS DE DOCENTES DE
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^a Dr^a Patrícia Kinast de Camillis

Goiânia, 26 de novembro de 2025.

Banca examinadora:

Prof^a. Dr^a. Patrícia Kinast de Camillis - Orientadora

Prof. Dr. Pedro Henrique Rodrigues de Sousa – Membro Interno

Prof^a. Dr^a. Denise Santos de Oliveira – Membro Externo

Este trabalho é dedicado aos familiares, amigos e mestres, que contribuíram significativamente para o meu crescimento intelectual e pessoal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela sabedoria, tolerância e conhecimento concedidos ao longo desta jornada. Acreditar em Deus foi essencial para que eu mantivesse a fé, a serenidade e a determinação necessárias para superar os desafios e alcançar esta conquista.

À minha orientadora, professora Dr^a Patrícia K. Camillis, expresso minha mais profunda gratidão pela orientação dedicada, pela paciência, pelos ensinamentos e pela confiança depositada em meu trabalho. Sua contribuição foi fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa e para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Agradeço também ao Professor Dr. Pedro Henrique de Souza, Coordenador do Programa de Mestrado em Administração, pelo apoio, incentivo e pela condução exemplar do programa.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, deixo o meu mais sincero agradecimento.

“A dignidade do ser humano é ferida não apenas quando se tira o seu sustento, mas quando se destrói o seu valor diante de mesmo. O assédio moral não se manifesta apenas nas palavras ou nos gestos, mas na tentativa silenciosa de apagar identidade e o valor de quem trabalha.”

Adaptação inspirada em Immanuel Kant e autoria própria.

RESUMO

O assédio moral constitui uma forma de violência psicológica que compromete o clima organizacional e, cada vez mais, o ambiente acadêmico. Esta pesquisa teve como objetivo analisar as percepções de professores universitários de instituições privadas brasileiras acerca das ocorrências de assédio moral no contexto educacional, identificando sua manifestação em três dimensões: vertical descendente (empregador), horizontal (colegas) e vertical ascendente (alunos). A amostra foi composta por 112 docentes, representando 40,9% dos 274 convidados, distribuídos pelas cinco regiões do país. Os participantes responderam a um questionário contendo 11 questões, incluindo três subescalas com 49 itens relativos ao assédio moral no trabalho. A coleta de dados foi realizada via WhatsApp e LinkedIn, entre 24 de setembro e 16 de outubro de 2025. O estudo, de caráter quantitativo, descritivo e transversal, empregou testes ANOVA de uma via, teste t de Student e análises post hoc de Tukey para identificar diferenças estatisticamente significativas entre grupos. Os resultados evidenciaram que mulheres foram as principais vítimas dos atos negativos, independentemente da origem da agressão. A prevalência de assédio moral foi de 33,04% quando praticado por empregadores, 33,93% por colegas e 39,29% por alunos. Verificou-se diferença significativa na frequência média de comportamentos abusivos conforme o tipo de agressor, sendo mais recorrentes aqueles perpetrados por superiores hierárquicos. Diante dos achados, recomenda-se a implementação de ações preventivas, como programas de capacitação em habilidades sociais e resolução de conflitos, campanhas institucionais de conscientização e políticas efetivas de enfrentamento ao assédio moral no ambiente universitário.

Palavras-chave: Assédio moral; docentes; instituições de ensino superior privadas.

ABSTRACT

Moral harassment is a form of psychological violence that affects individuals within organizational settings and has increasingly expanded into higher education institutions, undermining the psychopedagogical environment and interpersonal relationships. This study aimed to examine the perceptions and experiences of university professors from private higher education institutions in Brazil regarding the occurrence of moral harassment, identifying its manifestations in three dimensions: downward (employers), horizontal (colleagues), and upward (students). The sample consisted of 112 professors, representing 40.9% of the 274 individuals invited to participate, from institutions located in all five Brazilian regions. Data were collected via an online questionnaire containing 11 questions, including three subscales with 49 items assessing workplace moral harassment, disseminated through WhatsApp and LinkedIn between September 24 and October 16, 2025. A quantitative, descriptive, cross-sectional design was applied. One-way ANOVA, Student's t-tests, and Tukey post hoc comparisons were conducted to assess statistically significant differences between groups. Results indicated that female participants were the primary targets of negative acts perpetrated by employers, colleagues, and students. The prevalence of moral harassment was 33.04% from employers, 33.93% from colleagues, and 39.29% from students. Significant differences were found in the mean frequency of negative behaviors according to the aggressor type, with abusive acts by hierarchical superiors occurring more frequently than those from peers or students. Given the identified incidents, preventive institutional interventions are recommended, including informational programs, training in conflict resolution and social skills, awareness campaigns, and the implementation of comprehensive policies to combat moral harassment in university environments.

Keywords: Moral harassment; professors; fellows; private higher education institutions.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percentual de respondentes por gênero e região	50
Figura 2 - Comparação de assédio moral entre os sexos	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos participantes por região e cidade de origem.....	49
Tabela 2 - Relação de Frequência de assédio moral.....	51
Tabela 3 - Resultados das ANOVAs de uma via para a média geral de vivência de assédio moral por variáveis de perfil. Exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p-valor.....	52
Tabela 4 - Frequência e Percentual dos atos negativos praticados pelo superior hierárquico..	54
Tabela 5 - Frequência e Percentual dos atos negativos praticados pelos colegas de trabalho .	56
Tabela 6 - Frequência e percentual dos atos negativos praticados pelos alunos	57
Tabela 7 - Percentual de docentes que sofreram assédio moral por atos negativos, por gênero e agente.....	58
Tabela 8 - Resultados das ANOVAs para a média de atos negativos por tipo de agressor (geral e por gênero). Exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p-valor.	59
Tabela 9 - Comparações pareadas (Tukey HSD) entre tipos de agressor para a média geral de vivência de assédio moral.....	60
Tabela 10 - Comparações pareadas (Tukey HSD) entre tipos de agressor para mulheres.	60

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	19
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	21
1.3 JUSTIFICATIVA	22
1.4 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO	22
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
2.1 CONCEITUALIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	24
2.1.1 Tipos de assédio moral	26
2.1.2 Assédio moral no trabalho.....	29
2.2 ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO ACADÊMICO	31
2.2.1 Expansão de estudos sobre o assédio moral em instituição de ensino superior	32
2.2.2 Assédio moral vertical ascendente por parte de discentes em instituições de ensino superior	35
2.3 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	36
2.4 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO: PAPEL DAS LIDERANÇAS	39
3 METODOLOGIA.....	41
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	41
3.2 PARTICIPANTES	41
3.3 INSTRUMENTO	42
3.3.1 Estrutura do questionário	43
3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	44
3.5 CÁLCULO AMOSTRAL	45
3.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	46
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	48
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	48
4.2 FREQUÊNCIA E PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....	50
4.3 INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS DE PERFIL NA VIVÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL	52
4.4 ATOS NEGATIVOS PRATICADOS POR TIPO DE AGRESSOR.....	54
4.5 DIFERENÇAS NA VIVÊNCIA DE ASSÉDIO CONFORME O TIPO DE AGRESSOR	59
5 DISCUSSÃO	61
6 CONCLUSÃO.....	68

REFERÊNCIAS	72
ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE.....	81
ANEXO II - QUESTIONÁRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	82

1 INTRODUÇÃO

Os impactos dos fatores econômicos, sociais, políticos, tecnológicos e culturais sobre a sociedade contemporânea têm se intensificado nas últimas décadas, gerando uma crise de identidade associada à busca incessante por produtividade e rentabilidade (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Esse cenário, orientado pelas leis de mercado, impõe padrões racionais voltados à maximização de resultados e lucros, mas também desencadeia ansiedade e patologias psíquicas entre os trabalhadores (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019).

No campo da Administração, observa-se que características organizacionais contribuem para a ocorrência de fenômenos comportamentais cada vez mais comuns, como o assédio moral (Figueiredo; Berno; Adiy, 2024). Mudanças na natureza e na organização do trabalho, aliadas à cultura e ao clima organizacional, bem como ao estilo de liderança, configuram fatores que favorecem práticas abusivas (Gaulejac, 2006). Embora as organizações não possam ser classificadas como abusivas ou perversas, a forma como são conduzidos os processos e as relações laborais pode gerar comportamentos duvidosos e até neuróticos, aproximando-se das situações típicas de assédio moral (Nunes; Tolfo, 2013).

O assédio moral, por sua vez, é definido como qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que causem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do indivíduo, comprometendo sua estabilidade no emprego ou degradando o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2015). Essa prática é marcada por humilhação e constrangimento, afetando diretamente as relações interpessoais (Silva *et al.*, 2022; Teixeira, 2014).

Complementando essa visão, Miranda, Moraes e Melo (2022) destacam que o assédio moral se caracteriza por sua repetição e intencionalidade, atuando de forma silenciosa e prolongada, o que afeta profundamente a saúde mental da vítima e o clima organizacional. Assim, os autores convergem ao evidenciar que essa forma de violência psicológica, muitas vezes sutil, não apenas individualiza o sofrimento, mas também corrói o coletivo, criando um ambiente de trabalho tóxico e desestruturado. Importa destacar que o assédio moral não se restringe às relações hierárquicas, embora seja mais frequente quando praticado por superiores (Barreto, 2005). Ele pode ocorrer entre colegas do mesmo nível ou até partir de subordinados, revelando múltiplas possibilidades de configuração (Farias, 2017; Figueiredo; Berno; Adiy, 2024; Rodrigues; Freitas, 2014).

A resistência à denúncia, por medo de represálias, e a falta de políticas institucionais efetivas agravam o problema. Como apontam Heloani (2004) e Soboll (2008), o silêncio das

vítimas é frequentemente resultado da insegurança e da falta de reconhecimento do assédio como uma prática condenável, o que dificulta sua visibilidade e enfrentamento (Silva *et al.*, 2022).

A relevância do tema é evidenciada por dados recentes: segundo o Mapa do Assédio no Brasil 2024, elaborado pela KPMG, 30% dos entrevistados relataram ter sofrido algum tipo de assédio no período de um ano, sendo que 41% desses casos ocorreram no ambiente laboral. Entre as ocorrências, os assédios moral, psicológico e sexual representaram 60% da amostra, reforçando a necessidade de medidas preventivas e ambientes organizacionais mais seguros (KPMG, 2024).

Nesse contexto, cresce a preocupação entre vários pesquisadores com a responsabilidade das organizações em implementar estratégias eficazes de prevenção e combate ao assédio, considerando seus impactos sobre a saúde do trabalhador, o desempenho profissional e a qualidade do ambiente organizacional. Tais efeitos podem se manifestar de forma imediata ou prolongada, mas podem ser mitigados por políticas institucionais adequadas (Cahú *et al.*, 2011; Figueiredo; Berno; Adiy, 2024; Nunes; Tolfo, 2011; Rodrigues; Freitas, 2014).

O assédio moral no ambiente laboral tem se consolidado como um tema de crescente interesse acadêmico e profissional, influenciado por múltiplos fatores sociais, culturais e econômicos. Segundo Hirigoyen (2002), o fenômeno ganhou notoriedade no final do século XX, sendo reconhecido como uma forma de violência psicológica que compromete a saúde física e mental dos trabalhadores. Heinz Leymann foi pioneiro nos estudos empíricos sobre o tema, ao investigar manifestações de “psicoterror” ou *mobbing* em organizações suecas, consolidando o conceito internacionalmente (Vartia-Vaananen, 2003). Suécia, França, Noruega, Finlândia, Austrália e Argentina foram os primeiros a adotar legislações específicas, com destaque para a França, que promulgou normas para coibir a prática (Nascimento, 2004). Na Itália, Harald Ege impulsionou os estudos a partir de 1996, fundando uma associação voltada ao enfrentamento do *mobbing* e do estresse psicológico (Paroski, 2007). Na França, o assédio é caracterizado como ameaça reiterada à dignidade ou à integridade física, exigindo políticas públicas eficazes (Hirigoyen, 2005).

No Brasil, destaca-se o trabalho de Freitas (2001), que impulsionou o debate acadêmico, sobretudo nas áreas de Psicologia e Administração. A partir de suas contribuições, o assédio moral passou a ser reconhecido como uma forma de violência nas organizações, despertando maior interesse científico. No entanto, os estudos ainda são escassos no contexto educacional, especialmente no ensino superior, o que evidencia a importância de novas

investigações nessa área.

Do ponto de vista social, o assédio moral está relacionado à intensificação das exigências laborais e à precarização das relações de trabalho. Cerqueira (2015) destaca que, no setor bancário, a pressão por metas e resultados transforma o ambiente organizacional em um espaço de competição exacerbada, onde práticas abusivas são naturalizadas como estratégias de gestão. Essa realidade é corroborada por El-Aouar *et al.* (2020), que identificam a banalização do assédio moral como parte da cultura organizacional, especialmente em instituições privadas (Silva *et al.*, 2022).

No aspecto cultural, Hashizume (2015) propõe que o assédio moral seja compreendido como uma técnica institucionalizada, sustentada por uma lógica organizacional que valoriza a performance e a produtividade em detrimento da dignidade humana. Essa perspectiva é reforçada por Ehrenberg (2010), ao apontar que a cultura da performance contribui para a aceitação de práticas violentas como normais no cotidiano corporativo.

Economicamente, o assédio moral está vinculado à lógica neoliberal e à financeirização das relações de trabalho (Dalbosco; Santos Filho; Cezar, 2022). Silva *et al.* (2017) analisam como a busca por resultados imediatos e a redução de custos operacionais levam à sobrecarga de trabalho e ao adoecimento dos profissionais, especialmente em setores como a enfermagem e o ensino superior. Barreto (2000) e Freitas (2001) também destacam que o assédio moral é mais frequente em ambientes onde há instabilidade contratual e ausência de mecanismos eficazes de proteção ao trabalhador.

O fenômeno do assédio moral no ensino superior tem sido objeto de crescente atenção, dada sua complexidade e impactos sobre as relações de trabalho e a saúde dos profissionais. No contexto educacional, essas práticas assumem formas específicas, comprometendo as relações de ensino e aprendizagem. Em instituições de ensino superior (IES), por exemplo, o assédio pode ocorrer entre professor e aluno (relação vertical ascendente), entre docentes (relação horizontal) ou entre professor e superior hierárquico (relação vertical descendente), envolvendo disputas por cargos ou práticas de desvalorização (Bereta, 2020; Caran *et al.*, 2010; Teixeira, 2014).

Entre os docentes, o assédio moral mais recorrente é aquele praticado pela liderança, caracterizado pelo abuso de poder e comunicação agressiva, frequentemente associado a divergências culturais, hierárquicas e administrativas (McEwen; Pullen; Rhodes, 2021). Além disso, fatores pessoais, como diferenças étnicas, religiosas, políticas ou de orientação sexual, podem servir como pretexto para agressões repetitivas, ampliando a complexidade do fenômeno (Rodrigues, 2013; Rodrigues; Freitas, 2014).

No ensino superior, esse problema tende a se agravar diante do processo de mercantilização, que transforma o aluno em cliente e reduz a autoridade docente (Caran *et al.*, 2010). Essa lógica dialoga com a distinção entre assédio interpessoal, direcionado a indivíduos ou grupos específicos, e assédio organizacional, caracterizado pelo controle excessivo, imposição de metas inatingíveis e sobrecarga de trabalho (Paixão *et al.*, 2014). A competitividade crescente no setor educacional, especialmente em instituições privadas, intensifica essas práticas, reduzindo a autonomia docente, ampliando a carga de trabalho e precarizando vínculos contratuais (Frizzo; Bospsin, 2017).

Como resultado, o assédio moral se manifesta de forma intensa no ambiente acadêmico, afetando docentes e discentes e implicando em perseguições, desvalorização profissional e danos psicológicos (Santos, 2019). Embora o tema tenha ganhado notoriedade a partir da publicação da obra *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, de Marie-France Hirigoyen, em 1998, ainda há escassez de estudos que abordem suas especificidades no contexto das instituições de ensino superior (Rodrigues; Freitas, 2014; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016), a principal lacuna identificada nesta pesquisa não se limita ao número reduzido de investigações disponíveis. O problema central reside na forma como o assédio moral tem sido estudado, frequentemente por meio de abordagens generalistas que pouco consideram as particularidades estruturais, relacionais e organizacionais do ambiente acadêmico. Essa limitação metodológica e analítica evidencia a necessidade de aprofundar o modo como o fenômeno é investigado, permitindo compreender com maior precisão suas configurações, seus agentes e suas manifestações no cotidiano de docentes do Ensino Superior.

Nesse sentido, observa-se um crescimento gradual, ao longo dos anos, no número de trabalhos que abordam essa problemática; entretanto, esse avanço ainda ocorre em proporção inferior à complexidade e à demanda imposta pelo fenômeno. Pesquisas bibliográficas realizadas por Rodrigues (2013) evidenciam essa lacuna em 2012: apenas dois estudos abordavam diretamente o assédio moral envolvendo docentes, um deles tratando da relação com alunos e outro sobre impactos na saúde mental. De forma mais recente Pizzoli e Stecanela (2023) identificaram quarenta estudos desenvolvidos desde 1988, com destaque para o aumento das publicações nos últimos anos, especialmente em cursos de Engenharia, onde as dinâmicas de poder e as práticas discriminatórias se manifestam de forma mais intensa. A pesquisa evidencia que, embora o ambiente universitário seja tradicionalmente concebido como espaço de formação, liberdade e pluralidade, ele também pode se configurar como palco de opressões sutis, segregações e violências morais. O assédio moral, nesse

contexto, é frequentemente invisibilizado, o que dificulta sua identificação e enfrentamento. A naturalização de práticas abusivas, aliada à ausência de políticas institucionais eficazes, contribui para a perpetuação de um ambiente acadêmico tóxico, que compromete a saúde mental, o desempenho profissional e a qualidade das relações interpessoais.

Em uma instituição privada de ensino superior no estado do Paraná, Brasil, foi desenvolvido um trabalho sobre assédio em que participaram uma amostra 285 professores (62%). Os resultados revelaram que 13,2% sofreram assédio do empregador, 12,2% de colegas e 22% de alunos. O assédio por parte dos alunos foi mais frequente entre docentes do sexo feminino, e verificou-se uma correlação inversa entre idade e ocorrência do assédio, indicando maior vulnerabilidade entre os mais jovens. As atitudes negativas que configuram o assédio moral mostraram-se mais comuns na relação aluno-professor, sugerindo que a cultura brasileira tende a normalizar tais comportamentos. Esses achados reforçam a necessidade de intervenções preventivas, como campanhas de conscientização, políticas antiassédio e treinamentos em resolução de conflitos para melhorar as relações interpessoais (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

Um estudo quantitativo com 54 professores de uma instituição pública de ensino superior identificou que o assédio moral é um problema recorrente: 40,7% afirmaram já ter sido vítimas, 59,3% conheciam colegas que sofreram esse tipo de violência e 70,4% consideraram o fenômeno comum na universidade. As situações relatadas envolveram principalmente assédio horizontal entre colegas e assédio vertical descendente por chefes ou superiores, manifestando-se por pressões, intimidações, humilhações, desvalorização profissional e imposição de tarefas. A pesquisa destacou que a competitividade por cargos, recursos e reconhecimento acadêmico favorece a ocorrência do assédio, cujas consequências incluem impactos significativos na saúde física e mental dos docentes (Caran *et al.*, 2010).

Já em cursos de Administração de IES privadas na cidade de São Paulo, uma pesquisa analisou as condições organizacionais que favorecem o assédio moral nesses contextos. Os resultados indicaram que o fenômeno ocorre em múltiplas instâncias da atuação docente, motivado por fatores pessoais e organizacionais, como a lógica mercantilista das IES, a fragilidade ou ausência de normas preventivas e a naturalização dessas práticas na cultura institucional. As situações envolveram gestores, orientadores, colegas e até alunos, manifestando-se por condutas como isolamento, difamação, ameaças e desqualificação profissional. Os impactos foram expressivos, atingindo a saúde física e psíquica dos docentes, sua carreira e o clima organizacional, além de repercutirem na qualidade do ensino. Ambientes competitivos, ausência de canais de comunicação e gestão ineficaz ampliaram a

vulnerabilidade ao assédio. O estudo conclui que prevenir e combater esse fenômeno exige políticas claras, cultura organizacional ética, canais de denúncia e atuação efetiva das áreas de gestão de pessoas, sindicatos e legislação específica (Rodrigues; Freitas, 2014).

Em uma pesquisa com 223 professores universitários brasileiros, predominando mulheres (57,8%) e idade média de 47,5 anos, observou-se baixa percepção geral do assédio moral, com médias reduzidas nos fatores condições de trabalho, humilhação e preconceito. Contudo, mulheres apresentaram médias significativamente maiores em condições de trabalho ($p = 0,01$) e preconceito ($p = 0,01$), enquanto docentes de instituições públicas relataram mais humilhação ($p = 0,04$). As análises de regressão indicaram que o poder coercitivo prediz condições de trabalho e humilhação, enquanto o poder legítimo prediz preconceito e humilhação, evidenciando que relações de poder entre colegas influenciam a ocorrência do assédio moral (Sousa *et al.*, 2023).

Estudo investigou as consequências de comentar e/ou denunciar assédio moral em uma Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, com foco em servidores docentes e técnico-administrativos. A pesquisa, de abordagem quali-quantitativa, com 279 respondentes (77 vítimas de assédio), revelou que 66,2% das vítimas comentaram a violência com colegas para desabafar ou buscar orientação. No entanto, 64,9% não formalizaram denúncias por acreditarem que não haveria resolução, ou por medo de represálias e perseguição. Os autores concluíram que há uma falta de estrutura institucional e despreparo dos gestores para lidar com as denúncias, perpetuando o silêncio das vítimas e agravando os efeitos do assédio moral (Nunes; Tolfo, 2013).

Outro estudo com 28 acadêmicos do curso de Administração noturno de uma universidade federal no norte do Rio Grande do Sul revelou que 46,4% relataram ter sofrido algum tipo de assédio moral, sendo as práticas mais comuns “não cumprimentar ou ignorar” (14,3%) e “sobrecarregar de trabalho” (10,7%). A frequência foi apontada como “uma vez ou outra” por 32,1% e “frequente” por 14,3%, com 40% dos casos atribuídos a superiores hierárquicos. Quanto ao assédio sexual, 18,5% afirmaram já ter sofrido, sendo o tipo mais recorrente elogios constrangedores sobre atributos físicos (50%). A falta de denúncia formal foi marcante: 67,9% não denunciaram por medo de perder o emprego. Por fim, 92,6% acreditam que o tema deve ser abordado de forma preventiva, reforçando a necessidade de políticas claras e canais seguros para denúncias (Moura *et al.*, 2021).

Professores universitários brasileiros de universidades públicas e privadas ($n = 42$), majoritariamente homens (61,9%), com idade entre 30 e 59 anos (mais de 80% da amostra) e experiência docente predominante entre 6 e 10 anos (35,7%), responderam a questionários

com questões abertas, analisadas pela técnica do discurso do sujeito coletivo (DSC). Os participantes estavam vinculados principalmente a instituições públicas (54,76%), embora 45,24% fossem de instituições privadas, e apresentavam alta qualificação acadêmica (66,67% com mestrado e 16,67% com doutorado). A análise identificou nove ideias centrais sobre o assédio moral na relação aluno-professor, sendo as mais frequentes: constrangimento ao professor (23,8%), pressão para obter vantagens (42,9%), falta de respeito (58,7%), condutas difamatórias recorrentes (69,8%), obstáculos ao propósito da docência (81%) e ameaça à integridade moral e física (90,5%). Essas categorias revelam práticas como humilhação pública, coação psicológica, desrespeito sistemático, difamação, imposição de métodos pedagógicos e até ameaças físicas, indicando que o assédio moral ascendente é um fenômeno real e preocupante no ensino superior, com impactos diretos na autoridade docente e na qualidade do processo educativo (Paixão *et al.*, 2014).

Por fim, uma pesquisa com 126 participantes vinculados a programas de pós-graduação *stricto sensu* em uma universidade da região sul do Brasil mostrou que 54,8% reconhecem a existência de assédio moral na pós-graduação, sendo mais frequente entre discentes (62,2%) do que entre docentes (36,4%). As situações mais comuns foram assédio relacionado ao trabalho (27,7%), como ignorar opiniões (48,8% discentes; 27,2% docentes) e sobrecarga de tarefas (46,3% discentes; 30,3% docentes), seguido por assédio pessoal (21,9%), incluindo exclusão (40,3% discentes) e humilhação (39%). Assédio por intimidação física ou sexual foi menos frequente (8,1%), mas incluiu casos de gritos (19,5% discentes) e comentários sexistas. Observou-se que discentes sofrem principalmente assédio vertical descendente (de docentes), enquanto docentes enfrentam assédio horizontal entre pares (57,1%) (Nunes, 2020).

O conjunto de estudos apresentados evidência que o assédio moral constitui uma realidade complexa e multifacetada no ensino superior brasileiro, manifestando-se em diferentes níveis hierárquicos e relações interpessoais. As pesquisas apontam que tanto docentes quanto discentes estão expostos a práticas de humilhação, desvalorização profissional, intimidação e exclusão, agravadas por contextos institucionais competitivos e ausência de políticas efetivas de prevenção. Fatores como gênero e idade influenciam a vulnerabilidade às situações de assédio, com destaque para a maior exposição de mulheres e profissionais mais jovens. A cultura de naturalização dessas condutas e o medo de retaliações contribuem para a subnotificação dos casos e para a perpetuação do problema. Diante desse cenário, destaca-se a importância de promover uma cultura organizacional ética, com políticas de enfrentamento claras, campanhas educativas e canais seguros de denúncia que garantam o

respeito, a dignidade e o bem-estar de todos os integrantes da comunidade acadêmica.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

As IES configuram-se como ambientes propícios para a ocorrência do assédio moral, fenômeno caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e intencionais que comprometem a dignidade e a integridade psíquica dos indivíduos (Izidoro, 2025; Lazarotto *et al.*, 2006). A relevância do estudo sobre essa temática decorre da crescente complexidade das relações acadêmicas e da intensificação de práticas competitivas, especialmente diante do processo de mercantilização do ensino, que tem potencializado situações de violência simbólica e psicológica (Helmold; Ituassu, 2024; Silveira; Costa, 2024).

De acordo com Biscaia (2024) e Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), o assédio moral no contexto educacional está associado a uma cultura organizacional disfuncional, marcada por relações interpessoais conflituosas e ausência de políticas preventivas eficazes. Entre os fatores que contribuem para sua manifestação, destacam-se: poder hierárquico exacerbado, estilos de liderança autocráticos, concorrência entre pares, sobrecarga de tarefas, conflitos de poder, desconfiança, fragilidade nos vínculos afetivos e relações tóxicas (Lazarotto *et al.*, 2006; Lima, 2023).

Nesse cenário, o professor torna-se vulnerável a julgamentos relacionados à sua postura frente à gestão, à forma de comunicação com os estudantes e à percepção de falta de proatividade em sala de aula (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Sousa *et al.* (2023) reforçam que o assédio moral se manifesta por atitudes negativas, isoladas ou conjuntas, que comprometem as relações de ensino como um todo. Caran *et al.* (2010) acrescentam que, em instituições de ensino superior, essas práticas ocorrem em diferentes relações: vertical ascendente (aluno assediando professor), horizontal (entre docentes, envolvendo disputas por cargos) e vertical descendente (chefia exercendo pressão ou ridicularização sobre o docente).

Estudos recentes evidenciam que o assédio moral impacta diretamente a saúde mental e emocional dos profissionais da educação, gerando adoecimento psíquico, afastamentos prolongados e prejuízos à qualidade do ensino (Silva; D'oliveira, 2016; Sanches *et al.*, 2024). Além disso, pesquisas apontam que mulheres e docentes em início de carreira são os grupos mais vulneráveis, sofrendo práticas como isolamento, desqualificação profissional e sobrecarga de tarefas (Izidoro, 2025; Sousa *et al.*, 2023).

Segundo Rodrigues (2013) e Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), o ambiente

universitário caracteriza-se por disputas por cargos administrativos, recursos para pesquisa, espaço acadêmico e reconhecimento institucional, fatores que intensificam relações de poder e favorecem a normalização de condutas abusivas, como humilhações e desvalorização na rotina docente.

A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores e com a violência nas relações laborais mobiliza organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), que apontam que apenas 35% dos países possuem programas nacionais voltados à promoção da saúde mental no trabalho, revelando lacunas significativas em políticas públicas (OPAS; OMS, 2022). Nesse sentido, enfrentar o assédio moral é essencial para preservar a dignidade e o bem-estar dos profissionais da educação.

No Brasil, o assédio moral afronta direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o direito a um ambiente de trabalho saudável (art. 225) (Brasil, 1988). Embora presente há décadas, o tema ganhou relevância a partir dos anos 1980 e se consolidou com as publicações de Marie-France Hirigoyen no final dos anos 1990, que evidenciam seus impactos destrutivos nas relações interpessoais e no ambiente organizacional (Ferreira; Zille, 2021; Hirigoyen, 2002; Paula; Motta; Nascimento, 2021; Rodrigues; Freitas, 2014).

No contexto educacional, atitudes negativas como exclusão, provocação e vexames, individuais ou coletivas, indicam práticas de assédio moral (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Conflitos entre professor e aluno, agressividade e desrespeito também se manifestam em espaços físicos e virtuais, refletindo interações sociais complexas (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). A mercantilização do ensino superior, marcada pela expansão desordenada das instituições privadas, intensifica a precarização do trabalho docente, com contratos por hora-aula, sobrecarga, ausência de estabilidade e exigência de disciplinas fora da especialidade, gerando insegurança e exaustão (Frizzo; Bospin, 2017; Silveira *et al.*, 2024). Soma-se a isso a falta de recursos, discrepâncias na carga horária, pressão por prazos e ausência de autonomia, práticas que, quando sistemáticas, configuram assédio moral e causam desgaste emocional (Neme; Limongi, 2020; Rodrigues, 2013).

O assédio moral se instala de forma perversa, sustentado por hierarquias autoritárias, metas inatingíveis e vigilância constante, comprometendo a autoestima, a criatividade e a saúde mental dos docentes, podendo evoluir para quadros graves como depressão, ansiedade e até ideação suicida (Soboll, 2017; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). A precarização das condições de trabalho, somada ao isolamento e ao silêncio como estratégias de autoproteção,

agrava impactos pessoais e profissionais (Frizzo; Bospin, 2017). Em um contexto mercadológico, a naturalização da violência velada ou explícita reforça desigualdades, invisibiliza vítimas e perpetua ambientes tóxicos (Barreto, 2005; Rodrigues, 2013).

A lógica mercantil impõe padrões voltados à maximização de resultados, gerando ansiedade e patologias psíquicas, o que exige medidas institucionais preventivas e de enfrentamento (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). A educação superior, cada vez mais mercantilizada, deixa de ser um bem público para se tornar mercadoria, ampliando vulnerabilidades (Santos, 2019). Apesar da relevância do tema, a literatura sobre condições de trabalho e saúde docente no Brasil ainda é escassa, reforçando a urgência de pesquisas e políticas eficazes (Neme; Limongi, 2020; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Assim, é imprescindível revisar a organização do trabalho docente e implementar estratégias que promovam ambientes saudáveis, reduzindo casos de assédio moral (Santos, 2019). Discutir o assédio moral nas instituições privadas é, portanto, urgente, não apenas como problema individual, mas como questão estrutural que compromete a qualidade da educação e a vida dos docentes.

Perante o contexto apresentado, formula-se a seguinte questão norteadora: quais as percepções de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

A partir do problema de pesquisa apresentado, delimita-se os objetivos.

Sendo, objetivo geral:

- Identificar a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas.

E os objetivos específicos:

- I. Mapear o perfil pessoal dos professores que sofrem assédio moral: estado civil, gênero, idade, tempo de docência.
- II. Identificar os tipos de assédio moral percebido pelos professores, classificando-os como descendente (praticado pela administração da universidade), horizontal (praticado por colegas de mesmo nível hierárquico) ou ascendente (praticado por

alunos).

- III. Analisar os percentuais de ocorrência de cada tipo de assédio moral entre os professores, a fim de compreender sua incidência e impacto no ambiente acadêmico.

1.3 JUSTIFICATIVA

A persistência de práticas de assédio moral e a ausência de políticas institucionais robustas justificam a necessidade de estudos aprofundados sobre o fenômeno. O assédio moral deve ser reconhecido como problema institucional, exigindo medidas preventivas, canais de denúncia efetivos e ações educativas (ANDES-SN, 2025; Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019; UFPE, 2025). A compreensão das experiências vividas por docentes é essencial para subsidiar estratégias de enfrentamento e promover um ambiente acadêmico ético, saudável e inclusivo.

No âmbito educacional, esse cenário se agrava diante da naturalização de práticas abusivas, como exclusão, constrangimento, desvalorização e intimidações recorrentes, atitudes que, mesmo veladas, comprometem o ambiente organizacional e afetam diretamente a saúde psíquica dos docentes (Ferreira; Zille, 2021; Hirigoyen, 2002; Teixeira, 2014).

Diante desse contexto, esta pesquisa busca compreender as percepções de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas, identificando práticas de assédio moral perpetradas por chefias, colegas e estudantes. Tal investigação é fundamental para o reconhecimento do problema e para a formulação de políticas institucionais eficazes.

1.4 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

O estudo será estruturado em cinco capítulos, conforme segue: I. Introdução; II. Referencial Teórico; III. Metodologia de Pesquisa; IV. Apresentação e Análise de Dados; e V. Considerações finais. Ao final apresenta-se a lista de referências utilizadas bem como o questionário adaptado.

A introdução trará um panorama geral sobre o tema investigado, evidenciando a problemática central, os objetivos propostos e a relevância da pesquisa. Na sequência, o referencial teórico abordará os principais conceitos e estudos que sustentam a base teórica do trabalho. Em continuidade, será descrita a metodologia adotada para a realização da pesquisa,

seguida da exposição e análise dos dados obtidos. Por fim, serão apresentadas as conclusões do estudo, com sugestões de estudos futuros e as limitações desta pesquisa, além das fontes bibliográficas utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITUALIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno complexo e multifacetado que se manifesta por meio de condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas, capazes de comprometer a dignidade, a saúde e o desempenho profissional das vítimas (Hirigoyen, 2015). Embora o termo tenha ganhado notoriedade nas últimas décadas, suas raízes estão profundamente ligadas às dinâmicas históricas das relações de poder no ambiente de trabalho (Ferreira; Zille, 2022).¹ A crescente atenção acadêmica e institucional ao tema reflete a urgência de compreender e enfrentar essa forma de violência organizacional (Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

O conceito de assédio moral tem sido abordado por diferentes disciplinas, como a Psicologia, o Direito e a Administração. De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio moral é um conjunto de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho, caracterizados por atitudes hostis e agressivas, como humilhações, exclusão, isolamento, gestos e ofensas que afetam a dignidade, autoestima e saúde mental da vítima. Esse tipo de comportamento pode ser sutil e difícil de identificar, mas seus efeitos são devastadores, levando frequentemente ao desenvolvimento de doenças como síndrome de *Burnout*, depressão, síndrome do pânico, ansiedade, insônia e até ideação suicida (Barbosa; Bender, 2019; Paula; Motta; Nascimento, 2021; Pegoraro *et al.*, 2024).

Além dos danos psicológicos, o assédio moral pode ser agravado por fatores sociodemográficos. Estudos indicam que mulheres, especialmente em cargos de liderança, são mais vulneráveis ao assédio, devido à persistência de estereótipos de gênero e à resistência à presença feminina em espaços de poder (Pegoraro *et al.*, 2024). Esse fator evidencia como o assédio não é apenas um problema de comportamento individual, mas também de cultura organizacional e desigualdade estrutural.

Além dessas autoras, é importante destacar a contribuição de Freitas (2001) e Heloani (2004), que ampliaram o debate e fomentaram pesquisas acadêmicas sobre o assédio moral no contexto brasileiro, analisando suas causas, consequências e possíveis formas de enfrentamento (Soboll, 2008). Para Barreto (2005), o mundo do trabalho tem se tornado palco da intensificação da exploração e da violência, tanto em formas explícitas quanto veladas, que coíbem emoções, abalam a autoconfiança e prejudicam a imagem profissional do trabalhador.

Nesse sentido, apesar de o assédio moral ser considerado um tema relativamente recente no Brasil, observa-se uma crescente divulgação e conscientização social sobre o problema, diferentemente de países como Itália, França, Noruega e Espanha, onde o

fenômeno já é amplamente reconhecido e combatido (Soboll, 2008). De acordo com Rodrigues (2013), o assédio moral é um problema universal, que preocupa pesquisadores e órgãos de proteção ao trabalhador por ferir os direitos humanos. Embora esteja presente nas relações interpessoais desde os primórdios da sociedade, o tema ganhou destaque a partir da década de 1980.

Essas práticas agressivas, cometidas com frequência, podem ser dirigidas a um ou mais trabalhadores, de forma proposital ou não, e têm o poder de causar danos significativos à integridade psíquica e/ou física da vítima, afetando diretamente seus resultados e o clima organizacional (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019). Essas ações abusivas se manifestam em diversos contextos, podendo abranger a atuação profissional, questões pessoais ou práticas administrativas. A depender do ambiente em que ocorrem, suas consequências podem ser amenizadas por meio de ações preventivas voltadas à promoção da saúde mental (Cahú *et al.*, 2011; Rodrigues; Freitas, 2014).

De forma complementar, Freiria (2018) caracteriza o assédio moral como a submissão do trabalhador a situações constrangedoras e degradantes no exercício de suas funções, ao longo de sua jornada laboral. Rodrigues (2013) corrobora essa visão ao ressaltar que o assédio moral no trabalho (AMT) é composto por condutas tóxicas ou abusivas que envolvem humilhações, deboche, exclusão, comunicação violenta, violação de direitos e delegação de tarefas ofensivas sob pressão.

Barbosa e Bender (2019) enfatizam que essas atitudes são geralmente repetitivas e deliberadas, motivadas por sentimentos de vingança, rancor ou crueldade, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima ou um grupo, criando um ambiente hostil e desqualificante. Nesse cenário, Rodrigues (2013) aponta que a frequência, a persistência e a repetitividade dos comportamentos abusivos são critérios fundamentais para a caracterização do assédio moral.

Assim, o assédio moral é uma forma de violência que pode ocorrer de maneira física, simbólica, patrimonial ou, principalmente, psicológica, com a intenção de ferir, humilhar, excluir ou constranger (Lima, 2021). A violência psicológica, em particular, decorre de palavras ou gestos que geram injúrias, ameaças, ofensas e rejeição (Silva; D'oliveira, 2016), e impacta profundamente as relações interpessoais e a integridade da vítima (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

A Organização Mundial da Saúde (OPAS; OMS, 2022) reconhece o *bullying* e a violência psicológica como algumas das principais queixas relacionadas ao assédio no ambiente laboral, destacando seus impactos na saúde mental. Com isso, torna-se evidente que

as crescentes pressões por produtividade, a competitividade exacerbada e o distanciamento entre gestores e equipes, heranças do modelo taylorista-fordista, contribuem para o agravamento dessa realidade (Barbosa; Bender, 2019).

Além disso, o modelo de mercado capitalista, com ênfase na redução de custos, novas formas de organização do trabalho e exigência de multifuncionalidade, interfere diretamente nos resultados do colaborador e, conseqüentemente, em sua saúde física e mental (Paula; Motta; Nascimento, 2021). Tais condições criam um ambiente fértil para o surgimento de práticas abusivas, como o assédio moral (Lazzarotto *et al.*, 2006).

Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) alertam que o assédio moral se caracteriza por estigmatização sistemática, injustiças e ações prolongadas, causando danos psíquicos, psicossomáticos e sociais. Mesmo quando sutil, seus efeitos podem ser devastadores não só para o trabalhador, mas para toda a organização (Rodrigues; Freitas, 2014). Essas práticas estão presentes em diversos contextos laborais, incluindo os espaços educacionais, como as universidades, que deveriam ser ambientes seguros e saudáveis (Sousa *et al.*, 2023).

2.1.1 Tipos de assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado, que se manifesta por meio de diversas dinâmicas relacionais e organizacionais (Barbosa; Bender, 2019). A compreensão de suas tipologias é fundamental para identificar, prevenir e combater eficazmente as condutas abusivas. Os principais tipos de assédio moral são: interpessoal, institucional, vertical (descendente e ascendente), horizontal, misto e internalizado (Hirigoyen, 2008).

Independentemente do tipo, o assédio moral pode trazer consequências negativas na segurança e na vida do trabalhador. Contribui para o desenvolvimento de transtornos psicopatológico, psicossociais ou comportamentais, dentre eles a depressão, crise de ansiedade e síndrome do pânico, já citados anteriormente, além de desenvolver burnout e até pensamentos suicidas (Sousa *et al.*, 2023).

O assédio moral interpessoal, embora não seja uma categoria formalmente distinta na maioria das classificações de tipo e direção, é a forma mais básica e fundamental de compreender o assédio moral (Barreto, 2006). Refere-se às condutas abusivas que ocorrem diretamente entre indivíduos, independentemente de sua posição hierárquica. Ele é o “modus operandi” de todas as outras tipologias (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Caracteriza-se por

atos de hostilidade, humilhação, desqualificação ou isolamento, que se repetem sistematicamente e causam sofrimento à vítima (Hirigoyen, 2008). Este tipo de assédio pode ocorrer em diversas direção hierárquica e é o componente central de todas as outras formas de assédio que envolvem a interação direta entre pessoas.

O assédio moral institucional, ou organizacional, ocorre quando as próprias estruturas, normas, políticas ou práticas de uma organização são utilizadas, de forma deliberada ou não, para desestabilizar, humilhar ou sobrecarregar trabalhadores (Rodrigues; Freitas, 2014). Diferentemente do assédio interpessoal, onde o agressor é um indivíduo, aqui a própria instituição, por meio de seus representantes ou de suas regras, promove um ambiente de adoecimento ((Sousa *et al.*, 2023). Isso pode incluir metas irrealistas, sobrecarga de trabalho sistemática, ausência de *feedback*, esvaziamento de funções, reestruturações constantes sem comunicação adequada, ou até mesmo o silenciamento e a negligência diante de denúncias de assédio interpessoal (Barreto, 2006; Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Nesse cenário, a violência é intrínseca à gestão, levando à precarização das relações de trabalho e ao adoecimento coletivo.

De acordo com Hirigoyen (2008), o assédio moral vertical refere-se às agressões que ocorrem na cadeia hierárquica da organização, podendo ser descendente ou ascendente. Segundo o autor, o assédio moral vertical descendente é a forma mais comumente estudada e reconhecida de assédio moral. Ocorre quando um superior hierárquico (chefe, gerente ou diretor) utiliza sua posição de poder para direcionar condutas abusivas a um ou mais subordinados, intimidando, desqualificando, isolando ou humilhando a vítima (Nunes; Tolfo, 2012). As manifestações podem incluir críticas constantes e injustificadas, exigências descabidas, desvalorização do trabalho, sobrecarga ou esvaziamento de tarefas, e tratamento diferenciado e vexatório (Teixeira, 2014). As consequências para a vítima são severas, e a dificuldade de defesa é amplificada pela relação de dependência hierárquica (Hirigoyen, 2008).

O assédio moral vertical ascendente é o menos discutido, mas igualmente prejudicial, ocorre quando as condutas abusivas partem de um ou mais subordinados e são direcionadas a um superior hierárquico (Nunes; Tolfo, 2012). Embora o agressor não possua a autoridade formal, pode valer-se de estratégias como a disseminação de rumores, o boicote às ordens, a desqualificação pública da liderança, a manipulação de informações ou a união de vários subordinados para desestabilizar o superior (Barreto, 2006). Este tipo de assédio é particularmente desafiador de ser identificado e combatido, pois o superior pode hesitar em denunciar, temendo ser percebido como fraco ou incompetente (Nunes; Tolfo, 2012). É

frequentemente observado em contextos em que a liderança é jovem ou em transição, ou onde há uma cultura organizacional que permite a insubordinação não construtiva (Barreto, 2008).

O assédio moral horizontal ocorre entre pares, ou seja, entre trabalhadores que possuem o mesmo nível hierárquico na organização (Hirigoyen, 2008). As agressões são caracterizadas pela disputa por espaço, inveja, exclusão social ou rivalidade profissional. Manifesta-se por meio de fofocas, isolamento, boicote ao trabalho, desqualificação entre colegas, brincadeiras de mau gosto ou hostilidade explícita (Teixeira, 2014). A ausência de uma relação de poder formal torna o assédio horizontal sutil e difícil de ser combatido, pois a instituição pode ter dificuldades em intervir em conflitos entre pares, que muitas vezes são minimizados como relações conflituosas (Heloani, 2005).

O assédio moral misto é uma combinação das tipologias vertical e horizontal. Ocorre quando a vítima é assediada tanto por um superior hierárquico quanto por colegas de trabalho, ou até mesmo por subordinados, simultaneamente (Tolfo, 2011). Frequentemente, a conduta abusiva da chefia pode criar um ambiente propício para que colegas se sintam autorizados a participar do assédio, ou vice-versa (Teixeira, 2016). Por exemplo, um chefe que desqualifica publicamente um empregado pode encorajar outros colegas a isolá-lo ou a fazer piadas sobre ele (Heloani, 2005). A vítima, neste cenário, se encontra em uma posição de extrema vulnerabilidade, sem apoio em nenhum nível da hierarquia, o que potencializa o sofrimento e a dificuldade de defesa (Silva; Oliveira; Zambroni-de-Souza, 2011).

O assédio moral internalizado, embora não seja uma tipologia de direção de assédio, refere-se à consequência psicológica profunda em que a vítima passa a introjetar as críticas, humilhações e desqualificações sofridas, acreditando que é realmente incompetente, culpada ou merecedora do tratamento recebido (Nunes; Tolfo, 2012). A vítima passa a duvidar de suas próprias capacidades e percepções, desenvolvendo sentimentos de culpa, vergonha e baixa autoestima (Garcia; Tolfo, 2011). Este processo de internalização amplifica o sofrimento, dificulta a busca por ajuda e pode levar a quadros de depressão e ansiedade severos, perpetuando o ciclo de violência psicológica mesmo após o afastamento do agressor ou do ambiente hostil (Teixeira, 2014). É um aspecto crucial a ser considerado no suporte e tratamento às vítimas.

2.1.2 Assédio moral no trabalho

O AMT está relacionado a condutas abusivas em relação a um trabalhador, como por exemplo: atitudes hostis, tais como a deterioração proposital das condições de trabalho, como contestações sistemáticas sobre as decisões tomadas pela vítima, críticas excessivas, desproporcionais, inadequadas ou injustas; isolamento e recurso de comunicação; atentado contra a dignidade, como chacotas, características pessoais e profissionais da vítima; violência verbal, física e sexual, como empurrões, gritos, insinuações e assédio sexual (Gonçalves; Schweitzer; Tolfo, 2020; Hirigoyen, 2015). Apesar de trabalhos já terem sido desenvolvidos, o termo assédio moral foi difundido pela psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, relacionando-o ao ambiente de trabalho.

O AMT começou a ter relevância nas discussões sociais no final dos anos 1990, com a obra da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, uma das precursoras no estudo do tema, cuja obra foi traduzida no Brasil no início dos anos 2000 (Rodrigues; Freitas, 2014). Outro marco importante foi a defesa da dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, em Psicologia Social pela PUC/SP, que trouxe um olhar nacional sobre o fenômeno (Soboll, 2008).

O assédio moral, comum quando há precarização do trabalho, compõe o complexo quadro dos riscos ocupacionais, mais especificamente, dos riscos psicossociais (Caran *et al.*, 2010). Esse tipo de risco está relacionado a fatores organizacionais que afetam a saúde mental dos trabalhadores, como a pressão excessiva por resultados, a insegurança no emprego, a ausência de suporte institucional e a má gestão das relações interpessoais.

De acordo com Vasconcelos (2015), para que o ato seja configurado como AMT é fundamental a identificação e caracterização do ato agressor, como a incidência e repetição, conduta continuada, e o dano à dignidade do trabalhador, prejuízo de ordem psíquico-emocional, podendo direcionar a um trabalhador, de forma individual, ou a dois ou mais, de forma coletiva.

Nessa mesma perspectiva, Freiria (2018), corrobora que o assédio moral no trabalho consiste em submeter o trabalhador a situações constrangedoras e degradantes no exercício de suas funções, ao longo de sua jornada laboral. Para Barbosa e Bender (2019), o AMT pode ainda se caracterizar por ações coercitivas (explícitas ou sutis), por fatos ou ações de intensa desproporcionalidade, permeado de abusos e exageros, intimidações, ameaças e manipulações.

Os objetivos do assédio moral podem envolver a submissão às imposições de

produtividade ou a provocação da demissão, utilizando a violência como forma de pressão para induzir o empregado a pedir desligamento ao tornar sua permanência insuportável (Vasconcelos, 2015). Ou ainda, o agente ativo submete a vítima a situações de constrangimento, de forma a provocar um descontrole emocional e explosões agressivas que ensejem uma demissão por justa causa (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010).

Heloani (2005) enfatiza que o assédio moral no trabalho nasce com pouca intensidade, como algo aparentemente inofensivo, pois as pessoas tendem a interpretá-lo como brincadeiras. Com o tempo, ele se propaga e a vítima passa a ser alvo de um número crescente de humilhações e comentários de mau gosto. O autor destaca que essas práticas ganham força em ambientes permissivos, tornando-se parte da cultura organizacional. Quando naturalizado, o assédio compromete não apenas a saúde psíquica da vítima, mas também o clima institucional como um todo.

Essas práticas têm sido recorrentes nos ambientes de trabalho, e os principais impactos são a desvalorização do trabalho, o baixo desempenho profissional, as condutas abusivas e o adoecimento do trabalhador (Paula; Motta; Nascimento, 2021). Como a comprovação dos fatos não é algo simples, a penalização dos autores torna-se difícil, perpetuando a impunidade (Ferreira; Zille, 2021)

Embora o assédio moral em instituições privadas tenda a se manifestar de forma mais evidente e com duração relativamente curta, muitas vezes culminando na saída da vítima devido à dinâmica contratual e à menor estabilidade funcional, em instituições públicas o fenômeno pode prolongar-se por anos, favorecido por estruturas organizacionais mais rígidas e pela proteção institucional que, por vezes, recai sobre os agressores (Caran *et al.*, 2010). No entanto, essa permanência prolongada do assédio não implica necessariamente maior disposição das vítimas para denunciar. Ao contrário, estudos indicam que mesmo servidores públicos, apesar da estabilidade, demonstram resistência em formalizar denúncias, optando frequentemente por mudanças de setor como forma de evitar conflitos, o que acaba gerando movimentações internas de pessoal em vez do enfrentamento direto da prática abusiva (Soares *et al.*, 2023).

Além das consequências danosas à saúde do trabalhador, o AMT tem elevado custo social e econômico para as empresas, em decorrência de demissões e indenizações trabalhistas. Desta forma, identificar ocorrência de assédio moral no trabalho é uma ação preventiva para as organizações (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

2.2 ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO ACADÊMICO

O assédio moral é um tema de grande relevância, especialmente no contexto das Instituições de Ensino Superior (IES), pois seus efeitos não se limitam ao impacto direto sobre os docentes, mas também afetam o ambiente acadêmico e a qualidade do ensino. (Barbosa; Bender, 2019).

O setor de ensino é um dos que mais sofre com situações de assédio moral, e o ambiente universitário favorece sua ocorrência por parte do empregador, colegas e alunos (Caran *et al.*, 2010; Hirigoyen, 2002; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). A realidade acadêmica hoje é refletida pela elevada concorrência, alta competitividade, queda da rentabilidade, racionalização empresarial e precarização do trabalho docente (Ferreira; Zille, 2021).

O campo docente está cada vez mais atrelado às virtudes e vícios impostos pelo mercado financeiro (Kruszielski; Gomide, 2016). Após a pandemia do covid-19, o Ministério da Educação (MEC) admitiu mecanismos tecnológicos que incluíssem o ensino na rotina de isolamento social, com isso os professores foram desafiados com novas tecnologias de comunicação, onde as demandas sobre produtividade aumentaram (Caran *et al.*, 2010). Nas IES, observa-se a existência de poucos canais de comunicação entre chefias e subordinados, enquanto os professores precisam lidar simultaneamente com gestores, colegas e alunos, enfrentando ainda a pressão interna da própria classe, marcada pela disputa por disciplinas para manter ou ampliar a carga horária (Ferreira; Zille, 2021). Precisam atender às expectativas da chefia, como número de artigos publicados, participação em eventos acadêmicos, cumprimento de prazos, provas e atividades de extensão (Caran *et al.*, 2010; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

A competitividade entre os docentes no Brasil é corroborada pelos critérios de avaliação dos programas de pós-graduação estabelecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do MEC. Programas que possuem maior número de publicações, reforçando um modelo de produção, recebem maior peso na sua avaliação, logo recebem mais financiamento e prestígio (Sousa *et al.*, 2023).

Quanto à relação professor-aluno, é preciso que o docente atenda as demandas do aluno, principalmente na rede privada, onde o discente é sempre visto como um cliente, que gera recursos financeiros para a IES (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019). Essa relação, os comportamentos de assédio, em que o agente ativo é o aluno, podem ser: constrangimento do professor; pressão para obter vantagem; falta de respeito por parte do aluno; condutas

difamatórias recorrentes; obstáculos ao propósito da docência; e ameaça à integridade moral e física (Rodrigues, 2013; Rodrigues; Freitas, 2014; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

Estudos relatam que o assédio moral universitário pode estar relacionado às relações hierárquicas de poder e discriminação de gênero. Mulheres e trabalhadores em baixos níveis hierárquicos experimentam mais situações de assédio do que homens e docentes em cargos de chefia (Sousa *et al.*, 2023). Outro estudo realizado em uma IES no estado do Paraná, reforça o dado que mulheres são as que mais sofrem assédio moral de forma geral, e mostrou ainda que o agente ativo com maiores casos de assédio foram os alunos (Teixeira, 2014).

A multiplicidade de papéis exercidos pelo professor foi identificada como um fator facilitador para que o professor sofresse assédio, tendo em vista que, por estar à frente de muitas situações, ele acaba ficando mais exposto e vulnerável a situações propícias ao assédio (Rodrigues; Freitas, 2014).

Uma pesquisa realizada em uma universidade federal constatou que, a instituição não demonstra claramente suas políticas e ações de prevenção ao assédio moral, o que influi diretamente na prática de denúncia (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019). Além disso, outros trabalhos demonstram que em algumas instituições de ensino, a prática de assédio moral acaba sendo perpetuada, como uma cultura organizacional da instituição, sendo sustentada por gestores, logo, dessa forma, como prevenir ou combater algo que já é considerado normal, até mesmo, desejável (Rodrigues, 2013).

Nesse sentido, o assédio moral no contexto do ensino interfere diretamente na qualidade do ensino, pois o desempenho do docente é afetado em virtude da sua saúde psicológica e física (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

2.2.1 Expansão de estudos sobre o assédio moral em instituição de ensino superior

Embora diversos estudos tenham sido apresentados ao longo deste trabalho, torna-se imperativo proceder à sistematização e à exposição coerente das evidências empíricas que corroboram a complexidade e a abrangência do assédio moral no ambiente acadêmico, especialmente nas IES, sejam elas públicas ou privadas. A análise sistemática dessas investigações permite não apenas dimensionar a incidência do fenômeno, mas também compreender os fatores estruturais, culturais e relacionais que o sustentam no cotidiano institucional, revelando dinâmicas de poder, silenciamento e adoecimento que impactam diretamente o exercício da docência.

As pesquisas sobre assédio moral no contexto docente vêm se expandindo significativamente, revelando um cenário preocupante de violência simbólica, sofrimento psíquico e precarização das relações laborais no ensino superior. Diversos estudos, com metodologias e enfoques distintos, indicam que o assédio moral constitui uma prática recorrente nas IES.

O estudo de Nunes e Tolfo (2013) investigou a percepção dos servidores de uma IES sobre políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral. Os dados revelaram que 47,7% dos participantes consideram o assédio uma prática comum no ambiente universitário, enquanto 56,3% desconhecem orientações institucionais sobre o tema. Além disso, 81,4% não participaram de capacitações sobre o assunto, e 80,6% não identificaram políticas específicas na instituição. Apenas 24,7% tinham conhecimento da divulgação do tema, embora 34,1 % reconheceram que a criação de políticas já representa um avanço. Os autores concluem que é necessário não apenas divulgar o tema, mas também implementar políticas efetivas que promovam um ambiente mais justo, saudável e igualitário.

Teixeira (2014) buscou verificar a ocorrência de assédio moral entre professores universitários, identificando os tipos de assédio: descendente (por superiores), horizontal (por colegas) e ascendente (por alunos). A pesquisa, realizada com 285 docentes de uma instituição privada no Paraná, revelou que as mulheres foram as principais vítimas de assédio por empregadores, colegas e alunos. Os dados indicaram que 13,2% dos professores sofreram assédio por parte do empregador, 12,2% por colega e 22,0% por alunos. O autor recomenda medidas preventivas, como ações informativas, treinamentos em resolução de conflitos, campanhas de conscientização e políticas institucionais eficazes.

Rodrigues (2013) analisou o assédio moral como um fenômeno psicossocial complexo, caracterizado por práticas reiteradas de violência simbólica e interpessoal que afetam a saúde mental dos trabalhadores. O estudo destaca a influência de fatores estruturais, culturais e gerenciais na perpetuação do assédio, e defende a criação de políticas institucionais preventivas e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na valorização humana.

Sousa *et al.* (2023) investigaram a influência das bases de poder entre colegas de trabalho na ocorrência de assédio moral no contexto universitário. A pesquisa, realizada com docentes por meio de questionário online, revelou que mulheres são mais vulneráveis a experiências de preconceito e condições de trabalho adversas. O poder coercitivo foi associado às dimensões de humilhação e condições de trabalho, enquanto o poder legítimo relacionou-se ao preconceito. Os autores destacam a importância de ações de gestão de

pessoas voltadas à melhoria das relações interpessoais como estratégia preventiva.

Caran *et al.* (2010) realizaram uma pesquisa quantitativa com docentes de uma instituição pública de ensino superior, identificando o assédio moral como um problema comum, relatado por vítimas diretas e por colegas. Os agressores incluíam chefes, colegas e orientadores. O estudo apontou que o ambiente universitário, marcado por disputas por cargos e reconhecimento, favorece a ocorrência de violência simbólica, sendo necessário cultivar valores como equidade e solidariedade para sua prevenção.

Paixão *et al.* (2014) analisaram o assédio moral na relação aluno-professor, com base em relatos de 42 docentes universitários. As ideias centrais mais frequentes foram: constrangimento ao professor (23,8%), pressão para obtenção de vantagens (19%), falta de respeito (16,7%), condutas difamatórias (11,1%), obstáculos à docência (11,1%) e ameaças à integridade moral e física (9,5%).

Estudos recentes reforçam e atualizam esse panorama. A pesquisa de Souza e Heinen (2025) mapearam os processos administrativos disciplinares instaurados para apurar casos de assédio moral e sexual em universidades federais brasileiras entre 2014 e 2024. Os dados indicam um aumento significativo na abertura de processos, sugerindo maior conscientização das vítimas sobre condutas antes naturalizadas como violência. A demissão foi a penalidade mais aplicada nos casos de assédio sexual, evidenciando a gravidade atribuída a tais condutas pelas instituições (Souza; Heinen, 2025).

Complementarmente, auditoria realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em 2025 revelou que 60% das universidades federais não possuem políticas adequadas de prevenção e combate ao assédio. Entre 2021 e 2023, houve um aumento de 44,8% nos processos judiciais sobre assédio sexual, com mais de 360 mil novas ações registradas. A auditoria identificou lacunas normativas, ausência de programas de capacitação, protocolos de acolhimento e diretrizes para apuração com perspectiva de gênero em grande parte das instituições (TCU, 2025).

Essas evidências reforçam a urgência de medidas institucionais eficazes e estruturadas para prevenir, acolher e enfrentar o assédio moral nas IES. A consolidação de políticas claras, a capacitação contínua da comunidade acadêmica e o fortalecimento de canais de denúncia e apoio são fundamentais para romper com a naturalização dessas práticas e promover um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso.

2.2.2 Assédio moral vertical ascendente por parte de discentes em instituições de ensino superior

O assédio moral, tradicionalmente estudado em suas manifestações descendentes (chefe para subordinado) ou horizontais (entre pares), tem ganhado novas nuances e se manifestado em outras direções nas relações de trabalho e ensino. Uma dessas direções, menos explorada na literatura, mas com crescente reconhecimento, é o assédio moral vertical ascendente, particularmente o perpetrado por discentes contra docentes em IES (Alves *et al.*, 2022). Embora o volume de pesquisas sobre essa modalidade específica seja menor quando comparado a outros tipos de assédio, os poucos estudos disponíveis e a observação de relatos práticos apontam para sua existência e para a necessidade de atenção acadêmica e institucional.

O assédio moral vertical ascendente refere-se a condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas, oriundas de um ou mais subordinados (neste caso, os discentes) e direcionadas a uma liderança ou figura de autoridade (o docente), com o objetivo de humilhar, desqualificar, isolar ou desestabilizar o alvo. As IES, por sua natureza dinâmica e pela diversidade de atores (docentes, discentes, técnicos-administrativos), criam um ambiente propício para o surgimento de conflitos que, quando mal geridos, podem evoluir para o assédio (Rodrigues, 2013).

Segundo Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), as formas de manifestação do assédio moral ascendente por parte de discentes podem ser variadas e nem sempre facilmente identificáveis. Podem incluir:

- 1- Desqualificação profissional, disseminando rumores sobre a incompetência do docente, questionamentos infundados sobre sua didática ou conhecimento, avaliações sistematicamente negativas sem justificativa plausível, ou até mesmo denúncias maliciosas aos órgãos superiores da instituição;
- 2- Ataques à reputação, criando perfis falsos em redes sociais, comentários ofensivos em grupos de discussão ou fóruns, ou mesmo a manipulação de informações para denegrir a imagem do professor;
- 3- Isolamento e boicote, tentando isolar o docente, incentivando outros alunos a não participarem de suas aulas ou a ignorá-lo, ou boicote a atividades propostas, dificultando o desenvolvimento das disciplinas;
- 4- Pressão excessiva e ameaças, fazendo cobranças desproporcionais, chantagens emocionais ou veladas, e em casos extremos, ameaças diretas ou indiretas, que

podem afetar a segurança e o bem-estar do docente (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

As consequências para o docente assediado são graves e semelhantes às observadas em outras formas de assédio moral. Podem incluir problemas de saúde física e mental (estresse, ansiedade, depressão, *burnout*), queda na autoestima, sentimento de desmotivação profissional, absenteísmo e, em casos mais severos, o afastamento da carreira docente (Hirigoyen, 2008). Para a instituição, o assédio ascendente de discentes afeta o clima organizacional, a qualidade do ensino e a reputação, criando um ambiente de desconfiança e insegurança.

A identificação e o enfrentamento do assédio moral ascendente por discentes apresentam desafios únicos como dificuldade em distinguir de críticas legítimas, pois nem toda crítica ou insatisfação discente configura assédio. É um desafio discernir entre *feedback* construtivo e condutas abusivas. O caráter repetitivo, sistemático e a intenção de causar dano são elementos-chave para a diferenciação (Leymann, 1996). Outro desafio é a hierarquia invertida gerada pelo "poder" do aluno, proporcionada pela dinâmica de consumo da educação, onde o aluno é visto como "cliente", podendo gerar uma percepção de "poder" que alguns discentes utilizam de forma distorcida, sentindo-se no direito de desrespeitar ou coagir docentes. Além disso, há ainda o medo de retaliação, fazendo que o docente hesite em denunciar o assédio por medo de serem acusados de autoritarismo, de terem suas avaliações docentes comprometidas ou de sofrerem outras formas de retaliação por parte dos discentes ou da própria instituição, caso não haja políticas claras. E, por fim, a lacunas nas políticas institucionais, pois não se observa políticas específicas para lidar com o assédio moral ascendente em IES, o que deixa docentes desprotegidos e dificulta a aplicação de medidas eficazes (Alves *et al.*, 2022).

2.3 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR

As consequências do assédio moral são diversas: estresse, depressão, ansiedade, insônia, síndrome do pânico, absenteísmo, pedidos de demissão, aumento de atestados médicos, rotatividade e abandono do trabalho (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Conforme López-Cabarcos, Picón-Prado e Vázquez-Rodríguez (2008), os efeitos mais relatados pelas vítimas incluem irritabilidade, sensação de injustiça, angústia, impotência, dores musculares, problemas de sono e fadiga. Para Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), o

assédio moral resulta de interações sociais desvirtuadas e mal gerenciadas, comprometendo o funcionamento institucional e o bem-estar dos envolvidos.

Existe uma tendência à precarização do trabalho em escala global, contatando a intensificação das atividades desenvolvidas no trabalho daqueles que depende unicamente da venda de sua força de trabalho, no medo e estresse decorrentes da possibilidade do emprego, nas lesões por esforço repetitivo, nas doenças relacionadas ao trabalho, levando ao padecimento, adoecimento e sofrimento (Caran *et al.*, 2010).

De acordo com Teixeira (2014), o AMT contribui significativamente para o adoecimento físico e mental de trabalhadores, gerando sintomas como exaustão, insônia, dores de cabeça, mudanças digestivas e dores musculares, até quadro mais severo, como depressão, crise de ansiedade, síndrome do pânico e sentimento de insegurança.

Em um estudo realizado por Oliveira (2013), cujo objetivo era investigar a relação entre práticas abusivas no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde e na vida dos trabalhadores, identificou que o assédio moral pode gerar sérios danos físicos e mentais às vítimas, impactando seu bem-estar e equilíbrio emocional. Entre as situações observadas, destaca-se a falta de motivação, o adoecimento psíquico, a queda nos resultados e, nos casos mais severos, a incapacidade para as atividades laborais ou até mesmo o pensamento suicida. O estudo da ênfase na urgência do combate a essas práticas nas instituições, tanto para preservar a dignidade do trabalhador, quanto evitar prejuízos sociais.

Paralelamente às pesquisas, Nunes e Torga (2020) analisaram os efeitos do assédio moral entre discentes e docentes da pós-graduação *stricto sensu* em uma universidade estadual. As principais causas relatadas foram raiva, ansiedade, baixa autoestima, choro, depressão e desmotivação, também foram registrados constrangimento, danos psicológicos, desânimo, frustração, sentimento de inferioridade e de incompetência. Além disso, relataram sintomas diversos, como insônia, pensamento suicida e síndrome do pânico. No aspecto físico, observaram-se casos de alopecia, aumento de peso e tremores. Esses dados indicam que o assédio moral compromete não apenas o desempenho acadêmico, mas também a saúde integral dos envolvidos.

De acordo com Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), em estudos bibliográficos realizados, o assédio moral no ambiente de trabalho e acadêmico provoca sérias consequências emocionais, físicas e mentais, como mencionado anteriormente. Além de sintomas de ansiedade, depressão, perda de autoconfiança, apontados como um dos efeitos mais recorrentes do assédio moral nas pesquisas, foi identificado distúrbios psicossomáticos, estresse pós-traumático, hipertensão e enxaqueca. No entanto, o autor destaca ainda que o

assédio moral pode levar ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout como uma consequência relevante no contexto docente, o que até então não havia sido observado nas pesquisas analisadas. Essa síndrome é resultado do estresse laboral crônico e representa um quadro de esgotamento profissional extremo. Por fim, complementa que, em casos extremos, o ambiente tóxico pode levar ao uso de drogas ou até ao suicídio, como citado anteriormente, como formas de lidar com o sofrimento e a pressão por resultados em um cenário altamente competitivo.

Além dos sintomas identificados nas pesquisas sobre os impactos do assédio moral na saúde (Caran *et al.*, 2010; Nascimento, 2003), ressalta uma série de reações físicas, emocionais e comportamentais que podem impactar na saúde dos profissionais. Entre elas estão apatia, problemas de concentração, humor depressivo, vivências depressivas, pensamentos repetitivos e confusos, esquecimentos constantes, reações de medo, insônia, ou sonolência excessiva, pesadelos, sonhos frequentes com o ambiente de trabalho, falta de iniciativa, dispneia, crise de asma, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração, doenças dermatológicas, queda de cabelo, dores generalizadas, perda de equilíbrio corporal, diminuição da libido e disfunções sexuais e de comportamento, bulimia ou anorexia, atitudes agressivas, isolamento social, aumento de consumo de drogas, como álcool, cigarros e remédios.

Segundo Lima *et al.* (2024), o assédio moral manifesta-se por meio de humilhações verbais, exclusão social, desvalorização profissional e violência simbólica, sendo especialmente prevalente entre profissionais da saúde. A pesquisa conduzida pelos autores, por meio de revisão sistemática, revelou que os impactos mais comuns incluem hiperalerta, dificuldades nas atividades laborais, evitação do tema e recorrência de memórias traumáticas. Esses sintomas estão diretamente associados a problemas de saúde mental, afastamento do trabalho e até desistência da profissão.

Corroborando com os demais estudos, Amaral *et al.* (2025) evidenciam que o assédio moral provoca consequências graves na saúde mental dos trabalhadores. Embora nem sempre o assédio moral se mostra de forma rápida, esses efeitos são duradouros e comprometem a qualidade de vida do trabalhador. Para os autores o assédio moral é um risco para a integridade psicológica dos trabalhadores. Podendo comprometer a autoestima e o desempenho nas atividades laborais dos profissionais. Além disso, tem a tendência de desestabilizar o clima organizacional transformando em um ambiente tóxico e comprometendo as relações interpessoais.

2.4 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO: PAPEL DAS LIDERANÇAS

As campanhas educativas são o primeiro passo fundamental para desmistificar o assédio moral e sensibilizar a comunidade sobre seus impactos deletérios. É crucial que essas campanhas não apenas definam o que é assédio moral, mas também ilustrem suas diversas formas de manifestação e as consequências para a saúde do trabalhador e o ambiente organizacional (Lopes; Diniz, 2004). Materiais informativos, workshops e seminários podem ser utilizados para disseminar conhecimento, encorajar a denúncia e combater a cultura do silêncio, frequentemente impulsionada pelo medo e pela vergonha das vítimas (Nunes, 2011). A conscientização deve atingir todos os níveis hierárquicos, ressaltando que o assédio moral não é uma questão interpessoal isolada, mas um problema que afeta a organização como um todo (Nunes; Tolfo, 2012).

A existência de políticas institucionais claras e formalizadas é indispensável para estabelecer um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Essas políticas devem: 1- Definir o assédio moral, apresentando uma definição inequívoca, alinhada à legislação vigente, e listar exemplos de condutas abusivas; 2- Estabelecer procedimentos de denúncia, detalhando os canais de denúncia, garantindo confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliação; 3- Fixar sanções prevendo penalidades claras para os agressores, proporcionais à gravidade da conduta, e assegurar sua aplicação; 4- Compromisso da alta gestão, explicitando o compromisso da liderança com a erradicação do assédio moral, demonstrando que a organização não tolerará tais práticas (Salin, 2008).

Treinamentos específicos são cruciais para capacitar gestores e colaboradores. Para as lideranças, os treinamentos devem focar no desenvolvimento de habilidades para identificar, intervir e prevenir situações de assédio, além de orientar sobre como conduzir processos de denúncia de forma ética e justa (Einarsen; Hoel, 2008). Para todos os colaboradores, os treinamentos devem abordar a identificação do assédio moral, os canais de denúncia disponíveis e a importância de ser um agente de mudança, e não um espectador passivo. O objetivo é criar uma cultura de respeito e solidariedade, onde todos se sintam responsáveis por zelar pelo bem-estar coletivo.

A efetividade dos canais de denúncia reside na credibilidade e confiança que inspiram. Eles devem ser múltiplos, acessíveis e garantir o anonimato ou a confidencialidade, se desejado pela vítima. Exemplos incluem ouvidorias internas, comitês de ética, canais *online* seguros e atendimento psicossocial. É fundamental que esses canais sejam geridos por equipes imparciais e capacitadas, com autonomia para investigar e propor

soluções sem sofrer influências internas (Heloani, 2005). Além disso, o suporte psicossocial e jurídico às vítimas é crucial para sua recuperação e reintegração. Isso pode incluir apoio psicológico, aconselhamento jurídico e, quando necessário, realocação em outro setor ou auxílio na transição para um novo emprego.

As lideranças desempenham um papel central na criação de um ambiente de trabalho ético. Devem servir como modelos de conduta, promover a comunicação aberta e transparente e intervir proativamente em situações de assédio (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Seu compromisso com a cultura de respeito é fundamental para que as políticas e campanhas não se tornem meras formalidades. Mcewen, Pullen e Rhodes (2021) argumentam que líderes e gestores são, muitas vezes, os perpetradores dessas práticas, o que reforça a necessidade de uma mudança cultural nas organizações. A autora destaca que o enfrentamento do assédio exige uma ruptura com estruturas que naturalizam a violência e reproduzem desigualdades, especialmente de gênero.

A liderança ética é aquela que reconhece sua responsabilidade na construção de ambientes saudáveis e respeitosos. Bereta (2020) enfatiza que, no contexto acadêmico, a formação ética dos profissionais, especialmente psicólogos, deve ir além da técnica, incorporando competências morais que favoreçam o respeito à alteridade e à dignidade humana. A autora propõe que o ambiente acadêmico seja um espaço de desenvolvimento da personalidade ética, capaz de promover práticas reflexivas e comprometidas com o bem-estar coletivo.

Os sindicatos são importantes aliados na defesa dos trabalhadores. Eles podem atuar na conscientização, na orientação jurídica, no acompanhamento de denúncias e na negociação de cláusulas em acordos coletivos que prevejam a prevenção e o combate ao assédio moral. A atuação sindical fortalece a voz das vítimas e oferece um contraponto ao poder empregador (Nunes; Tolfo, 2012).

A legislação, embora importante, não é suficiente por si só para erradicar o assédio moral. Contudo, ela fornece o arcabouço legal para a punição dos agressores e a reparação das vítimas. É essencial que as leis sejam claras, específicas e que prevejam mecanismos eficazes de fiscalização e aplicação. A existência de leis que criminalizam o assédio moral e que estabelecem a responsabilidade da empresa em garantir um ambiente de trabalho saudável são cruciais para inibir tais condutas (Barreto, 2006).

A implementação dessas estratégias de forma coordenada e contínua é vital para construir uma cultura organizacional que repudia o assédio moral e promove um ambiente de trabalho digno e produtivo para todos.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Tratou-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, com delineamento descritivo e com recorte transversal, cujo objetivo foi identificar a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas. Essa abordagem permitiu identificar padrões, incidências e frequências das práticas de assédio, oferecendo uma visão ampla e objetiva do fenômeno em um recorte temporal específico. A escolha desse delineamento visou compreender a ocorrência e a distribuição do assédio moral no contexto educacional, fornecendo subsídios para futuras ações de prevenção e intervenção.

A coleta de dados se deu através de questionários de múltipla escolha com perguntas claras e objetivas, aplicado com rigor para que se obtenha a confiabilidade necessária para os resultados. A análise quantitativa se baseia em equações e estatística (Guerra *et al.*, 2024). A pesquisa visa a priorização dos resultados numéricos dos estudos propostos para identificar comportamentos e opiniões dos indivíduos de um determinado grupo ou população.

A definição da amostra considerou critérios de representatividade geográfica e institucional, buscando abranger professores de diferentes áreas do conhecimento e tempos de atuação no magistério superior. Essa diversidade garantiu maior validade externa aos resultados, permitindo que as conclusões refletissem de forma mais fiel a realidade das instituições privadas de ensino superior em todo o território nacional. A natureza quantitativa e descritiva do estudo mostrou-se adequada por possibilitar a mensuração precisa da incidência de comportamentos associados ao assédio moral, bem como a identificação de tendências e correlações entre variáveis sociodemográficas e profissionais. Dessa forma, a pesquisa contribui não apenas para a ampliação do conhecimento científico sobre o tema, mas também para o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas à promoção de ambientes acadêmicos mais saudáveis e éticos.

3.2 PARTICIPANTES

A presente pesquisa foi realizada com docentes atuantes em Instituições de Ensino Superior Privadas. A escolha por esse grupo justifica-se pela relevância e representatividade do setor privado no cenário educacional brasileiro, bem como pela necessidade de

compreender as especificidades das relações de trabalho e do ambiente institucional vivenciadas por esses profissionais.

Ao todo, 274 docentes foram convidados a participar da pesquisa, dos quais 112 responderam, representando 40,9 % do total. A participação foi voluntária, anônima e conduzida com rigor ético, assegurando o sigilo das informações, que serão utilizadas exclusivamente para fins científicos e acadêmicos.

Considerando que a temática central da pesquisa é o assédio moral no ambiente acadêmico, torna-se especialmente pertinente investigar as experiências de professores que atuam no setor privado, onde, muitas vezes, há estruturas organizacionais marcadas por pressões institucionais, exigências mercadológicas e relações hierárquicas mais rígidas. Tais características podem favorecer situações de vulnerabilidade, silenciamento e sofrimento psíquico no ambiente de trabalho docente, configurando um campo relevante para a análise da ocorrência e dos impactos do assédio moral.

Ao delimitar a população da pesquisa aos docentes do ensino superior privado, de qualquer região do Brasil, busca-se garantir uma amostra diversificada e representativa, que permita uma compreensão ampla e contextualizada da problemática investigada, incluindo a identificação de práticas institucionais, padrões de comportamento e percepções sobre assédio moral no contexto educacional.

Todas as informações fornecidas pelos participantes foram tratadas com absoluto sigilo, ética e responsabilidade, em conformidade com os princípios estabelecidos pelas normas de ética em pesquisa envolvendo seres humanos, conforme orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP, 2025). A participação foi voluntária e anônima, e os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins científicos e acadêmicos, com o objetivo de contribuir para a reflexão crítica e o enfrentamento de práticas de assédio moral no ensino superior.

3.3 INSTRUMENTO

Para alcançar os resultados desta pesquisa, foi realizada uma investigação empírica por meio da aplicação de questionários estruturados, com foco na identificação de práticas que configuravam assédio moral no ambiente acadêmico, especificamente no contexto do Ensino Superior.

O instrumento utilizado foi o Questionário sobre Assédio Moral no Trabalho,

disponibilizado integralmente no Anexo II. Esse questionário foi desenvolvido com base na adaptação proposta por Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), autores do "Questionário sobre Assédio Moral no Trabalho", que combinou dois instrumentos reconhecidos internacionalmente: o Questionário de Atos Negativos (QuA), baseado em Maciel e Gonçalves (2008) e Einarsen e Hoel (2001), e o Inventário Leymann de Psicoterrorismo no Trabalho (LIPT-45), de Leymann (1996). Além disso, foram incorporados 11 itens adicionais elaborados por Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), com o intuito de adequar o instrumento à realidade do ambiente universitário.

O questionário é composto por 49 itens distribuídos em escalas do tipo Likert de cinco pontos: nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente. O instrumento permitiu mensurar a frequência e a intensidade dos comportamentos negativos vivenciados pelos docentes em IES privadas, identificando a ocorrência de assédio moral a partir de três possíveis assediadores: empregados, colegas e alunos. Também foram coletadas informações sociodemográficas e percepções sobre a existência e a frequência do assédio moral nos seis meses anteriores à pesquisa.

3.3.1 Estrutura do questionário

O questionário final foi composto por 49 itens, organizados em quatro seções:

1. Identificação dos Participantes (Questões 1 a 7)

Essa seção reuniu dados sociodemográficos e funcionais dos respondentes: sexo, estado civil, faixa etária, local de trabalho (estado e cidade), tempo de serviço, nível em que leciona e formação acadêmica.

2. Vivência de Assédio Moral (Questão 8)

Apresentou-se uma definição de assédio moral, seguida de um questionamento sobre a experiência dos participantes com esse tipo de conduta, incluindo se já haviam sido vítimas de assédio por parte do empregador, de colegas ou de alunos, e a frequência dessas ocorrências nos últimos seis meses. Utilizou-se uma Escala Likert de cinco pontos: nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente (com pontuações de 1 a 5, respectivamente).

3. Atos Negativos por Tipo de Agressor (Questões 9 a 11)

Esta etapa investigou a frequência de comportamentos abusivos de diferentes origens, também utilizando a Escala Likert de cinco pontos:

- **Questão 9:** Com 17 itens relacionados a atos negativos praticados por empregadores.
- **Questão 10:** Com 16 itens sobre condutas abusivas atribuídas a colegas de trabalho.
- **Questão 11:** Com 16 itens sobre comportamentos negativos provenientes de alunos.

Composição dos Itens:

A distribuição dos 49 itens seguiu a seguinte composição, conforme a adaptação e complementação realizada por Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016):

- **21 itens provenientes do QuAN:17**
Itens 7; 8.1 a 8.14; 9.2, 9.15, 9.16; 10.11, 10.13, 10.14.
- **17 itens oriundos do LIPT-45:**
Itens 8.15, 8.16; 9.1, 9.4, 9.5, 9.6, 9.8, 9.10, 9.12, 9.14; 10.1, 10.4, 10.6, 10.7, 10.8, 10.10, 10.15, 10.16, 10.17.
- **11 itens elaborados por Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016):**
Itens 8.17; 9.3, 9.7, 9.9, 9.11, 9.13; 10.2, 10.3, 10.5, 10.9, 10.12

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O estudo foi conduzido por meio de levantamento de campo, valendo-se de questionários validados como principal instrumento de coleta de dados. O intuito foi identificar os tipos de assédio que ocorriam no ambiente acadêmico como um todo e como os docentes percebiam as atitudes que caracterizavam assédio moral.

Os professores universitários de Instituições de Ensino Superior Privadas foram questionados por meio de formulário do *Google Forms*. Antes de responder ao formulário, os participantes declararam que participavam de livre e espontânea vontade, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O TCLE informou que os dados coletados poderiam ser utilizados para publicação científica, mantendo a identidade dos participantes em sigilo, conforme consta no Anexo I.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada por meio de plataformas digitais, com foco principal nas redes sociais LinkedIn® e WhatsApp®, selecionadas por sua ampla aceitação e facilidade de acesso junto ao público-alvo: docentes de faculdades privadas. LinkedIn foi escolhido por se tratar de uma rede profissional que permitia contato direto com professores universitários de diferentes regiões do país. A abordagem consistiu no envio de convites de conexão direcionados a professores universitários, selecionados de forma específica dentro da rede de contatos profissionais da pesquisadora e por meio de buscas por instituição e área de

atuação. Após a aceitação do convite, os docentes receberam uma mensagem com o convite formal para participação na pesquisa, por meio do preenchimento de um questionário online. Essa abordagem respeitou o ambiente profissional da plataforma e favoreceu um contato ético, direto e segmentado com o público-alvo.

Foram direcionadas para todas as regiões: Sudeste, Nordeste, Centro-Oeste, Norte e Sul, buscando representar a diversidade regional do ensino superior privado brasileiro. Após o primeiro contato, houve reforço individual com professores e professoras para estimular a participação e garantir a efetiva resposta ao questionário.

Além do LinkedIn®, o WhatsApp® foi utilizado como canal complementar de divulgação, tanto por meio de mensagens individuais quanto em grupos de docentes. A escolha do WhatsApp® como canal de divulgação da pesquisa se justificou pela ampla aceitação, facilidade de uso e acessibilidade entre a comunidade acadêmica. Esse recurso possibilitou um acesso mais rápido e direcionado aos participantes, tornando a comunicação mais clara, objetiva e eficiente.

Os questionários estiveram disponíveis entre 25 de setembro e 16 de outubro de 2025. Todo o processo de coleta seguiu estritamente os princípios éticos da pesquisa científica, conforme já mencionado, garantindo que a participação fosse voluntária, anônima e confidencial. Os participantes foram informados previamente sobre os objetivos do estudo e sobre o uso exclusivo dos dados para fins científicos e acadêmicos, conforme as diretrizes aplicáveis para pesquisa.

3.5 CÁLCULO AMOSTRAL

Embora numericamente delimitada, a amostra foi tratada sob a perspectiva de população infinita, por representar apenas uma fração de um universo amplo e heterogêneo de docentes que atuam em diferentes regiões e níveis de ensino. Nessa direção, para dimensionar a amostra de professores do ensino superior de instituições privadas, empregou-se a fórmula clássica para populações teoricamente infinitas, adequada quando o tamanho populacional é grande e desconhecido e quando se adota amostragem aleatória simples (Kenett; Zacks; Gedeck, 2022; Tillé, 2020). O tamanho amostral para estimar proporções é dado por:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2},$$

em que n_0 é o tamanho amostral desejado; Z é o valor crítico da distribuição normal padrão correspondente ao nível de confiança; p é a proporção populacional esperada da característica de interesse; e e é a margem de erro (precisão) pretendida.

Adotou-se nível de confiança de 95% ($Z=1,96$) e, por se tratar de cenário conservador, na ausência de informação prévia robusta, utilizou-se $p=0,50$, que maximiza a variância e, portanto, o tamanho amostral requerido. A amostra efetivamente obtida por questionário foi $n_0=112$. Substituindo-se esses parâmetros na expressão acima, obtém-se a precisão associada, o que corresponde a uma margem de erro aproximada de 9,3% para estimativas de proporção sob os pressupostos descritos.

3.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Para verificação da significância estatística das diferenças encontradas, utilizou-se o procedimento descrito a seguir. As respostas obtidas nas questões do tipo Likert foram inicialmente convertidas em valores numéricos correspondentes (1 = Nunca, 2 = De vez em quando, 3 = Mensalmente, 4 = Semanalmente e 5 = Diariamente). Em seguida, foram calculados escores médios representando a frequência de atos negativos praticados por diferentes tipos de agressores, superiores hierárquicos, colegas e alunos (EM_{SH} , EM_C e EM_A , respectivamente), por meio da média aritmética das respostas aos itens pertencentes a cada grupo de perguntas. Adicionalmente, foi calculado um escore geral de assédio moral (EM_G), obtido pela média das respostas a todos os itens (superiores hierárquicos, colegas e alunos), refletindo a frequência global de comportamentos abusivos percebidos.

Para verificar a influência das variáveis de perfil sobre o escore geral de assédio, foram utilizadas análises que visam identificar diferenças significativas nas médias de frequência de assédio moral e de atos negativos entre grupos. No caso de variáveis com mais de dois níveis (gênero, idade, estado civil, estado de atuação, tempo de docência, formação e nível em que leciona), foram realizadas análises de variância (ANOVA de uma via) e, no caso de variáveis dicotômicas (gênero), aplicou-se o teste t de Student para amostras independentes. Este procedimento é amplamente aceito na literatura, uma vez que a soma ou média de múltiplos itens tende a aproximar-se de uma distribuição intervalar (Carifio; Perla, 2008; Endresen; Janda, 2017; Norman, 2010).

Posteriormente, para avaliar diferenças entre os tipos de agressor, foi conduzida uma

ANOVA considerando os escores atribuídos a superiores hierárquicos, colegas e alunos. Esta análise foi conduzida considerando-se todos os participantes, apenas as do gênero feminino e apenas os do gênero masculino. Quando detectada diferença global significativa ($p < 0,05$), aplicou-se o teste *post-hoc* de Tukey (Tukey HSD), que permite identificar quais pares de grupos diferem entre si. O nível de significância adotado para todos os testes foi de 5% ($\alpha = 0,05$). Todas as análises foram realizadas no software R (versão 4.5.2) (R CORE TEAM, 2025), utilizando os pacotes *dplyr*, *tidyr*, *broom* e *stats*.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Com base nos dados obtidos por meio de um questionário estruturado, foi possível traçar o perfil sociodemográfico e acadêmico dos docentes participantes da pesquisa. A amostra foi composta por 112 respondentes, representando aproximadamente 40,9% de uma população total de 274 pessoas convidadas a participar da pesquisa.

No que se refere ao gênero, a maioria dos docentes 64 participantes, (57,1%) se identificou como do sexo masculino, seguido por 46 mulheres (41,1%) e, em menor proporção, por 2 pessoas (1,8%) que preferiram não informar seu gênero.

Quanto à idade, a distribuição dos respondentes concentrou-se entre 31 e 50 anos: 39 participantes (34,8%) tinham 41–50 anos e 37 (33,0%), 31–40 anos. Na sequência, 17 (15,2%) estavam na faixa de 51–60 anos, 9 (8,0%) entre 20–30 anos, 9 (8,0%) tinham mais de 60 anos e apenas 1 (0,9%) declarou menos de 20 anos.

Quanto ao estado civil, observou-se uma prevalência de docentes casados (67 participantes, 59,8%), seguida pelos solteiros, que representaram 31,3% da amostra (35 participantes). As demais categorias compuseram uma parcela reduzida: 7 docentes (6,3%) são divorciados, 1 (0,9%) é viúvo e 2 (1,8%) se enquadram na categoria "outros". As respostas de estado civil sugerem certa estabilidade conjugal entre os respondentes, possivelmente relacionada à faixa etária predominante.

Quanto ao tempo de docência, observa-se forte predominância de profissionais com mais de 5 anos de experiência, que somam 85 respondentes (75,9%). Os demais grupos apresentam participação bem menor: 10 (8,9%) têm mais de 3 anos, 9 (8,0%) mais de 2 anos, 6 (5,4%) 1 ano, e 2 (1,8%) mais de 4 anos. Em conjunto, as faixas inferiores a cinco anos de experiência representam apenas 24,1% da amostra, evidenciando um corpo docente predominantemente experiente.

Quanto à distribuição geográfica, a maior concentração de respondentes encontra-se na região Centro-Oeste (41,96%), destacando-se principalmente as cidades de Brasília e Goiânia. Em seguida, o Sudeste concentrou 31,25% dos respondentes, com forte presença nas capitais São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. A região Sul contou com 14,29%, oriundos de cidades como Curitiba, Porto Alegre e outras localidades de Santa Catarina. A região Nordeste somou 12,50% com respondentes de cidades como Salvador, Recife, Fortaleza, Natal e Maceió. Por fim, a região Norte apresentou a menor representatividade, com 1,8%, oriundos de Manaus, Belém e Macapá, conforme consta na Tabela 1.

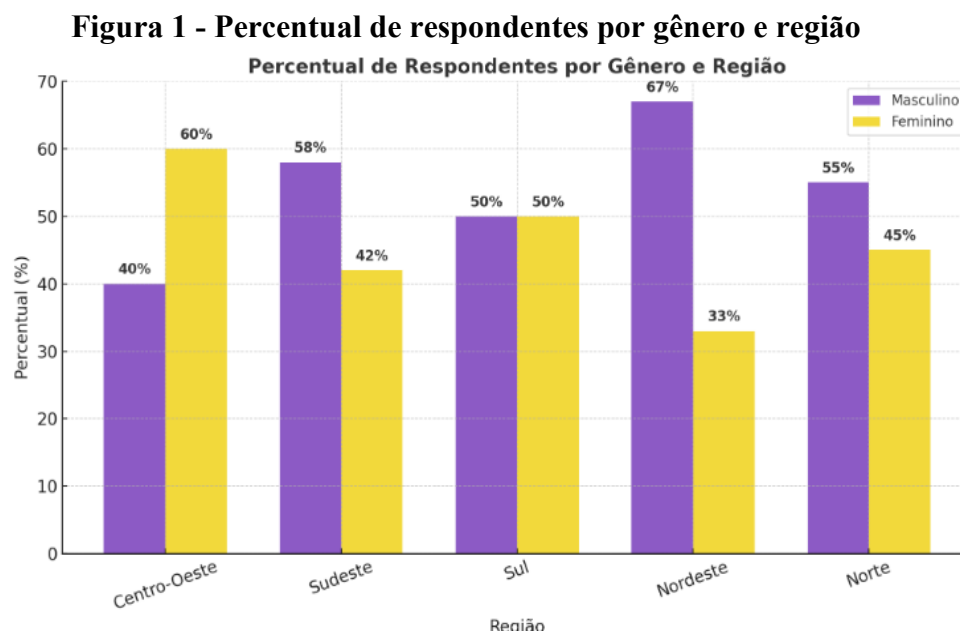
Tabela 1 - Distribuição dos participantes por região e cidade de origem.

Região	Cidade	Quantidade de respondentes	Percentual (%)
Centro-Oeste	Goiânia (GO)	18	16,07
Centro-Oeste	Brasília (DF)	20	17,85
Sudeste	São Paulo (SP)	13	11,61
Sudeste	Belo Horizonte (MG)	9	8,04
Sudeste	Rio de Janeiro (RJ)	8	7,14
Sul	Curitiba (PR)	6	5,36
Sul	Porto Alegre (RS)	5	4,46
Nordeste	Salvador (BA)	4	3,51
Nordeste	Recife (PE)	3	2,67
Nordeste	Natal (RN)	2	1,79
Sudeste	São José dos Campos (SP)	2	1,79
Centro-Oeste	Taguatinga (DF)	2	1,79
Nordeste	Fortaleza (CE)	2	1,79
Nordeste	Maceió (AL)	2	1,79
Norte	Manaus (AM)	1	0,89
Norte	Belém (PA)	1	0,89
Sudeste	Vitória (ES)	1	0,89
Sul	Maringá (PR)	1	0,89
Sul	Ponta Grossa (PR)	1	0,89
ordeste	Bom Jesus (PI)	1	0,89
Sul	Chapecó (SC)	1	0,89
Sul	Santa Catarina (SC)	1	0,89
Centro-Oeste	Águas Lindas de Goiás (GO)	1	0,89
Centro-Oeste	Samambaia (DF)	1	0,89
Centro-Oeste	Brazlândia (DF)	2	1,79
Centro-Oeste	Rio Verde (GO)	3	2,68
Sudeste	Lorena (SP)	1	0,89
Total		112	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A distribuição percentual dos respondentes por gênero e região demonstra diferenças relevantes entre homens e mulheres quanto à participação na pesquisa sobre assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES). Observa-se que, nas regiões Sudeste, Nordeste e Norte, houve maior participação masculina, enquanto no Centro-Oeste prevaleceu a presença

feminina. Já a região Sul apresentou equilíbrio entre os gêneros. Essa variação pode estar associada à composição do corpo docente e às características institucionais e culturais de cada região, refletindo distintos níveis de engajamento e percepção em relação ao fenômeno do assédio moral (Figura 1).



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Quanto ao nível de ensino no qual atuam, observou-se que a maioria leciona na graduação, com 71 participantes (63,9%). Em seguida, 17 docentes (15,7%) atuam em cursos de pós-graduação lato sensu, 14 (12%) no mestrado e 10 (8,3%) em cursos técnicos. Essa distribuição indica que a atuação docente se concentra fortemente no ensino superior, com presença significativa em programas de pós-graduação.

Por fim, a formação acadêmica dos participantes revela um perfil altamente qualificado: observa-se que aproximadamente 2/3 dos participantes (66,7%) possuem formação em nível de pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado ou pós-doutorado). Especificamente, 35 docentes (31,3%) possuem título de mestre, 30 (26,8%) têm doutorado, 10 (8,9%) concluíram pós-doutorado. Por fim, 31 (27,7%) participantes são especialistas.

4.2 FREQUÊNCIA E PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Apresentam-se, a seguir, as percepções dos docentes sobre assédio moral, com ênfase na frequência e na proporção de participantes que declararam ter vivenciado essa violência no

ambiente acadêmico. Esta seção analisa especificamente as respostas à Pergunta 8 do questionário, na qual foi apresentada uma definição operacional de assédio moral e indagada a ocorrência desse fenômeno nos últimos seis meses. Ao focalizar essa pergunta, os resultados refletem não apenas a incidência de eventos adversos, mas sobretudo a capacidade dos respondentes de reconhecê-los como assédio, evidenciando nuances de consciência, atribuição e, por vezes, naturalização de comportamentos abusivos no contexto acadêmico. Verificou-se que a maioria dos docentes declarou nunca ter sido assediada por superiores hierárquicos (66,96%), por colegas de trabalho (66,07%) e por alunos (60,71%) (Tabela 2). Por outro lado, somando-se as categorias de frequência “de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente” (VQ, M, S, D), a maior proporção de relatos de assédio partiu de alunos (39,29%), seguida de colegas de trabalho (33,93%) e de superiores hierárquicos (33,04%). Esse contraste evidencia alta prevalência de respostas “nunca”, mas também a existência de um contingente não desprezível de docentes que reportam vivências de assédio em diferentes intensidades.

Tabela 2 - Relação de Frequência de assédio moral

Frequência	Superior hierárquico	(%)	Colegas de trabalho	(%)	Alunos	(%)
Nunca (N)	75	66,96%	74	66,07%	68	60,71%
De vez em quando (VQ)	23	20,54%	28	25,00%	29	25,89%
Mensalmente (M)	4	3,57%	6	5,36%	7	6,25%
Semanalmente (S)	7	6,25%	3	2,68%	4	3,57%
Diariamente (D)	3	2,68%	1	0,89%	3	2,68%
Total	112	100%	112	100%	112	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Analisando os docentes que reconheceram já ter vivenciado assédio moral, mas ainda considerando como base o total de respondentes (N = 112), 20,54% relataram ocorrência “de vez em quando” por parte de superiores hierárquicos, 25,00% por colegas de trabalho e 25,89% por alunos. Já os relatos de ocorrências mensais, semanais ou diárias somam 12,5% no caso dos superiores hierárquicos, 8,93% entre colegas e 12,5% quando os alunos foram os assediadores. Esses resultados indicam que o assédio moral não se restringe a uma única relação hierárquica, mas se distribui de forma semelhante entre diferentes níveis de interação.

4.3 INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS DE PERFIL NA VIVÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

Esta seção examina a associação entre variáveis de perfil dos participantes e a percepção de assédio moral vivenciada. Dada a sua relevância teórica e empírica para desigualdades no mundo do trabalho, aprofundou-se a análise por sexo, comparando a proporção de docentes que relataram assédio entre mulheres e homens e discutindo diferenças na frequência de ocorrência, de modo a explicitar padrões de exposição e reconhecimento do fenômeno.

A análise de variância (ANOVA) de uma via foi utilizada para verificar se as médias de frequência de assédio moral diferiam em função das variáveis de perfil dos respondentes. Nenhuma das variáveis apresentou efeito estatisticamente significativo sobre a média geral de vivência de assédio ($p > 0,05$), indicando que fatores como estado civil, faixa etária, estado de atuação, nível de ensino em que leciona, tempo de docência e formação acadêmica não se associaram de forma consistente à variação na percepção de assédio moral (Tabela 3).

Tabela 3 - Resultados das ANOVAs de uma via para a média geral de vivência de assédio moral por variáveis de perfil. Exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p-valor.

Variável	gl	F	p-valor
Estado civil	4	1,61	0,176
Idade	5	2,00	0,085
Estado	18	1,32	0,194
Nível em que leciona	3	2,21	0,091
Tempo de docência	4	1,73	0,148
Formação acadêmica	4	0,31	0,872

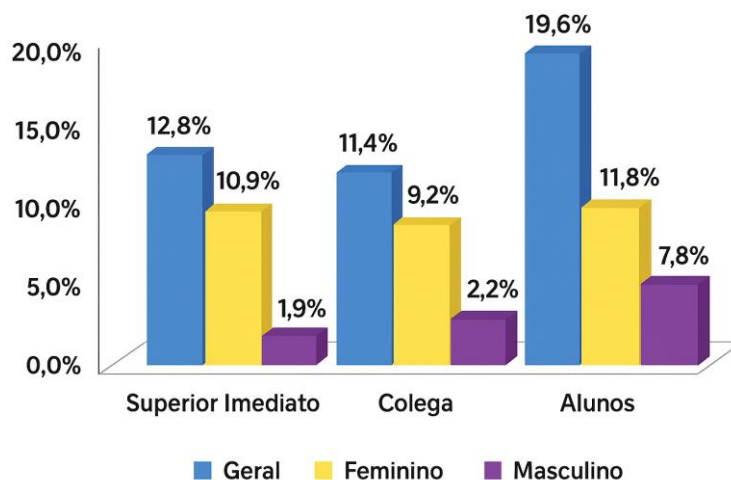
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Ainda assim, observaram-se tendências marginais para as variáveis idade ($p = 0,085$) e nível em que leciona ($p = 0,091$). Entre as faixas etárias, observou-se que tanto os participantes mais jovens (20 a 30 anos; $EM_G = 1,27$) quanto os mais velhos (51 a 60 anos; $EM_G = 1,27$; acima de 60 anos; $EM_G = 1,19$) relataram menor frequência média de assédio moral, em comparação aos docentes de meia-idade (31 a 40 anos; $EM_G = 1,59$; 41 a 50 anos; $EM_G = 1,54$), que apresentaram valores mais elevados. Esse padrão indica que o assédio tende

a ser mais frequente entre docentes em fase intermediária de carreira, diminuindo entre os mais jovens e os mais experientes. Em relação ao nível de ensino, docentes atuantes em cursos técnicos apresentaram médias mais elevadas de vivência de assédio moral ($EM_G = 1,86$) quando comparados aos que lecionam em graduação ($EM_G = 1,45$) e pós-graduação ($EM_G = 1,42$), apontando uma possível maior vulnerabilidade percebida entre os profissionais que atuam em níveis educacionais mais básicos ou operacionais.

Na comparação da percepção do assédio moral entre os sexos, observa-se que as mulheres apresentaram maior percepção de terem sido vítimas desse tipo de violência psicológica no ambiente educacional em todas as categorias de agressores analisadas. Estatisticamente, o teste t para gênero indicou uma tendência não significativa de médias maiores entre mulheres do que homens ($t = 1,85$; $gl = 108$; $p = 0,067$), com intervalo de confiança de 95% para a diferença entre grupos variando de $-0,01$ a $0,39$. O fato de o intervalo ser amplo e incluir zero sugere que uma amostra maior, ao aumentar o poder estatístico e reduzir a incerteza da estimativa, poderia esclarecer se essa diferença representa um efeito real ou apenas flutuação amostral.

O sexo feminino destacou-se com 11,8% de relatos de assédio praticado por alunos, sendo 10,9% por superiores imediatos e 9,2% por colegas de trabalho (Figura 2). Ainda na Figura 2 pode-se observar que o na relação com o superior hierárquico o índice feminino 10,9% é muito superior ao masculino 1,9%. Entre colegas, as mulheres também aparecem mais afetadas 9,2% do que os homens 2,2%; já entre alunos, os percentuais são mais altos no geral, mas o sexo feminino ainda predomina 11,8% contra 7,8%. Assim, conclui-se que o sexo feminino é o que mais sofre assédio moral, especialmente em contextos com discentes. Esses resultados evidenciam uma maior sensibilidade ou reconhecimento, por parte das mulheres, das situações que configuram práticas de assédio moral no contexto laboral, refletindo uma percepção mais acentuada desse fenômeno no ambiente profissional.

Figura 2 - Comparação de assédio moral entre os sexos

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

4.4 ATOS NEGATIVOS PRATICADOS POR TIPO DE AGRESSOR

Esta seção apresenta os atos negativos mais frequentemente atribuídos a superiores hierárquicos, colegas e alunos, com o objetivo de explicitar não apenas sua ocorrência, mas o padrão comportamental que configura o assédio moral no contexto acadêmico. Para tanto, analisou-se os atos reportados em qualquer frequência (soma de VQ, M, S, D), estratificados por tipo de agressor.

Na Tabela 4, observa-se que os atos negativos mais evidentes praticados por superiores hierárquicos nas IES, segundo a percepção dos docentes, foram: a solicitação de realização de tarefas despropositadas ou com prazos impossíveis (65 ocorrências; 58,03%), item 11; a desconsideração das opiniões e pontos de vista (64 ocorrências; 57,14%), item 10; e a obrigação de realizar um trabalho abaixo do nível de competência do docente (60 ocorrências; 53,57%), item 3. Esses resultados indicam que os comportamentos mais recorrentes envolvem formas de pressão e desvalorização profissional, ultrapassando o aspecto técnico da atividade docente e impactando significativamente a esfera emocional e relacional do trabalho.

Tabela 4 - Frequência e percentual dos atos negativos praticados pelo superior hierárquico

Nº	Pergunta	Frequência de ocorrência	Percentual de ocorrência (%)
1	Alguém reteve informações que afetaram o seu desempenho no trabalho.	47	41,96%
2	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.	33	29,46%
3	Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de	60	53,57%

Nº	Pergunta	Frequência de ocorrência	Percentual de ocorrência (%)
	competência.		
4	Foi ignorado, excluído, recebido com reação hostil ou “colocado na geladeira”.	49	43,75%
5	Foram feitos comentários e boatos ofensivos sobre sua pessoa.	42	37,5%
6	Gritaram com você ou demonstraram raiva de você.	29	25,89%
7	Recebeu sinais ou dicas de que deveria pedir demissão ou largar o trabalho.	33	29,46%
8	Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.	35	31,25%
9	Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	44	39,28%
10	Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados.	64	57,14%
11	Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com prazos impossíveis.	65	58,03%
12	O seu trabalho tem sido alvo de supervisão excessiva.	41	36,6%
13	Foi pressionado a não reclamar um direito que você tinha.	37	33,03%
14	Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.	59	52,67%
15	Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.	7	6,25%
16	Seu trabalho foi monitorado e avaliado de forma desigual, com má intenção.	29	25,89%
17	Foi coagido a participar de atividades não previstas no plano pedagógico.	48	42,82%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Com base na Tabela 5, constata-se que os atos negativos mais recorrentes praticados por colegas de trabalho nas IES foram: impedir a expressão e sofrer interrupções enquanto falava (55 ocorrências; 49,1%), item 1; questionar e discutir decisões tomadas (49 ocorrências; 43,75%), item 13; e evitar o contato com o docente, por gestos ou demonstrações de desprezo (45 ocorrências; 40,17%), item 6. Esses resultados evidenciam que o assédio moral entre colegas se manifesta predominantemente por comportamentos que dificultam a comunicação, minam a colaboração e contribuem para um ambiente de trabalho marcado por tensões, isolamento e fragilização das relações interpessoais.

Tabela 5 - Frequência e Percentual dos atos negativos praticados pelos colegas de trabalho

Nº	Pergunta	Frequência de ocorrências	Percentual (%)
1	Foi impedido de se expressar, sofreu interrupções enquanto falava	55	49,1%
2	Colegas de trabalho espalharam boatos ou rumores sobre você	39	34,2%
3	Os colegas desqualificaram os trabalhos que realizou	41	36,6%
4	Foram feitas críticas à sua vida pessoal	32	28,6%
5	Sofreu ameaças verbais	19	16,96%
6	O contato com você foi evitado (por gestos, desprezo etc.)	45	40,17%
7	Seus colegas lhe apontaram erros e omissões	36	32,14%
8	Sua presença foi ignorada (como se não existisse)	37	33,03%
9	Seus colegas organizaram reuniões e você não foi comunicado	34	30,35%
10	Sofreu ameaças por escrito/e-mail	6	7,1%
11	Seus colegas repassaram tarefas atribuídas a eles para você	42	37,5%
12	Seu trabalho foi monitorado, anotado e registrado com má intencionalidade	26	23,21%
13	Suas decisões foram questionadas e discutidas	49	43,75
14	Sofreu ameaças por telefone	8	7,14%
15	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	21	18,75%
16	Foi alvo de comentários ofensivos sobre a sua pessoa (hábitos, origem, etc.)	28	25%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

De acordo com os dados apresentados na Tabela 6, observa-se que os atos negativos praticados por alunos contra docentes nas IES se manifestam, predominantemente, por comportamentos que desestabilizam o ambiente de aula e comprometem a autoridade docente. Os três atos mais recorrentes identificados foram: interrupções provocativas durante as aulas (57 ocorrências; 50,89%), item 1; abordagem de alunos para discutir assuntos como atrasos, faltas ou notas por meio de apelações e chantagem emocional (54 ocorrências; 48,21%), item 5; e não acatamento, de forma afrontosa, das determinações do docente em sala de aula (47 ocorrências; 41,96%), item 2. Esses resultados evidenciam que o assédio moral praticado por discentes tende a se expressar por condutas que minam o respeito e a ordem na sala de aula,

fragilizando a autoridade do professor e impactando negativamente o processo educativo. Considerando os atos causados por superiores hierárquicos, colegas de trabalho e alunos observa-se diferenças relevantes entre os gêneros (Tabela 7). Entre os atos praticados por superiores hierárquicos, o mais frequente foi a realização de tarefas desproporcionais ou com prazos impossíveis, relatada por 32,1% dos homens e 25,0% das mulheres. Seguiu-se a desconsideração de opiniões e pontos de vista, com 31,3% dos homens e 25,9% das mulheres relatando ter sofrido o ato. A obrigação de realizar trabalhos abaixo do nível de competência afetou 29,5% dos homens e 24,1% das mulheres, enquanto a exposição a carga de trabalho excessiva foi percebida por 28,6% dos homens e 24,1% das mulheres. Esses resultados indicam que os comportamentos de pressão e desvalorização profissional são relativamente comuns e afetam ambos os gêneros de maneira significativa.

Tabela 6 - Frequência e percentual dos atos negativos praticados pelos alunos

Nº	Pergunta	Frequência de ocorrências	Percentual (%)
1	Foi interrompido, de forma provocativa por alunos, continuamente, enquanto dava aulas.	57	50,89%
2	Os alunos, de forma afrontosa, não acataram suas determinações em sala de aula.	47	41,96%
3	Sofreu boicote dos alunos que deixaram de comparecer, em massa, às aulas.	20	19,6%
4	Sofreu críticas à sua vida pessoal.	18	16,07%
5	Foi abordado por alunos para discutir assuntos como atrasos, faltas ou notas, por meio de apelações e chantagem emocional.	54	48,21%
6	Sua presença foi ignorada pelos alunos (estavam presentes, mas envolvidos em outras atividades).	34	30,35%
7	Sofreu ameaças verbais, por telefone ou e-mail.	9	8,0%
8	Seu trabalho foi monitorado, anotado e avaliado de forma desigual, com má intencionalidade.	18	16,07%
9	Sua autoridade foi questionada com sarcasmo, ironia, deboche ou agressividade na época de avaliações e entrega de notas.	37	33,03%
10	Sentiu-se ameaçado através das redes sociais.	3	2,6%
11	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.	15	13,39%
12	Sofreu intimidação de alunos por conta do poder econômico.	21	18,75%

Nº	Pergunta	Frequência de ocorrências	Percentual (%)
13	Foi alvo de comentários ofensivos e boatos sobre sua pessoa (hábitos, origem, atitudes, vida privada etc.).	24	21,42%
14	Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.	31	27,67
15	Sofreu danos ou ameaças de danos materiais (pneu furado, carro riscado etc.).	5	4,5%
16	Sofreu ameaças virtuais (divulgação de imagens não autorizadas, invasão de privacidade etc.).	6	5,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

No que se refere aos colegas de trabalho, o ato mais frequente foi o impedimento de se expressar ou interrupções durante a fala, com 24,1% dos homens e 29,5% das mulheres relatando ocorrência. O contato evitado, com gestos de desprezo ou pouco caso, foi registrado por 20,5% dos homens e 27,7% das mulheres. Por fim, decisões do docente questionadas ou discutidas afetaram 25,0% dos homens e 27,7% das mulheres. Nota-se, portanto, que nesse contexto os percentuais são mais equilibrados entre gêneros, embora as mulheres apresentem ligeira maior incidência em dois dos três atos.

Quanto aos alunos, os atos mais recorrentes incluíram interrupções provocativas durante a aula, relatadas por 23,2% dos homens e 25,0% das mulheres; não acatamento das determinações do docente, com 22,3% dos homens e 24,1% das mulheres afetados; e abordagens em corredores ou espaços da IES, envolvendo chantagem emocional, relatadas por 24,1% dos homens e 25,9% das mulheres. Esses dados demonstram que, embora menos frequentes do que os atos praticados por superiores, os comportamentos de afronta e manipulação por alunos também são percebidos por uma parcela significativa dos docentes, afetando ambos os gêneros de forma bastante próxima.

Tabela 7 - Percentual de docentes que sofreram assédio moral por atos negativos, por gênero e agente.

Ato negativo	Agente	% masculino	% feminino
Realização de tarefas desproporcionais / prazos impossíveis	Superior hierárquico	32,1%	25,3%
Desconsideração de opiniões e pontos de vista	Superior hierárquico	31,3%	25,9%
Trabalho abaixo do nível de competência	Superior hierárquico	29,5%	24,1%
Impedimento de se expressar / interrupções	Colegas de trabalho	24,1%	29,5%

Ato negativo	Agente	% masculino	% feminino
Contato evitado / desprezo	Colegas de trabalho	20,5%	27,7%
Decisões questionadas / discutidas	Colegas de trabalho	25,0%	27,7%
Interrupções provocativas em aula	Alunos	23,2%	25,0%
Determinações não acatadas em aula	Alunos	22,3%	24,1%
Abordagens em corredores / chantagem	Alunos	24,1%	25,9%

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Nos 17 itens referentes ao assédio do superior hierárquico (questão 9 do questionário) 33,04% dos participantes informaram terem sofrido alguns dos atos negativos listados; nos 16 itens referentes ao assédio de colegas (questão 10 do questionário) 33,93 sofreram atos negativos e nos 16 itens referentes ao assédio de alunos (questão 11 do questionário) 39,29 informaram que sofreram atos negativos.

4.5 DIFERENÇAS NA VIVÊNCIA DE ASSÉDIO CONFORME O TIPO DE AGRESSOR

A análise de variância indicou diferença significativa na frequência média de atos negativos conforme o tipo de agressor ($F(2, 333) = 6,97$; $p = 0,001$; Tabela 8). Essa diferença foi observada no conjunto geral da amostra e entre as mulheres, mas não entre os homens. Os testes post-hoc de Tukey mostraram que, de forma geral, a frequência de assédio praticado por superiores hierárquicos ($EMSH = 1,62$) foi significativamente maior do que aquela atribuída a colegas ($EMC = 1,42$; $p = 0,034$) e a alunos ($EMA = 1,33$; $p < 0,001$; Tabela 9). A diferença entre colegas e alunos não foi significativa ($p = 0,484$).

Tabela 8 - Resultados das ANOVAs para a média de atos negativos por tipo de agressor (geral e por gênero). Exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p-valor.

Grupo	gl	F	p-valor
Geral	2	6,97	0,001
Homens	2	0,88	0,417
Mulheres	2	9,77	<0,001

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Tabela 9 - Comparações pareadas (Tukey HSD) entre tipos de agressor para a média geral de vivência de assédio moral.

Comparação	Diferença de médias	IC95% inferior	IC95% superior	p-ajustado
Colegas – alunos	0,09	–0,10	0,28	0,484
Superior hierárquico – alunos	0,29	0,10	0,48	0,001
Superior hierárquico – colegas	0,20	0,01	0,39	0,034

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Entre as mulheres, o mesmo padrão foi confirmado com maior magnitude (Tabela 10): superiores hierárquicos (EMSH = 1,86) apresentaram médias significativamente mais altas de comportamentos abusivos em comparação a colegas (EMC = 1,50; $p = 0,0097$) e alunos (EMA = 1,34; $p < 0,001$), enquanto não houve diferença entre colegas e alunos ($p = 0,373$). Entre os homens, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os tipos de agressor. Em síntese, os resultados evidenciam que a origem do comportamento abusivo influencia a percepção de assédio moral, especialmente entre as mulheres, para as quais os superiores hierárquicos constituem a principal fonte de assédio relatada, seguidos por colegas e, em menor grau, por alunos.

Tabela 10 - Comparações pareadas (Tukey HSD) entre tipos de agressor para mulheres.

Comparação	Diferença de médias	IC95% inferior	IC95% superior	p-ajustado
Colegas – Alunos	0,16	–0,12	0,45	0,373
Superior hierárquico – Alunos	0,52	0,24	0,81	<0,001
Superior hierárquico – Colegas	0,36	0,07	0,65	0,010

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

5 DISCUSSÃO

Esta dissertação teve o objetivo de identificar as percepções e experiências de professores universitários em instituições de ensino superior privadas com relação a ocorrência de assédio moral em âmbito educacional. A pesquisa revelou a ocorrência de atos negativos associados ao assédio moral no ambiente acadêmico das instituições de ensino superior privadas, manifestando-se em diferentes direções: vertical descendente, quando praticado por superiores hierárquicos contra os docentes; horizontal, quando ocorre entre colegas de trabalho; e vertical ascendente, quando os alunos adotam comportamentos abusivos em relação aos professores. Os resultados evidenciam que, embora a maioria declare nunca ter vivenciado assédio por superiores, colegas ou alunos, permanece um contingente não desprezível de quase 2/3 que relata episódios em diferentes intensidades por todos os atores.

Esses achados reforçam a presença do assédio moral no contexto acadêmico e dialogam com estudos anteriores sobre o tema: Nunes e Tolfo (2013) identificaram que 47,7% dos servidores de uma IES perceberam a ocorrência de assédio moral, caracterizando-o como uma prática comum no ambiente universitário. De forma semelhante, Teixeira (2014) constatou a ocorrência de 47,4% de assédio moral no contexto de instituições privadas de ensino superior. Esse padrão indica que o fenômeno se distribui pelo cotidiano acadêmico em gradações que vão de práticas sutis a condutas ostensivas, refletindo tanto a incidência de experiências adversas quanto a capacidade de reconhecê-las como assédio no contexto universitário. As IES, por sua natureza dinâmica e pela diversidade de atores (docentes, discentes e técnicos-administrativos), constituem um ambiente suscetível a conflitos que, quando não geridos de maneira adequada, podem evoluir para situações de assédio moral (Rodrigues, 2013).

Os resultados evidenciaram que o assédio moral vertical ascendente apresentou a prevalência mais elevada entre as formas identificadas, indicando mais docentes têm sido alvo de condutas desrespeitosas ou hostis por parte dos discentes. Os resultados desta pesquisa indicam que 33,04% dos docentes relataram assédio moral por parte de superiores hierárquicos, 33,9% por colegas de trabalho e 39,22% por alunos. Contudo, ao considerar a frequência dos eventos, o padrão se reordena: os atos negativos praticados por superiores hierárquicos apresentam maior recorrência média, seguidos pelos de colegas e, por último, pelos de alunos. A aparente tensão entre esses achados decorre da distinção entre prevalência (proporção de docentes que referem ao menos um episódio) e intensidade/recorrência

(regularidade dos atos). No estudo de Kõiv (2011), com professores da educação básica, a vitimização por alunos aparece como eixo central tanto em termos de prevalência quanto de frequência elevada: cerca de um quinto dos docentes relatou ser vítima de bullying por alunos frequentemente ou muito frequentemente, incluindo 20,8% que referiram gritos, 18,9% comentários ofensivos e 14,7% insultos, enquanto menos de 8–10% mencionaram ao menos um tipo de vitimização praticada por outros professores, equipe administrativa ou pais. Em contraste, os resultados delineiam um quadro distinto: embora os alunos continuem sendo o grupo que atinge a maior proporção de docentes (maior prevalência de assédio), são os superiores hierárquicos que emergem como agressores mais recorrentes, concentrando episódios mais frequentes e persistentes de assédio moral ao longo do tempo. Em síntese, há maior prevalência de assédio atribuída a alunos, porém, quando o assédio é perpetrado por superiores, tende a ocorrer com maior regularidade, sinalizando impactos potencialmente mais persistentes na dinâmica de trabalho.

Os atos negativos praticados pelo empregador, como os observados neste trabalho relacionados à exposição a uma carga de trabalho excessiva, à desconsideração das opiniões e pontos de vista dos trabalhadores e à atribuição de tarefas despropositadas ou com prazos impossíveis, refletem atitudes abusivas que ultrapassam os limites da relação profissional. Tais condutas configuram-se como práticas que geram constrangimento humilhação, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos (Gonçalves; Schweitzer; Tolfo, 2020; Hirigoyen, 2015). Essas atitudes se manifestam também por meio de comportamentos hostis, como a deterioração proposital das condições de trabalho, contestações sistemáticas às decisões tomadas pela vítima, críticas excessivas e desproporcionais, isolamento e restrição de comunicação.

De forma semelhante, padrões próximos a esses emergem nas respostas sobre atos negativos praticados por alunos. Trata-se do assédio ascendente, que é menos discutido do que as demais direções e que ocorre quando subordinados ou discentes buscam desqualificar o docente e subestimar sua autoridade (Nunes; Tolfo, 2012). Essa definição converge com os achados deste estudo, particularmente nos relatos de interrupções provocativas e contínuas durante as aulas e no não acatamento, de forma afrontosa, das determinações do professor em sala.

Conforme Hirigoyen (2008), o assédio vertical envolve violência psicológica dentro da hierarquia organizacional, podendo ocorrer de forma descendente ou ascendente. É importante destacar que esse tipo de assédio se caracteriza como organizacional, uma vez que está diretamente vinculado ao contexto e às relações de trabalho (Heloani, 2004; Soboll,

2008). Ainda, Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016) enfatizam que o assédio moral, tanto no ambiente laboral quanto acadêmico, acarreta sérias consequências emocionais, físicas e mentais, manifestando-se por meio de sintomas como ansiedade, depressão, perda de autoconfiança e distúrbios psicossomáticos.

Quando considerada a variável de gênero, constatou-se que as docentes do sexo feminino foram mais afetadas, e a diferença entre os sexos apresentou significância marginal ($p = 0,067$), sugerindo uma tendência estatística que demanda cautela interpretativa. Especificamente, reportou-se 10,9% de vítimas de assédio por superiores hierárquicos, 9,2% por colegas e 11,8% por alunos entre as mulheres, indicando maior exposição feminina ao fenômeno em todas as categorias de agressores analisadas. Ao incluir a frequência desses atos na análise, contudo, emerge um padrão distinto entre os tipos de agressores: os superiores hierárquicos apresentam recorrência média de comportamentos abusivos superior à observada entre colegas e alunos. Essa tendência também é confirmada por Sousa *et al.* (2023), cujos estudos apontam maior vulnerabilidade das docentes a práticas de humilhação, preconceito e condições de trabalho adversas. Tais resultados corroboram parcialmente os achados de Teixeira (2014), que identificou a predominância do assédio moral entre mulheres no contexto das IES. Diferentemente de Teixeira (2014), entretanto, que observou tendências semelhantes entre modalidades descendente, ascendente e horizontal, os dados desta pesquisa indicam uma configuração majoritariamente descendente, sugerindo que a posição hierárquica ocupa papel central na dinâmica do fenômeno observado.

Por outro lado, a predominância de respostas masculinas em determinadas regiões pode indicar maior disposição dos homens em relatar situações vivenciadas ou observadas, especialmente quando o assédio é praticado por superiores hierárquicos em ambientes organizacionais mais rígidos e competitivos. Por sua vez, a maior participação feminina no Centro-Oeste sugere maior sensibilidade e interesse das mulheres em discutir o tema, possivelmente em razão de serem mais afetadas pelas práticas abusivas e discriminatórias, conforme apontam estudos anteriores (Sousa *et al.*, 2023; Teixeira, 2014).

De modo geral, os dados evidenciam que o assédio moral é um fenômeno que atravessa gêneros e regiões, apresentando, contudo, nuances distintas. Enquanto as mulheres tendem a relatar maior vulnerabilidade emocional e psicológica diante das situações de assédio, os homens podem vivenciá-las de forma mais velada, sobretudo em contextos hierárquicos. Essas diferenças reforçam a importância de políticas institucionais que incorporem a dimensão de gênero na formulação de estratégias de prevenção, acolhimento e enfrentamento do assédio moral nas IES, de modo a promover um ambiente de trabalho ético,

respeitoso e igualitário.

Cabe ressaltar que, de acordo com os dados demográficos apontados pela pesquisa, a maioria dos docentes entrevistados possui titulação de mestrado e doutorado. Essas informações são relevantes para identificar o perfil dos docentes atuantes, mas, sobretudo, analisar e compreender de forma ampla o contexto acadêmico que eles estão inseridos. Não observamos diferenças entre a vivência de assédio moral e a formação acadêmica do respondente: independentemente do nível de formação e experiências desses profissionais, isso não os deixa livres de situações adversas no ambiente laboral, como o assédio moral, doenças mentais, esgotamento e estresse. Nesse sentido, Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016) corroboram esse entendimento, mostrando que mesmo professores altamente qualificados podem ser alvo de práticas de assédio. Na pesquisa realizada em uma universidade do Paraná, os autores relatam que 49,1% dos professores possuem título de mestre e 22,1% de doutorado, evidenciando que a qualificação acadêmica não garante proteção contra o assédio moral.

No contexto acadêmico, essas situações podem, inclusive, intensificar conflitos interpessoais e institucionais, especialmente em ambientes marcados por cobranças excessivas, disputas entre os pares e as relações de poder. Assim, conhecer quem são esses docentes, de onde vêm, como vivem e com que formação atuam, é essencial para compreender de forma mais ampla como o assédio moral pode impactar o cotidiano e o bem-estar desses profissionais. Rodrigues e Freitas (2014) apontam que o assédio moral decorre de fatores pessoais e organizacionais, sendo influenciado pelo ambiente competitivo das instituições de ensino superior privadas e pela falta ou fragilidade de normas e processos de prevenção e enfrentamento do problema.

A maioria dos participantes respondeu, na questão 8, que não sofreu assédio moral pelo empregador (66,96%), colegas (66,07%) e alunos (66,71%); porém, como demonstrado na Tabela 2, ao se detalharem os atos negativos nas questões 9, 10 e 11 do questionário, verificou-se um aumento considerável de relatos de ocorrência. Desta forma, um achado relevante é a dissonância entre a percepção de assédio (cerca de dois terços dos respondentes) e a percepção de atos negativos (percentuais que chegam a 60% dos entrevistados). Embora a maioria não se reconheça como vítima de assédio moral mesmo ao relatar comportamentos negativos, tal discrepância é compreensível diante da natureza complexa e multifacetada do fenômeno, caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas que podem afetar dignidade, saúde e desempenho profissional (Rodrigues, 2013). Achado semelhante é descrito por Figueiredo et al. (2020), que observaram, em uma universidade pública brasileira, que

60% das professoras e 48,7% dos professores apresentavam escores compatíveis com experiência recente de assédio/violência, mas apenas 35 docentes mulheres e 9 homens, de um total de 76 participantes, passaram a interpretar os atos sofridos como bullying, evidenciando uma discrepância importante entre exposição a práticas abusivas e autoidentificação como vítima. Nesse sentido, o descompasso observado sugere um descompasso de reconhecimento, possivelmente associado à naturalização de práticas abusivas, à dificuldade de rotulá-las como assédio e a ambiguidades na interpretação de limites normativos e institucionais (Sousa *et al.*, 2023).

Ainda que o tema tenha ganhado notoriedade nas últimas décadas, suas raízes se articulam a dinâmicas históricas de poder no trabalho, o que reforça a necessidade de atenção acadêmica e institucional para seu adequado reconhecimento e enfrentamento (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Nesse sentido, Lima (2019) ressalta que o local de trabalho deve ser saudável, evitando violências psicológicas que causam danos psíquicos. O autor enfatiza ainda que o assédio moral tem como objetivo ferir os direitos da personalidade e a dignidade humana, sendo frequentemente motivado pelo interesse do agressor em tirar o profissional do ambiente corporativo. Dessa forma, a dissonância entre os resultados da pesquisa corrobora a perspectiva de Lima, mostrando que o assédio moral muitas vezes é velado e nem sempre reconhecido por quem o sofre, evidenciando a sutileza e a gravidade dessas práticas no cotidiano organizacional.

A pesquisa demonstra que, mesmo entre profissionais altamente qualificados, o ambiente das instituições de ensino superior privadas é permeado por práticas abusivas sustentadas por relações de poder desiguais, competitividade e precarização das condições de trabalho, exigindo ações institucionais voltadas à prevenção, conscientização e enfrentamento efetivo dessa problemática. A literatura converge nesse diagnóstico: o setor de ensino figura entre os mais vulneráveis ao assédio moral, e o contexto universitário favorece sua ocorrência por parte de empregadores, colegas e alunos (Caran *et al.*, 2010; Hirigoyen, 2002; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Esse quadro é reforçado pela realidade acadêmica contemporânea, marcada por elevada concorrência, racionalização gerencial, mercantilização do ensino e deterioração das condições de trabalho docente (Ferreira; Zille, 2021).

Tais evidências reforçam a necessidade de que as instituições de ensino superior privadas desenvolvam campanhas educativas e preventivas, promovendo a conscientização de que o assédio moral constitui crime e que sua prática se dissemina de forma cruel e irresponsável, impactando negativamente toda a comunidade universitária. Diante desse contexto educacional e dos resultados apresentados pela produção do conhecimento

científico, percebe-se a urgência de intervenções preventivas e de atenção à saúde docente. De acordo com Frizzo e Bopsin (2017), considerando o alto grau de sofrimento enfrentado por essa categoria, ações desse tipo são fundamentais para promover debates críticos e contribuições significativas à pesquisa científica sobre o tema.

A manifestação recorrente de casos de assédio moral no ambiente acadêmico como as observadas por esta pesquisa demanda urgência nas ações institucionais voltadas à prevenção e à intervenção, como a criação de mecanismos de apoio e acompanhamento às vítimas, a fim de assegurar um ambiente de trabalho mais saudável, ético e respeitoso. Essas medidas devem incluir políticas claras de combate a condutas abusivas, programas de capacitação contínua e canais seguros de denúncia, que promovam a conscientização e a responsabilização coletiva. Nesse sentido, conforme destaca England (2018), cabe ao empregador a implementação de estratégias preventivas que envolvam desde a elaboração de códigos de ética até a adoção de práticas que garantam a privacidade e evitem o constrangimento das vítimas. A autora enfatiza ainda a importância de políticas institucionais bem definidas, que esclareçam o conceito de assédio, suas punições e as formas de denúncia, além da necessidade de treinamentos regulares destinados a todos os funcionários e gestores para identificação, manejo e monitoramento de situações de assédio no ambiente de trabalho.

Diante dos resultados apresentados, conclui-se que as experiências dos professores universitários em instituições privadas evidenciam que o assédio moral é uma realidade presente e recorrente no ambiente educacional, sobretudo nas IES privadas. Foi possível identificar que muitos docentes vivenciam situações desrespeitosas, caracterizadas por humilhação e desvalorização, que, por vezes, não são reconhecidas como assédio moral, o que intensifica sua naturalização de forma velada e impacta negativamente toda a comunidade acadêmica. A pesquisa apontou que o assédio moral ascendente, praticado por alunos, apresenta maior prevalência, enquanto o perpetrado por superiores hierárquicos se destaca pela intensidade/recorrência. Esse quadro reforça o caráter multidimensional do fenômeno, evidenciando a coexistência de conflitos verticais e horizontais no ambiente docente. Ambas as formas de violência simbólica nas relações de ensino impactam diretamente o bem-estar, a saúde física e mental e o desenvolvimento profissional dos docentes.

Este trabalho norteou-se pela pergunta “quais a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas? “Em síntese, os achados indicam que os docentes reconhecem o assédio moral como persistente, que atravessa relações verticais e horizontais: há maior prevalência de

episódios atribuídos a estudantes, enquanto os atos provenientes de superiores hierárquicos tendem a apresentar maior intensidade/recorrência. Entre os perfis analisados, as mulheres se mostram mais expostas, com diferença marginalmente significativa. Ademais, observa-se um descompasso entre relatar atos negativos e nomeá-los como assédio, sugerindo naturalização de práticas abusivas e ambiguidades normativas. Conclui-se, portanto, que as percepções e experiências docentes convergem para a necessidade de políticas institucionais claras, formação continuada e canais de acolhimento e responsabilização, capazes de prevenir, reconhecer e enfrentar o assédio moral no contexto universitário privado.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu identificar, de forma abrangente, como o assédio moral se manifesta no cotidiano de docentes de instituições privadas de ensino superior no Brasil. Os resultados indicam que, embora a maioria dos participantes relate nunca ter sido assediada por superiores hierárquicos, colegas ou alunos quando confrontada com uma definição geral de assédio, uma parcela expressiva de docentes refere a ocorrência de atos negativos quando estes são descritos de maneira específica no questionário. Observou-se maior prevalência de assédio atribuída a alunos, seguidos por colegas e superiores hierárquicos; contudo, ao se examinar a frequência média dos comportamentos abusivos, os superiores emergem como principal fonte de recorrência, com destaque para uma tendência a médias mais elevadas entre as mulheres. Verificou-se ainda um descompasso entre a autoidentificação como vítima de assédio e o relato de comportamentos desrespeitosos, sugerindo processos de naturalização e subnotificação desse tipo de violência no ambiente acadêmico.

Quanto ao objetivo geral, que consistia em identificar a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por professores universitários em instituições de ensino superior privadas, os dados obtidos revelaram tanto a incidência declarada de assédio (a partir da questão com a definição operacional) quanto as formas concretas pelas quais os docentes vivenciam e significam atos negativos em seu cotidiano profissional. A combinação entre respostas globais e detalhamento de comportamentos possibilitou compreender não apenas quantos docentes se percebem como vítimas, mas também de que maneira o fenômeno é reconhecido, minimizado ou naturalizado.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, mapear o perfil pessoal dos professores que sofrem assédio moral (estado civil, gênero, idade, tempo de docência), o levantamento sociodemográfico e acadêmico do grupo estudado delineou um quadro detalhado quanto ao perfil dos respondentes. A análise estatística mostrou que variáveis como estado civil, formação e tempo de docência não apresentaram associação significativa com a média geral de vivência de assédio, mas indicou tendências relevantes relacionadas à idade e ao nível em que lecionam, com maior exposição percebida em determinadas faixas etárias e entre docentes de cursos técnicos. No caso do gênero, observou-se um efeito marginalmente significativo, sugerindo maior vulnerabilidade das professoras em comparação aos professores, especialmente no que diz respeito ao assédio praticado por superiores hierárquicos.

Em relação ao segundo objetivo específico, “identificar os tipos de assédio moral sofridos pelos professores, classificando-os como descendente, horizontal ou ascendente”, a distinção entre superiores hierárquicos, colegas e alunos permitiu discriminar, empiricamente, o assédio descendente (superiores hierárquicos), horizontal (entre pares) e ascendente (discentes). As tabelas de atos negativos evidenciaram que o assédio descendente envolve, sobretudo, sobrecarga de trabalho, desconsideração de opiniões, desqualificação e desvalorização profissional; o assédio horizontal aparece associado a isolamento, interrupções constantes e questionamento de decisões; já o assédio ascendente se expressa por afrontas à autoridade, comportamentos provocativos em sala de aula e formas de desrespeito à função docente.

Por fim, o terceiro objetivo específico, analisar os percentuais de ocorrência de cada tipo de assédio moral entre os professores, a fim de compreender sua incidência e impacto no ambiente acadêmico, foi contemplado pela análise das frequências e médias de atos negativos atribuídos a cada grupo de agressores. Os resultados mostraram que 33,04% dos docentes relataram ao menos um ato negativo praticado por superiores, 33,93% por colegas e 39,29% por alunos, indicando que o assédio se distribui entre diferentes vínculos relacionais. Ao mesmo tempo, a comparação das médias evidenciou maior recorrência de comportamentos abusivos por parte de superiores hierárquicos, com tendência a maior intensidade entre as mulheres, enquanto os alunos concentram maior proporção de docentes atingidos.

De forma geral, os resultados desta pesquisa contribuem para o entendimento do assédio moral em instituições privadas de ensino superior, um cenário ainda relativamente pouco explorado na literatura brasileira. A diferenciação explícita entre prevalência (proporção de docentes atingidos) e frequência/recorrência dos atos, bem como a distinção entre assédio descendente, horizontal e ascendente, amplia o debate sobre a complexidade do fenômeno, evidenciando que diferentes atores (alunos, colegas, superiores) ocupam posições distintas em termos de alcance e intensidade das práticas abusivas. Além disso, o descompasso identificado entre exposição a atos negativos e autoidentificação como vítima oferece elementos para refletir sobre dimensões subjetivas, organizacionais e culturais envolvidas na compreensão do assédio moral docente, incluindo a naturalização de condutas violentas, as assimetrias de poder e as dificuldades de nomear determinadas experiências como violência psicológica.

Ao mesmo tempo, os achados oferecem um diagnóstico detalhado que pode subsidiar a elaboração de políticas e protocolos institucionais em instituições privadas de

ensino superior. A identificação de quais atos negativos são mais frequentes em cada tipo de relação e quais grupos se mostram mais vulneráveis, como as mulheres, fornece insumos concretos para estratégias de prevenção, acolhimento e responsabilização. Tais estratégias podem incluir ações de sensibilização sobre condutas abusivas, programas de formação continuada em ética e relações de trabalho, canais de denúncia seguros e mecanismos de acompanhamento de casos, com ênfase na proteção da saúde mental dos docentes, na qualificação das relações institucionais e no fortalecimento de uma cultura de respeito.

Diante desse cenário, torna-se essencial atentar para os indicadores dessa forma de violência psicológica, de modo a evitar que tais condutas comprometam as relações interpessoais, o funcionamento institucional e a qualidade do ensino. A proliferação de casos observada neste segmento evidencia a urgência de ações de caráter preventivo e interventivo, que envolvam mecanismos de apoio e acompanhamento às vítimas, assegurando um ambiente de trabalho mais saudável, ético e respeitoso. Os resultados reforçam a necessidade de que as instituições de ensino superior privadas desenvolvam campanhas educativas e preventivas, promovendo a conscientização de que o assédio moral constitui violação de direitos e que sua prática se dissemina de forma cruel e irresponsável, impactando negativamente toda a comunidade universitária. Essas ações devem ser acompanhadas de políticas claras de combate a condutas abusivas, programas de capacitação contínua voltados à conscientização sobre comportamento profissional e canais seguros de denúncia, que inspirem confiança e garantam a devida responsabilização.

Além disso, é fundamental que as organizações adotem uma postura proativa na promoção de uma cultura de respeito, valorizando a escuta ativa, o acolhimento e a intervenção tempestiva diante de situações de violência, de modo a fortalecer a integridade das relações de trabalho. Recomenda-se, ainda, a implementação de políticas institucionais permanentes voltadas à valorização do professor e à promoção de uma cultura educacional baseada na ética e no respeito humano, reafirmando a educação como instrumento de crescimento pessoal, social e profissional, e não como uma simples relação comercial. Nesse sentido, a pesquisa não apenas descreve o problema, mas também aponta caminhos para sua prevenção e enfrentamento, articulando conhecimento científico e compromisso com a melhoria das condições de trabalho docente no ensino superior privado.

Por fim, constata-se que há um vasto campo de pesquisa a ser explorado sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, abrangendo instituições públicas e privadas e as diversas áreas do conhecimento que se entrelaçam nesse fenômeno. No tocante aos tipos de assédio identificados, sugere-se a ampliação dos estudos para incluir os comportamentos

negativos praticados por docentes em relação aos alunos, bem como a ocorrência do assédio nos setores administrativos das instituições de ensino superior. Investigações futuras também poderão aprofundar a compreensão das causas, dinâmicas e consequências dessa prática, contribuindo para a formulação de políticas educacionais mais justas, saudáveis e humanas.

Esta pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. A principal refere-se à adesão voluntária ao questionário: é plausível que muitos potenciais respondentes tenham optado por não participar por se tratar de temática sensível e complexa, mesmo com a garantia de anonimato, produzindo possível viés de auto seleção. Soma-se a isso o fato de a coleta ter sido realizada via redes sociais, exigindo o aceite individual de cada mensagem, procedimento que alongou o cronograma e pode ter restringido o tamanho da amostra. Por fim, houve escassez de referências específicas sobre assédio moral no contexto do trabalho docente em IES, o que, apesar do crescente interesse público e institucional pelo tema, ainda se reflete em um corpus bibliográfico limitado para a classe acadêmica, especialmente no segmento de professores

REFERÊNCIAS

ALVES, Ângela Gilda; CESAR, Flaviane Cristina Rocha; BARBOSA, Maria Alves; OLIVEIRA, Lizete Malagoni de Almeida Cavalcante; SILVA, Edinamar Aparecida Santos da; RODRÍGUEZ-MARTÍN, Dolors. Dimensões da violência do aluno contra o professor. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, n. 3, p. 1027–1038, 2022. DOI: 10.1590/1413-81232022273.07002021.

AMARAL, Lucila de Nazaré Lobo do; SIQUEIRA, Gilmar Wanzeller; FARIAS, Ronnie Anderson Nascimento de; et al. Análise do assédio moral no ambiente de trabalho: desafios e efeitos na saúde do trabalhador. **Revista Delos**, v. 18, n. 65, p. e4340, 2025. DOI: 10.55905/rdelosv18.n65-051.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 419–434, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.20193.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência silenciosa**. São Paulo: Editora Ágora, 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BERETA, Thaísa Angélica Déo da Silva. **A formação ética do psicólogo: ambiente acadêmico e competência moral**. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020, 249 p.

BISCAIA, Stefani Teixeira. Análise das políticas públicas de prevenção e combate ao assédio no âmbito da Universidade Estadual de Ponta Grossa. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 9, p. 1942–1957, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i9.15647.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 set. 2025.

CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro; ROSENSTOCK, Karelline Izaltemberg Vasconcelos; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; LEITE, Alice Iana Tavares; COSTA, Isabelle Cristinne Pinto; CLAUDINO, Hellen Gomes e. Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 32, n. 3, p. 611–619, 2011. DOI: 10.1590/S1983-14472011000300025.

CARAN, Vânia Cristina Silva; SECCO, Idamis Almeida de Oliveira; BARBOSA, Dulce Aparecida; ROUBASSE, Maria Lúcia do Carmo Costa. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6,

p. 737–744, 2010. DOI: 10.1590/S0103-21002010000600004.

CARIFIO, James; PERLA, Rocco. Resolving the 50-year debate around using and misusing Likert scales. **Medical Education**, v. 42, n. 12, p. 1150-1152, 2008. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2008.03172.x.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA (CONEP). **Portal da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa**. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep>. Acesso em: 7 mar. 2025.

DALBOSCO, Cláudio Almir; SANTOS FILHO, Francisco Carlos dos; CEZAR, Luciana Oltramari. Desamparo humano e solidariedade formativa: crítica à perversidade neoliberal. **Educação & Sociedade**, v. 43, p. e244449, 2022. DOI: 10.1590/ES.244449.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance**: Da aventura empreendedora à depressão nervosa. São Paulo: Ideias & Letras, 2010.

EINARSEN, Ståle Valvatne; HOEL, Helge. Bullying and mistreatment at work: how managers may prevent and manage such problems. In: KINDER, A.; HUGHES, R.; COOPER, C. L. (ed.). **Employee well-being support**: a workplace resource. New York: John Wiley and Sons Ltd., 2008. p. 161–173. DOI: 10.1002/9780470773246.ch14.

EL-AOUAR, Walid; PATRIOTA, Renata Almeida de Lucena; SILVA, Arthur William Pereira da; VEIGA-NETO, Alipio Ramos; CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo de; MESQUITA, Rafael Fernandes de; BARRETO, Laís Karla da Silva. New perspectives on mobbing in banking institutions. **Revista de Administração da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 463–482, 2020. DOI: 10.5902/1983465929615.

ENDRESEN, Anna; JANDA, Laura. Five statistical models for Likert-type experimental data on acceptability judgments. **Journal of Research Design and Statistics in Linguistics and Communication Science**, v. 3, n. 2, p. 217-250, 2017. DOI: 10.1558/jrds.30822.

ENGLAND, Deborah C. **The essential guide to handling workplace harassment & discrimination**. 4. ed. Califórnia: Nolo, 2018.

FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares. **Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral**. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2017.

FERREIRA, Nelton José Araújo; ZILLE, Luciano Pereira. Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v. 11, n. 3, p. 506–528, 2021. DOI: 10.23925/recape.v11i3.55044.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina Neumann; SILVA, Quezia Eloise França da; SANTANA, Franciele Ariene Lopes. Moral harassment and gender in the university: resonances of productivism in teaching work. **RPGE – Revista on line de Política e Gestão Educacional**, v. 24, n. esp. 3, p. 1841-1855, 2020. DOI: 10.22633/rpge.v24iesp3.14291

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina Neumann; BERNO, Isabela Faria; ADIY, Núbia Ragh. Produtivismo a qualquer custo? Gerencialismo e assédio moral na universidade. **SciELO Preprints**, 2024. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.9616.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000200006.

FREIRIA, Daniel Ipolito Silva da. **Assédio moral no serviço público: ocorrência e adoecimento em uma universidade federal**. 2018. 98 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal da Fronteira do Sul, Chapecó, 2018.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. DOI: 10.1590/S0034-75902001000200002.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FRIZZO, Giovanni; BOPSIN, Andressa. Saúde docente e a precarização do trabalho no curso de educação física na rede privada de ensino superior. **Movimento**, v. 23, n. 4, p. 1271–1282, 2017. DOI: 10.22456/1982-8918.72916.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GAULEJAC, Vincent de. Do assédio moral ao assédio social. In: SEIXAS, Jacy; BRESCIANI, Maria Stella (Orgs.). **Assédio moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006. p. 71-92.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, 2020. DOI: 10.36298/gerais2020130105.

GUERRA, Avaetê de Lunetta e Rodrigues; STROPARO, Telma Regina; COSTA, Michel da; CASTRO JÚNIOR, Francisco Pires de; LACERDA JÚNIOR, Orivaldo da Silva; BRASIL, Melca Moura; CAMBA, Mariangela. Pesquisa qualitativa e seus fundamentos na investigação científica. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 7, p. e4019, 2024. DOI: 10.7769/gesec.v15i7.4019.

HASHIZUME, Cristina Myuki. Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade. **Ambivalências**, v. 2, n. 4, p. 137–150, 2015. DOI: 10.21665/2318-3888.v2n4p137-150.

HELMOLD, Stefania de Castro; ITUASSU, Cristiana Trindade. O assédio em ambientes educacionais: como as universidades brasileiras estão lidando com ele?. **Arquivo Brasileiro de Educação**, v. 12, n. 21, p. 84–104, 2024. DOI: 10.5752/P.2318-7344.2024v12n21p84-104.

- HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101–108, 2005.
- HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004. DOI:10.1590/S1676-56482004000100013.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- IZIDORO, Suely de Freitas. **Assédio moral no ensino superior: uma revisão integrativa (2010-2025)**. 2025. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pedagogia) – Universidade Federal de Alagoas, Arapiraca, 2025.
- KENETT, Ron; ZACKS, Shelemyahu; GEDECK, Peter. Sampling for estimation of finite population quantities. *In: Modern Statistics. Statistics for Industry, Technology, and Engineering*. Birkhäuser: Cham, 2022. DOI: 10.1007/978-3-031-07566-7_5.
- KÕIV, Kristi. Bullying in a school context: teachers as victims. **Psicologia e Educação**, v. IX-X, n. 1-2, p. 95-106, 2011.
- KPMG. Pesquisa revela que 30% dos profissionais já sofreram assédio no ambiente de trabalho. **KPMG**, 2024. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html>. Acesso em: 13 out. 2025.
- LAZZAROTTO, E. M.; SOUZA, A. A. L.; ALVES, S. M.; ROECKER, S.; BARATIERI, T.; MACHADO, L. F. Assédio moral nas relações de trabalho. **Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 5, n. 9, p. 121–135, 2006.
- LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. DOI: 10.1080/13594329608414853.
- LIMA, Hellen Damália de Sousa Andrade. Violência simbólica e ambiente de trabalho: a face oculta da violência. **Revista de Estudos Socioculturais**, v. 1, n. 1, p. 106–115, 2021.
- LIMA, Jander Silva de. **Assédio moral nas universidades federais do Brasil: uma revisão de literatura**. 2023. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2023.
- LIMA, T. F. de; BARBOSA NETO, A. C.; SILVA, J. V. da; et al. Workplace harassment and its impacts on the health and well-being of healthcare professionals. **Journal of Humanities**

and Social Science, v. 29, n. 3, p. 1–5, 2024.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró. **Assédio moral e os limites do poder do empregador**: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral. Curitiba: Juruá, 2019. 116 p.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. **Texto e Contexto – Enfermagem**, v. 13, n. 4, p. 643–645, 2004. DOI: 10.1590/S0104-07072004000400019.

LÓPEZ-CABARCOS, Maria Angeles; PICÓN-PRADO, Eduardo; VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, Paula. Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. **Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 24, n. 1, p. 41-46, 2008. DOI: 10.4321/s1576-59622008000100003.

MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 167-185.

MCEWEN, Craig; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Sexual harassment at work: a leadership problem. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 2, p. e00000008, 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020210207.

MIRANDA, Júnior Wallison; MORAIS, Stela Mariana de; MELO, Daniela de Castro. A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras. **REUNIR - Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 12, n. 2, p. 56–64, 2022. DOI: 10.18696/reunir.v12i2.831.

MOURA, Fabiana Quadros de; CAMFIELD, Claudio Eduardo Ramos; PIZZOL, João Marques da Rosa Dal. Assédio moral e sexual no trabalho: Análise e concepção dos acadêmicos sobre a violência. **Desenvolvimento em Questão**, v. 19, n. 55, p. 230–245, 2021. DOI: 10.21527/2237-6453.2021.55.11195.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, v. 68, n. 8, p. 922-930, 2004.

NASCIMENTO, V. L. S. **Base legal para ação de vigilância em Saúde do trabalhador na questão assédio moral**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

NEME, Gláucia Guimarães de Souza; LIMONGI, Jean Ezequiel. O trabalho docente e a saúde do professor universitário: uma revisão sistemática. **Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 16, p. 1–10, 2020. DOI: 10.14393/Hygeia16049861.

NORMAN, Geoff. Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics. **Advances in Health Sciences Education**, v. 15, n. 5, p. 625-632, 2010. DOI: 10.1007/s10459-010-9222-y.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 281 f. Dissertação (Mestrado em

Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NUNES, Thiago Soares. Vivências de assédio moral na Pós-Graduação: relatos de docentes e discentes. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 3, p. 212–237, 2020. DOI: 10.7769/gesec.v11i3.1101.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A percepção dos servidores sobre as políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho em uma IES. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 144–151, 2013. DOI: 10.21118/apgs.v5i4.4504.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. **Salud de los Trabajadores**, v. 20, n. 1, p. 61–74, 2012.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 191–222, 2019. Disponível em: <https://revistas.metodista.br/index.php/organizacoesemcontexto/article/view/880>. Acesso em: 7 out. 2025.

NUNES, Thiago Soares; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral no trabalho em cursos de pós-graduação: as consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma universidade estadual brasileira. **Arquivos de Análise de Políticas Educacionais**, v. 28, n. 11, 2020. DOI: 10.14507/epaa.28.4883.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTR, 2013.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. Genebra, 28 set. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 7 out. 2025.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; MELO, Daniel Reis Armond de; SOUZA-SILVA, Jader Cristiano de; NÉRIS, Jorge Santos. O constructo Assédio Moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários, **REGE - Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, p. 415-432, 2014. DOI: 10.5700/rege538.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, v. 10, n. 1196, p. 1-7, 2007.

PAULA, Cláudia de Fátima Nogueira Queiroz de; MOTTA, Ana Cristina de Godoy Dourado;

NASCIMENTO, Rosângela Pereira. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, 2021. DOI: 10.1590/0101-6628.260.

PEGORARO, Daniela; OLIVEIRA, Rayssa Cleide de; SARAGOZO, Rosângela de Arruda; SILVA, José Maria Alves da. Assédio moral no trabalho: Uma revisão de literatura. **Journal of Business and Management**, v. 26, n. 10, p. 59-67, 2024. DOI: 10.9790/487X-2610075967.

PIZZOLI, Maria de Fátima Fagherazzi; STECANELA, Nilda. Gênero e sexualidade – dissidências no ensino superior: na trilha do estado do conhecimento. **SciELO Preprints**, 2025. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.12104.

R CORE TEAM. **R: A Language and Environment for Statistical Computing**. Vienna: R Foundation for Statistical Computing, 2025. Disponível em: <https://www.R-project.org/>. Acesso em: 19 out. 2025.

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. 2013. 270 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE**, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014. DOI: 10.1590/1679-39518275.

SALIN, Denise. The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: measures adopted and underlying organizational factors. **Scandinavian Journal of Management**, v. 24, n. 3, p. 221-231, 2008. DOI: 10.1016/j.scaman.2008.04.004.

SANCHES, Keila Lima; SANTOS, Silvana Maria Aparecida Viana; LIMA, Lucas Alves de Oliveira; et al. Assédio moral no trabalho e os impactos sobre a saúde mental de profissionais da educação: uma revisão sistemática. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 1, p. 3517–3531, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-209.

SANTOS, Carlos Cesar Miranda dos. O assédio moral ascendente nas instituições de ensino superior privadas. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 1, n. 2, 2019. DOI: 10.35987/laborjuris.v1i2.17.

SILVA, Aline Romanini da; D'OLIVEIRA, Mariane Camargo. Segredos intrafamiliares: violência psicológica e simbólica contra a mulher. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, v. 3, n. 2, p. 3-12, 2016. DOI: 10.14210/rbts.v3n2.p3-12.

SILVA, Arthur William Pereira da; SANTOS, Helaine Cristine Carneiro dos; OLIVEIRA, Brenda Nathália Fernandes; SOARES, Francisco Igo Leite; COELHO, Ana Lucia de Araújo Lima. Uma análise sobre a aceitação de líderes: o caso da Guarda Civil de Mossoró-RN. **Revista Organizações em Contexto**, v. 13, n. 26, p. 73-99, 2017. DOI: 10.15603/1982-8756/roc.v13n26p73-99.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; ZAMBRONI-DE-

SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 56–70, 2011. DOI: 10.1590/S0303-76572011000100006.

SILVA, Salete Maria da; WRIGHT, Sonia Jay; TAVARES, Rosalina Semedo de Andrade; COELHO, Virginia Cavalcante. Assédio sexual e moral contra mulheres no mundo jurídico: “esse silêncio todo me atordoa”. In: TAVARES, M. S.; SOUZA, Â. M. F. L. (Orgs.). **Diálogos interdisciplinares sobre mulheres, gênero e feminismo**. Salvador: EDUFBA, 2022. p. 55–85.

SILVEIRA, Carla Gabriela Nobre da; COSTA, Teresa Cristina Moura. Mercantilização do ensino superior no Brasil e os rebatimentos no Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, v. 147, n. 1, p. e-6628413, 2024. DOI: 10.1590/0101-6628.413.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (ANDES-SN). **Protocolo de combate, prevenção, enfrentamento e apuração de assédio moral e sexual, racismo, LGBTfobia e qualquer discriminação e violência**. Brasília: ANDES-SN, 2025.

SOARES, Veruska Costa; SOARES, Maria Elias; ANDRIOLA, Wagner Bandeira; ARAÚJO, Helena de Lima Marinho Rodrigues. Percepção dos servidores de uma Instituição de Educação Superior (IES) sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Educação em Debate**, v. 45, n. 90, p. 1–14, 2023. DOI: 10.36517/eemd.v45i90.91773.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017. p. 15.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, Aline Alves de; SILVA, Beatriz Baltazar Wgiete da; COLLODETTI, Laura Koch; MARTINS, Lara Barros; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Bases de poder social e assédio moral no trabalho de professores(as) universitários(as). **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 3, p. 2663–2671, 2023. DOI: 10.5935/rpot/2023.3.2454.

SOUZA, Maria Eduarda de; HEINEN, Luana Renostro. Assédio moral e sexual nas universidades brasileiras: dados de responsabilização em dez anos (2014–2024). **Revista Educação Superior e Sociedade**, v. 37, n. 1, p. 161–180, 2025. DOI:10.54674/ess.v37i1.1033.

TEIXEIRA, Nely Raquel Moroz. **Identificação de assédio moral em professores universitários**. 2014. 64 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014.

TEIXEIRA, Nely Raquel Moroz; KRUSZIELSKI, Leandro; GOMIDE, Paula Inez Cunha. Identificação de assédio moral em professores universitários. **Revista Paradigma**, v. 25, n. 1, 2016.

TILLÉ, Yves. **Sampling and estimation from finite populations**. 1. Ed. New Jersey: Wiley,

2020. 448p. DOI: 10.1002/9781119071259.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **TCU avalia práticas de combate ao assédio em universidades federais.** Portal TCU, 2025. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-avalia-praticas-de-combate-ao-assedio-em-universidades-federais>. Acesso em: 10 out. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PERNAMBUCO (UFPE). **Política de prevenção e enfrentamento à prática de assédio moral e sexual e de discriminação no âmbito da UFPE.** Recife: UFPE, 2025.

VARTIA-VAANÄNEN, Maarit. **Workplace bullying: A study on the work environment.** 2003. 68f. Dissertation (Doctoral Psychology) - Finnish Institute of Occupational Health, University of Helsinki, Helsinki, 2003.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, 2015. DOI: 10.1590/1679-395141446.

ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado (a) a participar de um estudo que tem por objetivo avaliar a ocorrência de Assédio Moral entre professores universitários e identificar as modalidades de assédio sofridos por eles: por parte do empregador, ou descendente, dos colegas, ou horizontal e de alunos, ou ascendente.

Será aplicado o Questionário sobre assédio moral no trabalho, adaptado do Questionário de Atos Negativos – QuAN (GONÇALVES, 2006 e EINARSEN & HOEL, 2001), formato reduzido, e do Inventário Leymann de psicoterrorismo no trabalho (LIPT-45, 1989).

A pesquisadora responsável pela pesquisa é a administradora Janaína Barbosa Araújo, aluna do Mestrado em Administração da UNIALFA, sob a orientação da Professora Dr^a Patricia Kinasti de Camillis. A pesquisadora poderá ser contatada pelo telefone (61) 981208174 ou pelo e-mail professorajanaínaaraujo@gmail.com.

Antecipadamente, agradeço a sua valiosa colaboração que contribuirá para o desenvolvimento do conhecimento nesta área e sem a qual este estudo não poderia ser realizado.

Estou ciente que poderei interromper a minha participação na pesquisa a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer tipo de prejuízo.

ANEXO II - QUESTIONÁRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Adaptado do Questionário de Atos Negativos – QuAN (MACIEL E GONÇALVES, 2008 e EINARSEN & HOEL, 2001), formato reduzido, e do Inventário Leymann de psicoterrorismo no trabalho (LIPT-45, 1989).

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), de um estudo acadêmico que busca verificar as ocorrências de assédio moral com docentes de Instituição de Ensino Superior privadas, para a Dissertação do Mestrado. O estudo é conduzido pela pesquisadora Janaina Barbosa Araújo, aluna do Mestrado Profissional em Administração da UNIALFA / Goiânia/ Goiás. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder algumas perguntas sobre **:ASSÉDIO MORAL: PERCEPÇÕES E EXPERIÊNCIAS DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS.**

O estudo leva cerca de 10 minutos para ser concluído.

Antes de começarmos, gostaríamos de dizer que não há riscos significativos de qualquer tipo relacionados à sua participação nesta tarefa. Sua participação não implicará nenhum tipo de despesa.

O benefício direto da participação é a oportunidade de contribuir para pesquisa acadêmica.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando a assegurar o sigilo de sua participação.

A colaboração dos senhores(as) é de extrema importância. Por isso, solicitamos a fidelidade nas respostas e a assinatura no **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**, para fins de credibilidade e segurança na pesquisa.

Desde já, agradecemos imensamente pela sua colaboração e participação. Ressaltamos que **não será necessária a sua identificação**, garantindo-se o **anonimato dos participantes**.

Abaixo, você pode encontrar os contatos da pesquisadora responsável, com os quais você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele.

E-mail: professorajanainaaraujo@gmail.com

LinkedIn: www.linkedin.com/in/janainabarbosaaraujo/

Obrigada pela sua participação!

1 - Identificação

1. Sexo: 1. Masculino () 2. Feminino () 3. Prefiro não informar ()
2. Estado civil: 1. Casado () 2. Solteiro () 3. Divorciado () 4. Outros ()
3. Idade _____
4. Local de trabalho:

5. Nível que leciona: Graduação, Mestrado, Doutorado, Curso Técnico.
 6. Tempo de docência
 7. Formação Acadêmica
 1. Graduação () 2. Especialização () 3. Mestrado () 4. Doutorado ()
 5. Pós-doutorado ()
8. O assédio moral no trabalho é definido como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio” (Tolfo, Nunes;2019).

Conforme a definição anterior, você foi vítima de assédio moral no trabalho, nos últimos seis meses, por parte do superior hierárquico, colegas de trabalho ou alunos?

	nunca	raramente	mensalmente	semanalmente	diariamente
Superior hierárquico					
Colegas					
Alunos					

Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Nos últimos seis meses, com que frequência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho?

Coloque um “x” no número que melhor corresponde à sua experiência nos últimos seis meses:

9. ATOS NEGATIVOS PRATICADOS PELO EMPREGADOR

1 2 3 4 5
 Nunca De vez em quando Mensalmente Semanalmente Diariamente

	N	VQ	M	S	D
	1	2	3	4	5
1. Alguém reteve informações que afetaram o seu desempenho no trabalho.					
2. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.					
3. Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.					
4. Foi ignorado, excluído, recebido com uma reação hostil quando tentou aproximação ou foi “colocado na geladeira”.					

5. Foram feitos comentários e boatos ofensivos sobre a sua pessoa (sobre seus hábitos, sua origem, sua honra, suas atitudes ou sobre sua vida privada, idade, orientação sexual, deficiência física, doenças etc.).					
6. Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você).					
7. Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho.					
8. Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.					
9. Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.					
10. Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados.					
11. Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido.					
12. O seu trabalho tem sido alvo de supervisão excessiva.					
13. Foi pressionado a não reclamar um direito que você tinha (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem etc.					
14. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.					
15. Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.					
16. Seu trabalho foi monitorado, anotado, registrado e avaliado de forma desigual, com má intencionalidade					
17. Foi coagido a participar de atividades não previstas no plano pedagógico.					

10. ATOS NEGATIVOS PRATICADOS POR COLEGAS DE TRABALHO

1 2 3 4 5

Nunca De vez em quando Mensalmente Semanalmente Diariamente

	N	VQ	M	S	D
	1	2	3	4	5
1. Foi impedido de se expressar, sofreu interrupções enquanto falava.					
2. Colegas de trabalho espalharam boatos ou rumores sobre você.					
3. Os colegas desqualificaram os trabalhos que realizou.					
4. Foram feitas críticas à sua vida pessoal.					
5. Sofreu ameaças verbais.					
6. O contato com você foi evitado (por contato visual, mediante gestos, pouco caso, desprezo etc.).					
7. Seus colegas lhe apontaram erros e omissões.					
8. Sua presença foi ignorada, por exemplo, dirigiram-se exclusivamente a terceiros, como se não o vissem ou não existisse.					
9. Seus colegas organizaram reuniões e você não foi comunicado.					
10. Sofreu ameaças por escrito/e-mail.					
11. Seus colegas repassaram tarefas atribuídas a eles para você.					
12. Seu trabalho foi monitorado, anotado e registrado com má intencionalidade.					
13. Suas decisões foram questionadas e discutidas.					
14. Sofreu ameaças por telefone.					
15. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.					
16. Foi alvo de comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos, origem, atitudes, orientação sexual, deficiência física, doenças, vida privada etc.).					

11. ATOS NEGATIVOS PRATICADOS POR ALUNOS

1 2 3 4 5
 Nunca De vez em quando Mensalmente Semanalmente Diariamente

	N	VQ	M	S	D
	1	2	3	4	5
1. Foi interrompido, de forma provocativa por alunos, continuamente, enquanto dava aulas.					
2. Os alunos, de forma afrontosa, não acataram suas determinações em sala de aula.					
3. Sofreu boicote dos alunos que deixaram de comparecer, em massa, às aulas.					
4. Sofreu críticas à sua vida pessoal.					
5. Foi abordado por alunos no corredor, cantina, banheiro da IES, ou sala de professores, para discutir assuntos como atrasos, faltas, aumento de notas, por meio de apelações e chantagem emocional.					
6. Sua presença foi ignorada pelos alunos (estavam presentes, mas envolvidos em outras atividades).					
7. Sofreu ameaças verbais, por telefone ou e-mail.					
8. Seu trabalho foi monitorado, anotado, registrado e avaliado de forma desigual, com má intencionalidade.					
9. Sua autoridade foi questionada com sarcasmo, ironia, deboche ou agressividade na época de avaliações e entrega de notas.					
10. Sentiu-se ameaçado através das redes sociais.					
11. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.					
12. Sofreu intimidação de alunos por conta do poder econômico.					
13. Foi alvo de comentários ofensivos e boatos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos, origem, atitudes, orientação sexual, deficiência física, doenças, vida privada etc.).					
14. Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.					
15. Sofreu danos, ou ameaças de danos materiais por parte de alunos (pneu furado, carro riscado etc.).					
16. Sofreu ameaças virtuais (divulgação de imagens não autorizadas por você, criação de comunidades para depreciação da sua imagem, envio de mensagens invadindo a sua privacidade e intimidade).					