VALORE FASF
Revista Científica da FASF Faculdade Sul Fluminense

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERCEPÇÕES DE DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS

WORKPLACE MORAL HARASSMENT: PERCEPTIONS OF FACULTY IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO: PERCEPCIONES DEL PROFESORADO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADAS

Janaína Barbosa Araújo[1]
professorajanainaaraujo@gmail.com

Patricia Kinast De Camillis[1]
patriciadecamillis@gmail.com

[1]Centro Universitário Alves Faria. Goiânia, GO, Brasil.

Resumo: O assédio moral configura-se como uma forma de violência psicológica que atenta contra a dignidade do trabalhador ou trabalhadora e que compromete o clima organizacional e, de modo crescente, o ambiente acadêmico. O artigo aborda o problema da ocorrência de comportamentos abusivos em instituições privadas de ensino superior no Brasil, investigando como tais práticas são percebidas por docentes universitários. O objetivo consistiu identificar a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por docentes em instituições de ensino superior privadas, considerando suas manifestações nas dimensões vertical descendente, horizontal e vertical ascendente. Adotou-se abordagem quantitativa, de caráter descritivo e transversal, com participação de 112 docentes atuantes em diferentes regiões do país. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado composto por questões sociodemográficas e itens relacionados a situações de assédio moral no trabalho, aplicado via plataformas digitais. Os dados foram submetidos a análises estatísticas comparativas a fim de identificar diferenças significativas entre grupos e tipos de agressão. Os resultados evidenciaram ocorrência relevante de assédio moral nas três dimensões investigadas, com maior frequência de comportamentos abusivos praticados por superiores hierárquicos e maior vulnerabilidade de mulheres, independentemente da origem da agressão.

Palavras-chave: Assédio moral. Docentes. Instituições de ensino superior privadas.

Abstract: Moral harassment is characterized as a form of psychological violence that undermines the dignity of workers and compromises the organizational climate and, increasingly, the academic environment. This article examines the occurrence of abusive behaviors in private higher education institutions in Brazil, investigating how such practices are perceived by university professors. The objective was to analyze the incidence of workplace bullying in the educational context, considering its manifestations in downward vertical, horizontal, and upward vertical dimensions. A quantitative, descriptive, and cross-sectional approach was adopted, with the participation of professors working in different regions of the country. Data were collected through a structured questionnaire comprising sociodemographic questions and items related to situations of workplace bullying, administered via digital platforms. The data were subjected to comparative statistical analyses in order to identify significant differences among groups and types of aggression. The results revealed a substantial occurrence of workplace bullying across all three dimensions investigated, with a higher frequency of abusive behaviors

perpetrated by hierarchical superiors and greater vulnerability among women, regardless of the source of aggression.

Keywords: Moral harassment; Professors; Fellows; Private higher education institutions.

Resumen: El acoso moral se configura como una forma de violencia psicológica que atenta contra la dignidad del trabajador o trabajadora y que compromete el clima organizacional y, de manera creciente, el entorno académico. Este artículo examina la ocurrencia de comportamientos abusivos en instituciones privadas de educación superior en Brasil, investigando cómo tales prácticas son percibidas por los profesores universitarios. El objetivo fue analizar la incidencia del acoso laboral en el contexto educativo, considerando sus manifestaciones en las dimensiones vertical descendente, horizontal y vertical ascendente. Se adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con la participación de profesores que trabajan en diferentes regiones del país. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario estructurado que comprendía preguntas sociodemográficas y ítems relacionados con situaciones de acoso laboral, administrado a través de plataformas digitales. Los datos fueron sometidos a análisis estadísticos comparativos con el fin de identificar diferencias significativas entre grupos y tipos de agresión. Los resultados revelaron una ocurrencia sustancial de acoso laboral en las tres dimensiones investigadas, con una mayor frecuencia de comportamientos abusivos perpetrados por superiores jerárquicos y una mayor vulnerabilidad entre las mujeres, independientemente de la fuente de la agresión.

Palabras-clave: Acoso moral; Profesores; Becarios; Instituciones privadas de educación superior.

1. Introdução

As transformações econômicas, sociais, políticas, tecnológicas e culturais das últimas décadas intensificaram a lógica produtivista orientada pelo mercado, promovendo a maximização de resultados e a competitividade organizacional (Freitas; Heloani; Barreto, 2008). Nesse contexto, as organizações passaram a priorizar desempenho, metas e eficiência como parâmetros centrais de gestão. Tal dinâmica também produziu efeitos colaterais relevantes no mundo do trabalho, contribuindo para o aumento do sofrimento psíquico e de patologias relacionadas ao exercício profissional, como ansiedade, depressão e *burnout* (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019).

Além disso, existe a emergência e a intensificação de fenômenos organizacionais complexos, como o assédio moral (Figueiredo; Berno; Adiy, 2024). O assédio moral é compreendido como conduta abusiva, repetitiva e intencional, manifestada por comportamentos, palavras ou atitudes que atentam contra a dignidade e a integridade física ou psíquica do trabalhador, degradando o ambiente laboral (Hirigoyen, 2002; 2008; Miranda; Moraes; Melo, 2022). Essa prática pode ocorrer em diferentes configurações hierárquicas, não se restringindo às relações de subordinação formal (Barreto, 2005; Farias, 2017; Rodrigues; Freitas, 2014). Soma -se a isso o silêncio das vítimas, motivado pelo medo de retaliações e pela ausência de políticas institucionais eficazes, o que contribui para a invisibilidade e perpetuação do problema (Heloani, 2004; Soboll, 2008; Silva *et al*., 2022).

Sob a perspectiva histórica, o fenômeno ganhou notoriedade internacional a partir dos estudos de Heinz Leymann sobre *mobbing*, relativo à perseguição no trabalho (Vartia-Vaananen, 2003), e das contribuições de Hirigoyen (2002; 2008), sendo incorporado ao debate brasileiro por Freitas (2001). Apesar de diversos países terem desenvolvido legislações específicas para enfrentar a prática (Nascimento, 2004; Paroski, 2007), no Brasil não há uma lei federal específica e abrangente sobre assédio moral, mas a proteção ao trabalhador encontra respaldo em dispositivos legais como a Constituição Federal de 1988, que assegura a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade da honra e imagem (BRASIL, 1988), a Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê rescisão indireta por atos lesivos à honra ou dignidade

(BRASIL, 1943), e o Código Civil, que fundamenta a responsabilização por danos morais decorrentes de condutas abusivas (BRASIL, 2002).

Do ponto de vista estrutural, o assédio moral está associado à intensificação das exigências laborais, à precarização das relações de trabalho e à lógica neoliberal de financeirização (Dalbosco; Santos Filho; Cezar, 2022). A pressão por metas e resultados, especialmente em setores como o bancário, a enfermagem e o ensino superior, favorece a naturalização de práticas abusivas (Cerqueira, 2015; Silva *et al*., 2017; El-Aouar *et al*., 2020). Culturalmente, a valorização da performance e da produtividade em detrimento da dignidade humana contribui para a banalização da violência psicológica no ambiente organizacional (Hashizume, 2015; Ehrenberg, 2010). Dados recentes reforçam a magnitude do problema: segundo o Mapa do Assédio no Brasil 2024 (KPMG, 2024), 30% dos entrevistados relataram ter sofrido assédio no último ano, sendo 41% dos casos ocorridos no ambiente de trabalho.

No contexto do ensino superior, o fenômeno assume configurações específicas, envolvendo relações entre docentes, discentes e gestores, além de disputas por poder e processos de mercantilização da educação (Caran *et al*., 2010; Bereta, 2020; Mcewen; Pullen; Rhodes, 2021). A competitividade institucional, a redução da autonomia docente e a precarização contratual intensificam práticas de assédio interpessoal e organizacional (Paixão *et al.,* 2014; Frizzo; Bospsin, 2017). Como consequência, observa-se impacto negativo não apenas na saúde mental dos profissionais, mas também no clima organizacional e no próprio processo de ensino-aprendizagem (Santos, 2019).

Estudos recentes indicam o agravamento do cenário. Souza e Heinen (2025) observaram aumento de processos disciplinares por assédio moral e sexual em universidades federais, sugerindo maior conscientização e aplicação de penalidades. Ademais, auditoria do Tribunal de Contas da União (TCU, 2025) revelou ausência de políticas adequadas em 60% das universidades federais, além de crescimento expressivo de ações judiciais e lacunas normativas. Esses achados indicam que, embora o problema tenha ganhado maior visibilidade, persistem desafios estruturais relevantes para sua prevenção e enfrentamento efetivo. Sendo assim, o objetivo deste artigo é identificar a percepção de assédio moral em âmbito educacional sofrido por docentes em instituições de ensino superior privadas.

2. Referencial Teórico

2.1. Conceitualização e Tipos de Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui um fenômeno complexo e multifacetado, caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas que comprometem a dignidade, a saúde e o desempenho profissional das vítimas (Hirigoyen, 2008). O conceito de assédio moral é amplamente discutido por diferentes áreas do conhecimento.

Para Hirigoyen (2002), trata-se de um conjunto de comportamento hostis e agressivos, como humilhações, exclusões e ofensas, que atingem a autoestima e a saúde mental do trabalhador. A literatura aponta que tais práticas podem desencadear adoecimentos como síndrome de *Burnout*, depressão, ansiedade e outros transtornos psíquicos (Barbosa; Bender, 2019; Paula; Motta; Nascimento, 2021; Pegoraro et al., 2024).

No contexto brasileiro, autores como Freitas (2001), Heloani (2004) e Barreto (2005) ampliaram o debate ao analisarem as causas, consequências e estratégias de enfrentamento do fenômeno (Soboll, 2008). Embora o assédio moral seja reconhecido internacionalmente desde a década de 1980 (Rodrigues, 2013), no Brasil sua discussão ganhou maior visibilidade nas últimas décadas, acompanhando o aumento da conscientização social e acadêmica.

A caracterização do assédio moral envolve critérios como frequência, persistência e intencionalidade das condutas abusivas (Rodrigues, 2013; Barbosa; Bender, 2019). Essas práticas podem assumir formas físicas, simbólicas ou predominantemente psicológicas (Lima, 2021), manifestando-se por

meio de comunicação violenta, estigmatização e isolamento (Silva; D'Oliveira, 2016; Gonçalves; Schweitzer; Tolfo, 2020). A Organização Mundial da Saúde reconhece a violência psicológica como uma das principais queixas relacionadas ao ambiente laboral (OPAS, 2022).

Além disso, fatores estruturais e organizacionais contribuem para o agravamento do problema. A intensificação da produtividade, a competitividade exacerbada e modelos de gestão herdeiros do taylorismo-fordismo favorecem ambientes propícios à violência organizacional (Barbosa; Bender, 2019). O modelo capitalista contemporâneo, com foco em redução de custos e multifuncionalidade, também impacta diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores (Paula; Motta; Nascimento, 2021; Lazzarotto *et al.,* 2006).

Estudos indicam ainda que mulheres, especialmente em posições de liderança, apresentam maior vulnerabilidade ao assédio, evidenciando a influência das desigualdades estruturais e de gênero (Pegoraro *et al*., 2024). Tais práticas afetam não apenas os indivíduos, mas também o clima organizacional e os resultados institucionais (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019; Rodrigues; Freitas, 2014), estando presentes inclusive em ambientes educacionais (Sousa *et al*., 2023).

As repercussões do assédio moral, portanto, extrapolam a dimensão individual e alcançam o âmbito institucional. Entre os danos psicossociais mais recorrentes estão depressão, ansiedade, síndrome do pânico e Burnout (Barbosa; Bender, 2019; Paula; Motta; Nascimento, 2021). No plano organizacional, registram-se prejuízos à produtividade, aumento do absenteísmo, rotatividade e deterioração da qualidade do ambiente de trabalho (Gonçalves; Schweitzer; Tolfo, 2020).

Quanto a tipologia, os principais tipos de assédio moral são: interpessoal, institucional, vertical (descendente e ascendente), horizontal, misto e internalizado (Hirigoyen, 2008). Entre as diferentes classificações, o assédio interpessoal constitui a forma mais básica do fenômeno, ocorrendo diretamente entre indivíduos, independentemente da posição hierárquica (Barreto, 2006). Caracteriza-se por atos reiterados de humilhação, desqualificação, hostilidade ou isolamento (Hirigoyen, 2008), sendo considerado o "*modus operandi*" das demais tipologias (Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

Em uma dimensão mais ampla, o assédio institucional decorre de práticas, normas ou políticas organizacionais que promovem sobrecarga, metas irrealistas, esvaziamento de funções ou negligência diante de denúncias, configurando um ambiente estruturalmente adoecedor (Rodrigues; Freitas, 2014; Sousa *et al*., 2023). Nesse caso, a violência deixa de ser apenas individual e passa a estar incorporada à própria gestão (Barreto, 2006; Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

No que se refere à dinâmica hierárquica, o assédio vertical ocorre ao longo da cadeia de poder e pode assumir duas direções: descendente quando parte do superior em direção ao subordinado, sendo a forma mais recorrente ou ascendente, quando subordinados direcionam condutas abusivas ao superior (Hirigoyen, 2008; Nunes; Tolfo, 2012). Já o assédio horizontal manifesta-se entre colegas de mesmo nível hierárquico, geralmente por meio de rivalidades, boicotes, exclusões e desqualificações (Hirigoyen, 2008; Teixeira, 2016).

Além dessas modalidades, o assédio misto combina diferentes direções hierárquicas, expondo a vítima a agressões simultâneas de superiores e colegas, o que amplia sua vulnerabilidade e potencializa os danos (Tolfo, 2011; Silva *et al*., 2011). Por fim, o assédio internalizado refere-se ao processo pelo qual a vítima introjeta as agressões sofridas, desenvolvendo sentimentos de culpa, vergonha e baixa autoestima, agravando quadros de sofrimento psíquico e dificultando a busca por apoio (Nunes; Tolfo, 2012; Garcia; Tolfo, 2011). Independentemente do tipo, o assédio moral produz impactos significativos na saúde e na segurança do trabalhador, estando associado ao desenvolvimento de transtornos psicopatológicos e psicossociais, como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, *Burnout* e ideação suicida (Sousa *et al*., 2023).

2.2. Assédio Moral no Contexto Acadêmico

O assédio moral nas Instituições de Ensino Superior (IES) constitui uma problemática relevante, pois seus impactos ultrapassam o sofrimento individual do docente, comprometendo o ambiente acadêmico e a qualidade do ensino (Barbosa; Bender, 2019). O setor educacional figura entre os mais suscetíveis a essa prática, favorecida por relações hierárquicas complexas e pela interação constante entre gestores, colegas e alunos (Caran *et al*., 2010; Hirigoyen, 2002; Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016). Nesse sentido, a própria estrutura organizacional das IES pode criar condições que favorecem a ocorrência e a manutenção dessas condutas.

Esse cenário torna-se ainda mais sensível diante das transformações recentes no mundo do trabalho acadêmico. A intensificação da competitividade, a racionalização empresarial e a precarização do trabalho docente ampliam os riscos de assédio (Ferreira; Zille, 2021). No contexto pós-pandemia, a incorporação de tecnologias e o aumento das exigências de produtividade elevaram a pressão sobre os professores (Caran *et al*., 2010). Além das demandas institucionais, como publicações, participação em eventos e cumprimento de metas acadêmicas, observam-se disputas internas por carga horária e reconhecimento, reforçadas por critérios avaliativos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) que privilegiam maior produção científica (Sousa *et al*., 2023). Essa lógica produtivista contribui para intensificar tensões e conflitos no ambiente universitário.

Para além das relações entre gestores e docentes, a relação professor-aluno também pode configurar espaço de assédio, especialmente em instituições privadas, onde o discente é frequentemente percebido como cliente. Nesse contexto, destaca-se o assédio moral vertical ascendente, caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas de estudantes direcionadas aos docentes, com o objetivo de humilhar ou desestabilizar sua autoridade (Alves *et al*., 2022). Em ambientes marcados por dinâmicas relacionais complexas, conflitos mal gerenciados podem evoluir para esse tipo de prática (Rodrigues, 2013). Seu enfrentamento envolve desafios como diferenciar críticas legítimas de condutas abusivas, considerando a repetitividade e a intenção de causar dano (Leymann, 1996). Soma-se a isso a percepção do aluno como "cliente", o medo de retaliação e a ausência de políticas institucionais específicas (Alves *et al*., 2022).

Os efeitos desse tipo de assédio podem ser severos para os docentes, pois a deslegitimação pública de sua autoridade afeta diretamente sua identidade profissional. Estudos apontam sintomas como ansiedade, depressão, baixa autoestima e desmotivação (Nunes; Torga, 2020), além de manifestações de humilhação e violência simbólica associadas ao adoecimento, afastamento e abandono profissional (Lima *et al*., 2024). Mesmo quando não imediatos, tais efeitos tendem a ser duradouros, comprometendo a qualidade de vida, a integridade psicológica e o clima organizacional (Amaral; Siqueira, 2025).

Pesquisas indicam ainda maior vulnerabilidade entre mulheres e docentes em níveis hierárquicos inferiores, sendo os alunos frequentemente apontados como agentes dessas práticas (Teixeira, 2016; Sousa *et al*., 2023). Entretanto, a fragilidade institucional no enfrentamento do problema contribui para sua perpetuação. A ausência de políticas claras de prevenção e a naturalização dessas práticas como parte da cultura organizacional dificultam denúncias e ações de enfrentamento (Rodrigues, 2013; Nunes; Tolfo; Espinosa, 2019). Como consequência, o assédio moral impacta diretamente a saúde física e psicológica dos docentes e repercute negativamente no desempenho profissional e na qualidade da educação ofertada (Teixeira; Kruszielski; Gomide, 2016).

A literatura demonstra que o assédio moral nas IES, públicas e privadas, não se trata de evento isolado, mas de um fenômeno recorrente e multifacetado, sustentado por fatores estruturais, culturais e relacionais. Nunes e Tolfo (2013) identificaram elevada percepção de ocorrência do assédio e desconhecimento institucional sobre políticas preventivas. Teixeira (2016) constatou incidência de assédio descendente, horizontal e ascendente, com maior vulnerabilidade entre mulheres. Rodrigues (2013) destaca o caráter psicossocial do fenômeno e a influência de fatores organizacionais, enquanto Sousa *et al.* (2023) associaram bases de poder, especialmente coercitivo e legítimo, à prática de assédio e preconceito. Caran *et al*. (2010) apontaram o ambiente universitário competitivo como facilitador da

violência simbólica, e Paixão *et al*. (2014) evidenciaram constrangimentos e pressões na relação aluno-professor.

Segundo Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016) e Biscaia (2024), no contexto educacional, o assédio moral está frequentemente 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 o poder hierárquico exacerbado, estilos de liderança autocráticos, concorrência entre pares, sobrecarga de tarefas, conflitos de poder, desconfiança, fragilidade nos vínculos afetivos e relações tóxicas (Lazzarotto *et al*., 2006; Lima, 2023).

Diante desse panorama, destaca-se que o assédio moral no contexto das Instituições de Ensino Superior configura-se como um fenômeno complexo influenciado por fatores organizacionais e relacionais, que afeta a saúde dos docentes e o ambiente acadêmico. Assim, destaca-se a demanda por investigações empíricas para aprofundar a compreensão de suas manifestações e impactos, e também para colaborar no enfrentamento e na prevenção do assédio moral.

3. Metodologia

Realizou-se de um estudo quantitativo, descritivo e de delineamento transversal (Creswell, 2010; Gil, 2017), cujo objetivo foi analisar a percepção de assédio moral no trabalho pela ótica de docentes no ensino superior privado brasileiro. A pesquisa contou com a participação voluntária e anônima de 112 docentes, dentre 274 convidados, representando uma taxa de resposta de 40,9%, contemplando profissionais de diferentes áreas de conhecimento e com distintos tempos de experiência na docência.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado e validado, composto por 49 itens organizados em escala Likert, variando entre “nunca” e “diariamente”, adaptado ao contexto acadêmico. O instrumento utilizado foi o Questionário sobre Assédio Moral no Trabalho, validado por Teixeira, Kruszielski e Gomide (2016), que combinaram dois instrumentos igualmente validados: 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). Também foram coletadas informações sociodemográficas e profissionais, permitindo a caracterização do perfil dos participantes.

A divulgação ocorreu por meio das plataformas *LinkedIn*® e *WhatsApp*®, ampliando o alcance junto ao público-alvo. Para fins de dimensionamento amostral, a população foi tratada como infinita, adotando-se nível de confiança de 95%, proporção conservadora ($p = 0,50$) e precisão aproximada de 9,3%. As respostas foram convertidas em escores médios, com o objetivo de mensurar a frequência de atos negativos praticados por superiores, colegas e alunos, além da construção de um escore geral de assédio moral.

No que se refere à análise estatística, utilizou-se ANOVA de uma via, teste t de Student e teste *post-hoc* de Tukey (HSD - *Honestly Significant Difference*), adotando-se nível de significância de 5% ($p < 0,05$). Esses procedimentos permitiram comparar médias entre grupos e identificar diferenças estatisticamente significativas na percepção de assédio moral entre as variáveis investigadas.

3. Resultados e Discussões

Ao todo foram convidados 274 docentes, obtendo-se retorno positivo de 112. A maioria dos participantes foi do sexo masculino (57,1%), com predominância de idades entre 31 e 50 anos (67,8%) e estado civil casado (59,8%). Observa-se um corpo docente experiente, com 75,9% tendo mais de cinco anos de atuação.

Em relação à atuação, a maior parte lecionava na graduação no momento da pesquisa (63,9%), com presença também na pós-graduação e cursos técnicos. O nível de qualificação era elevado, com cerca de

66,7% possuindo pós-graduação stricto sensu (entre mestres, doutores e pós-doutores). Geograficamente, os respondentes concentraram-se principalmente no Centro-Oeste, seguido pelas regiões Sudeste e Sul.

A partir desse conjunto de respondentes destaca-se inicialmente as percepções dos docentes sobre o assédio moral no ambiente acadêmico, enfatizando a frequência e a proporção de participantes que relataram vivenciar essa forma de violência, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - 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: Elaboração própria (2026).

A maioria dos docentes afirmou nunca ter sofrido assédio moral por superiores (66,96%), colegas (66,07%) ou alunos (60,71%). Entretanto, considerando as frequências de “de vez em quando” a “diariamente”, 39,29% relataram assédio por alunos, 33,93% por colegas e 33,04% por superiores. Entre os respondentes, 20,54% indicaram assédio ocasional por superiores, 25,00% por colegas e 25,89% por alunos. Já as ocorrências mais frequentes (mensais a diárias) somam 12,5% para superiores, 8,93% para colegas e 12,5% para alunos. Os dados evidenciam que o assédio moral ocorre em diferentes relações, não se restringindo a um único nível hierárquico.

No que se refere a percepção geral sobre assédio moral, 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 2). Esses achados sugerem que a percepção de assédio moral entre os docentes é relativamente homogênea, independentemente das características sociodemográficas ou acadêmicas.

Tabela 2 - Vivência de assédio moral por variáveis de perfil.

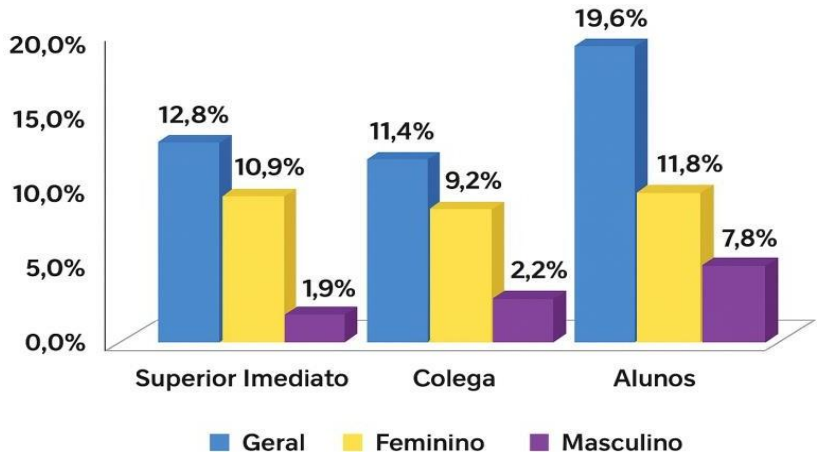
Variável	**gl**	**F**	**p-valor**
Estado civil	4	1,61	0,176
Idade	5	2,00	0,085
Estado	18	1,32	0,194
Nível em que leciona	3	2,21	0,091
Tempo de docência	4	1,73	0,148
Formação acadêmica	4	0,31	0,872

Fonte: Elaboração própria (2026).
Nota: exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p-valor.

Observou-se tendência marginal para idade (p = 0,085) e nível de ensino (p = 0,091). Docentes de meia-idade (31 a 50 anos; EMG = 1,54–1,59) relataram maior frequência de assédio moral, enquanto os mais jovens (20 a 30 anos; EMG = 1,27) e mais velhos (51 a 60 anos; EMG = 1,27; acima de 60 anos; EMG = 1,19) apresentaram menor frequência, indicando maior incidência na fase intermediária de carreira. Quanto ao nível de ensino, professores de cursos técnicos registraram médias mais elevadas (EMG = 1,86) em comparação à graduação (EMG = 1,45) e pós-graduação (EMG = 1,42), sugerindo maior vulnerabilidade em níveis mais básicos.

Na comparação por gênero, conforme Figura 1, as mulheres apresentaram maior percepção de terem sido vítimas de assédio moral em todas as categorias de agressores, com tendência não significativa estatisticamente (t = 1,85; gl = 108; p = 0,067; IC 95%: –0,01 a 0,39). Entre elas, 11,8% relataram assédio por alunos, 10,9% por superiores imediatos e 9,2% por colegas, superando os homens, especialmente entre superiores (10,9% vs. 1,9%) e colegas (9,2% vs. 2,2%).

Figura 1 - Comparação de assédio moral entre os sexos



Fonte: Elaboração própria (2026)

As respostas confirmaram que as mulheres são as principais vítimas desse tipo de violência no local de trabalho, considerando o contexto do Ensino Superior Privado e da amostra respondente.

3.1. Percepção de assédio moral conforme o tipo de agressor

Com base nas respostas dadas ao questionário aplicado, identificaram-se os três atos negativos mais frequentes por tipo de agressor. A Tabela 3 indica que superiores hierárquicos praticam assédio ligado à pressão e desvalorização (mais entre homens), colegas apresentam assédio horizontal com dificuldade de comunicação (maior entre mulheres) e alunos demonstram afronta e desrespeito, com leve predominância feminina.

Tabela 3 – atos negativos de assédio moral, por gênero e agente

Ato Negativo	Agente	Masculino	Feminino	Explicação
Realização de tarefas desproporcionais / prazos impossíveis	Superior hierárquico	32,1%	25,3%	Indica sobrecarga de trabalho e pressão, afetando principalmente homens, segundo percepção da amostra.
Desconsideração de opiniões e pontos de vista	Superior hierárquico	31,3%	25,9%	Reflete desvalorização profissional e falta de reconhecimento, mais percebida por homens.
Trabalho abaixo do nível de competência	Superior hierárquico	29,5%	24,1%	Demonstra subestimação das capacidades do docente, impactando autoestima e motivação.
Impedimento de se expressar / interrupções	Colegas de trabalho	24,1%	29,5%	Mostra dificuldades de comunicação e participação ativa, com maior percepção feminina.
Contato evitado / desprezo	Colegas de trabalho	20,5%	27,7%	Indica isolamento e exclusão social, afetando mais mulheres.
Decisões questionadas / discutidas	Colegas de trabalho	25,0%	27,7%	Reflete desrespeito e contestação do trabalho, com leve predominância feminina.
Interrupções provocativas em aula	Alunos	23,2%	25,0%	Demonstra desrespeito à autoridade docente, percebido de forma próxima entre gêneros.
Determinações não acatadas em aula	Alunos	22,3%	24,1%	Evidencia resistência às instruções do professor, com leve maior incidência feminina.
Abordagens em corredores / chantagem emocional	Alunos	24,1%	25,9%	Mostra manipulação e pressão emocional, afetando ambos os gêneros, ligeiramente mais mulheres.

Fonte: Elaboração própria (2026).

Os resultados mostram que o assédio moral ocorre de forma vertical e horizontal nas IES Privadas, reforçando a necessidade de políticas institucionais de prevenção. Além disso, os dados evidenciam que a percepção de assédio está diretamente relacionada à carga de trabalho e à falta de reconhecimento profissional, sendo mais intensa em setores com supervisão menos estruturada.

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 4). Essa diferença foi observada no conjunto geral da amostra e entre as mulheres, mas não entre os homens.

Em se tratando dos Atos Negativos (Tabela 4),a análise de variância indicou diferença significativa na frequência média de atos negativos conforme o tipo de agressor. Essa diferença foi observada no conjunto geral da amostra e entre as mulheres, mas não entre os homens.

Tabela 4 - Atos negativos por tipo de agressor (geral e por gênero).

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

Fonte: Elaboração própria (2026).
Nota: Exibem-se os graus de liberdade do fator (gl), o valor de F e o p- valor.

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 5). A diferença entre colegas e alunos não foi significativa (p = 0,484).

Tabela 5 - Comparações pareadas entre tipos de agressor para a média geral de percepção 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: Elaboração própria (2026).

Na Tabela 6, a seguir, mostra-se os resultados considerando as docentes mulheres. Destaca-se que o mesmo padrão foi confirmado, porém com maior magnitude: 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).

Tabela 6 - 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: Elaboração prórpia (2026)

Entre os homens, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os tipos de agressor. Os achados apontam que a percepção de assédio moral varia conforme a origem do comportamento, sendo os superiores hierárquicos a principal fonte para mulheres, seguidos por colegas e alunos.

Com base nas análises realizadas com os dados coletados nesta pesquisa, pode-se dizer que o

assédio moral praticado por superiores hierárquicos se destacou pela intensidade e recorrência dos atos, embora a prevalência maior tenha sido daquele perpetrado por alunos. Cerca de 33,04% dos docentes relataram assédio por superiores, 33,9% por colegas e 39,22% por alunos. No entanto, em termos de frequência média, superiores hierárquicos surgem como agressores mais recorrentes, concentrando episódios mais persistentes, confirmando o que já havida sido destacado por Kõiv (2011), Nunes e Tolfo (2012). Os atos negativos incluem sobrecarga de trabalho, desconsideração de opiniões, atribuição de tarefas impossíveis, críticas desproporcionais, isolamento e restrição de comunicação, podendo gerar constrangimento, danos psíquicos, morais e até físicos (Gonçalves, Schweitzer & Tolfo, 2020; Hirigoyen, 2002, 2008).

A pesquisa demonstrou diferenças de gênero: docentes mulheres apresentaram maior exposição ao assédio em todas as categorias, embora a significância estatística tenha sido marginal ($p = 0,067$), reforçando tendências apontadas por Sousa et al. (2023) e Teixeira (2016). Por outro lado, respostas masculinas predominantes em determinadas regiões podem refletir maior disposição em relatar situações vivenciadas, especialmente em contextos hierárquicos rígidos.

Foi identificada uma dissonância entre percepção de assédio e relatos de atos negativos: muitos docentes vivenciam comportamentos abusivos sem reconhecê-los como assédio moral, sugerindo naturalização desse comportamento ou uma dificuldade em rotular práticas abusivas (Figueiredo et al., 2020; Sousa *et al*., 2023; Lima, 2019). Esse descompasso evidencia a complexidade do fenômeno, que varia de condutas sutis a ostensivas, afetando a dignidade, saúde e desempenho docente.

Os achados corroboram estudos prévios que indicam a relevância do fenômeno nas IES: Nunes & Tolfo (2013) apontaram que 47,7% dos servidores perceberam assédio moral; Teixeira (2016) identificou 47,4% de ocorrência em instituições privadas; Rodrigues (2013) destacou que ambientes acadêmicos, por sua diversidade e dinâmica, favorecem conflitos que podem evoluir para assédio. O contexto contemporâneo, marcado por competição, racionalização gerencial e precarização das condições de trabalho, potencializa o problema (Ferreira; Zille, 2021; Caran *et al*., 2010; Hirigoyen, 2002; Teixeira, Kruszielski; Gomide, 2016).

Diante desses achados, evidencia-se a necessidade de políticas institucionais claras e estratégias de prevenção, conscientização e acolhimento. Medidas como códigos de ética, canais seguros de denúncia, capacitação contínua e acompanhamento das vítimas são essenciais para promover um ambiente acadêmico ético e saudável (England, 2018; Frizzo; Bopsin, 2017).

Em síntese, a pesquisa confirma que o assédio moral nas IES privadas é persistente, multidimensional e velado, afetando docentes independentemente de formação acadêmica. A predominância de episódios praticados por alunos e a intensidade/recorrência do assédio moral por superiores revelam a necessidade de intervenções institucionais estruturadas, incorporando a perspectiva de gênero e estratégias de prevenção e responsabilização dos indivíduos. Esses resultados reforçam a urgência de políticas educacionais e organizacionais que promovam o bem-estar, a saúde e ofereçam capacitação contínua a respeito do assunto, prevenindo o assédio moral e suas consequências no contexto acadêmico.

4. Conclusões

A pesquisa identificou que o assédio moral nas instituições privadas de ensino superior no Brasil se manifesta de forma complexa, envolvendo relações descendentes (superiores hierárquicos), horizontais (colegas) e ascendentes (alunos). Embora a maioria dos docentes não se reconheça como vítima, muitos relatam atos negativos, com maior prevalência de atos vindo por parte de discentes, mas maior recorrência por superiores, especialmente entre as docentes mulheres. As análises revelam descompasso entre percepção de assédio e vivência de atos abusivos, sugerindo naturalização e subnotificação do fenômeno.

O estudo também evidenciou que variáveis como idade, tempo de docência e nível de formação

não influenciam significativamente a vivência do assédio, embora gênero e nível do curso no qual lecionam apresentem tendências relevantes. Identificaram-se padrões específicos de assédio: sobrecarga e desvalorização por superiores, isolamento e interrupções entre colegas e afronta à autoridade por alunos. Os achados reforçam a necessidade de políticas institucionais claras, canais seguros de denúncia, programas de formação ética e estratégias de prevenção. Além disso, apontam lacunas para pesquisas futuras sobre o assédio em setores administrativos, relações docentes-discente e dinâmicas culturais que influenciam o reconhecimento e enfrentamento do problema.

Os resultados contribuem para a compreensão da complexidade do assédio moral nas IES privadas, ao distinguir prevalência e recorrência, bem como as diferentes direções do fenômeno. Os achados oferecem subsídios para o desenvolvimento de políticas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização, reforçando a necessidade de estratégias estruturadas para promoção de ambientes acadêmicos mais éticos, saudáveis e respeitosos.

Como limitação, a pesquisa restringe-se a um recorte específico de instituições privadas e a uma amostra delimitada, o que pode limitar a generalização dos resultados. Ademais, a utilização de dados autorrelatados pode estar sujeita a vieses de percepção e memória dos respondentes. Além disso, os respondentes se concentraram em uma região do Brasil, o que pode trazer uma baixa diversidade de contextos e limita a comparação inter-regionais.

Como sugestões para estudos futuros, recomenda-se a ampliação da amostra, incluindo diferentes regiões e tipos de instituições de ensino, bem como o aprofundamento qualitativo por meio de entrevistas, a fim de captar nuances das experiências vivenciadas. Sugere-se, ainda, a realização de estudos longitudinais que permitam analisar a evolução do fenômeno ao longo do tempo de docência e os impactos das medidas institucionais adotadas para seu enfrentamento.

6. Referências

ALVES, Ângela Gilda; CESAR, Flaviane Cristina Rocha; BARBOSA, Maria Tereza Serrano; 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**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 1027–1038, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-81232022273.07002021.

AMARAL, Lucila de Nazaré Lobo do; SIQUEIRA, Gilmar Wanzeller. 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: https://doi.org/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**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419–434, 2019. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193.

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.

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: https://doi.org/10.51891/rease.v10i9.15647.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CARAN, Vânia Cristina Silva et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737–744, 2010. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.
CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

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

EINARSEN, Staale; HOEL, Helge. The Negative Acts Questionnaire: development, validation and revision of a measure of bullying at work. Paper presented at the 10th. **European Congress on Work and Organisational Psychology**, Prague, 2001.

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

EL-AOUAR, Walid et al. New perspectives on mobbing in banking institutions. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 13, n. 3, p. 463–482, 2020. DOI: https://doi.org/10.5902/1983465929615.

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**. 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: https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.55044.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina Neumann et al. Produtivismo a qualquer custo? Gerencialismo e assédio moral na universidade. **SciELO Preprints**, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9616.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. DOI: https://doi.org/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**, Porto Alegre, v. 23, n. 4, p. 1271–1282, 2017. DOI: https://doi.org/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.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

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

HASHIZUME, Cristina Myuki. Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias. **Ambivalências**, v. 2, n. 4, p. 137–150, 2015. DOI: https://doi.org/10.21665/2318-3888.v2n4p137-150.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004. DOI: https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018.

KPMG. **Pesquisa revela que 30% dos profissionais já sofreram assédio no ambiente de trabalho**. 2024. Disponível em: https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html.

LAZZAROTTO, E. M. et al. Assédio moral nas relações de trabalho. **Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 5, n. 9, p. 121–135, 2006.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165–184, 1996. DOI: https://doi.org/10.1080/13594329608414853.

LIMA, Hellen Damália de Sousa Andrade. Violência simbólica e ambiente de trabalho. **Revista de Estudos Socioculturais**, v. 1, n. 1, p. 106–115, 2021.

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.

MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionnary (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, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207.

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

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. Assédio moral em universidade. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 144–151, 2013. DOI: https://doi.org/10.21118/apgs.v5i4.4504.

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.

NUNES, Thiago Soares; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral no trabalho em cursos de pós-graduação. **Arquivos de Análise de Políticas Educacionais**, v. 28, n. 11, 2020. DOI: https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **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.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro et al. O constructo assédio moral na relação aluno-professor. **REGE**, v. 21, n. 3, p. 415–432, 2014. DOI: https://doi.org/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 et al. O assédio moral nas organizações. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.260.

PEGORARO, Daniela et al. Assédio moral no trabalho: uma revisão de literatura. **Journal of Business and Management**, v. 26, n. 10, p. 59–67, 2024. DOI: https://doi.org/10.9790/487X-2610075967.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, p. 284–301, 2014. DOI: https://doi.org/10.1590/1679-39518275.

SILVA, Edil Ferreira da et al. Saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 56–70, 2011. DOI: https://doi.org/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.

SILVA, Aline Romanini da; D’OLIVEIRA, Mariane Camargo. Segredos intrafamiliares: violências psicológica e simbólica contra a mulher. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, v. 3, n. 1, p. 3-12, 2016. DOI: https://doi.org/10.14210/rbts.v3.n1.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.

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

SOUSA, Alline Alves de et al. Bases de poder social e assédio moral. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 3, p. 2663–2671, 2023. DOI: https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.2454.
SOUZA, Maria Eduarda de; HEINEN, Luana Renostro. Assédio moral e sexual nas universidades brasileiras. **Educação Superior e Sociedade**, v. 37, n. 1, p. 161–180, 2025. DOI: https://doi.org/10.54674/ess.v37i1.1033.

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

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.

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

Recebido em: 05/03/2026
Aceito em: 01/06/2026

Endereço para correspondência:
Nome: Patricia Kinast De Camillis
E-mail: patriciadecamillis@gmail.com

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Attribution 4.0