



ASSÉDIO MORAL: RELATOS E VIVÊNCIAS DE ESTUDANTES EM PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

MORAL HARASSMENTE: REPORTS AND EXPERIENCES OF STUDENTS IN POST-GRADUATION PROGRAMS

Silas Dias Mendes Costa¹
<https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>

Kely César Martins de Paiva²
<https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

Recebido em: 31 mar. 2023

Aceito em: 14 jun. 2023

Como citar este artigo: DIAS MENDES COSTA, S.; PAIVA, K. C. M. de. ASSÉDIO MORAL: RELATOS E VIVÊNCIAS DE ESTUDANTES EM PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO: MORAL HARASSMENTE: REPORTS AND EXPERIENCES OF STUDENTS IN POST-GRADUATION PROGRAMS. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 1, p. 232–252, 2023. DOI: 10.33362/visao.v12i1.3100. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3100>.

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar relatos e vivências que tipificam o assédio moral a partir da perspectiva de estudantes pós-graduandos. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa e de natureza descritiva. Os dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico, composto por perguntas abertas, disponibilizado em grupos fechados da rede social Facebook. Participaram do estudo 35 pós-graduandos, de 17 universidades brasileiras. Os resultados sugerem situações que podem configurar assédio moral a partir de diferentes origens, em especial, partindo de professores orientadores. As consequências do assédio relacionam-se a quadros de depressão, perda de confiança, diminuição da produtividade, vontade de mudar de área de atuação, estresse, ansiedade e, em casos mais graves, tentativas de suicídio de estudantes. Apesar disso, por conta das relações assimétricas de poder, das sutilezas manifestadas nas ações dos agressores, e da sua posição de prestígio, a maioria dos discentes não formalizam o ocorrido junto a instâncias das instituições de ensino. No âmbito teórico-

¹ Doutorando em Administração. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: silasdiasmendes@gmail.com. O autor Silas Dias Mendes Costa agradece ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa de doutorado concedida, processo número 140781/2020-0.

² Doutora em Administração. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas. Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br.

conceitual, a pesquisa evidencia ambivalências no comportamento de assediadores em relação aos assediados. Na prática, verificam-se as implicações do assédio moral na saúde e produtividade dos alunos. A discussão dessas ambivalências e implicações, tendo como unidade de análise diferentes programas de pós-graduação e universidades, sugere a institucionalização da prática de assédio e configura a originalidade do estudo.

Palavras-Chave: Assédio moral. Violência psicológica. Pós-Graduação. Instituições de Ensino.

Abstract: The objective of this article is to analyze reports and experiences that typify workplace harassment from the perspective of graduate students. To this end, a qualitative and descriptive research was conducted. Data was collected through an electronic questionnaire, composed of open-ended questions, made available in closed groups on the social network Facebook. 35 graduate students from 17 Brazilian universities participated in the study. The results suggest situations that may constitute workplace harassment from different origins, especially from supervising professors. The consequences of harassment relate to depression, loss of confidence, decrease in productivity, desire to change career, stress, anxiety, and in more serious cases, suicide attempts by students. However, due to the asymmetric power relationships, subtleties manifested in the actions of the aggressors, and their position of prestige, most students do not report the incident to the institutions. In the theoretical-conceptual scope, the research highlights ambivalences in the behavior of harassers towards the harassed. In practice, the implications of workplace harassment on the health and productivity of students are observed. The discussion of these ambivalences and implications, using different graduate programs and universities as the unit of analysis, suggests the institutionalization of the practice of workplace harassment and constitutes the originality of the study.

Keywords: Moral harassment. Psychological violence. Postgraduate. Educational institutions.

INTRODUÇÃO

Apesar de ser uma prática tão antiga quanto o próprio trabalho, somente nas últimas décadas a problematização sobre o tema assédio moral tem se difundido, em especial, entre os gestores, os trabalhadores em geral e no meio acadêmico (TOLFO et al., 2016; NUNES, 2022; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022). O assédio diz respeito a uma condição psicológica, configurando-se enquanto uma violência moral praticada, sobretudo, no ambiente de trabalho (GARCIA; TOLFO, 2011), ocasionada em função dos paradoxos impostos pelas novas configurações do trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

O tema surgiu como objeto de pesquisa do psicólogo alemão Heinz Leymann, em 1990, na Suécia, identificando um fenômeno denominado como “terror psicológico” (HELOANI, 2003; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022), relacionado a situações que implicassem em sofrimento no trabalho. Segundo Leymann (1990, p. 120, tradução nossa), “terror psíquico ou assédio moral na vida profissional significa comunicação hostil e antiética, dirigida de forma

sistemática por uma ou várias pessoas, principalmente a um indivíduo”. Isso acontece de “de tal forma que ele é levado a uma posição de fraqueza psicológica” (HELOANI, 2003, p. 58-59).

Considerando o contexto brasileiro, a pioneira nas pesquisas sobre o tema foi a professora Maria Ester de Freitas, com um estudo publicado em 2001 (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). O artigo analisa as faces do “poder perverso” nas organizações modernas, o assédio moral e sexual. Segundo a autora, “algumas organizações, empresas em particular, são incapazes de fazer respeitar os direitos mínimos do indivíduo e permitem que se desenvolvam o racismo e o sexismo em seu seio” [...] “e o agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento” (FREITAS, 2001, p. 11).

No passado, o assédio moral se dava basicamente com funcionários que ocupavam serviço sem maiores qualificações, os chamados “peões”, entretanto hoje abrange todos os níveis hierárquicos e tipos de organizações (HELOANI, 2004). Houve uma “democratização”, no sentido negativo da palavra, na qual diversos profissionais são atingidos por esse fenômeno (MARAN; VARETTO; CIVIOTTI, 2022; CORTINA & AREGUIN, 2021), entre eles, trabalhadores e servidores públicos de instituições de ensino (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022), e docentes e discentes de programas de pós-graduação públicos e privados (NUNES, 2022).

No caso do trabalho acadêmico, desenvolvido na pós-graduação, o Pacto de Bolonha³ estabeleceu estratégias para a qualidade do ensino, organização dos cursos e parâmetros de produtividade (BIANCHETTI, 2010) que compara instituições e distribui recursos. Assim, a competitividade é estimulada, gerando uma pressão por produtividade de professores e estudantes, e como ela se manifesta, muitas vezes verbalizada de modo exacerbado e como hostilidade, em especial quando se trata dos estudantes, elo mais frágil nesse contexto, pode contribuir para a ocorrência de assédio moral (NUNES, 2022).

Portanto, o objetivo deste artigo é analisar relatos e vivências que tipificam o assédio moral a partir da perspectiva de estudantes pós-graduandos. Questiona-se: como se configuram as situações de assédio moral no contexto da pós-graduação, na perspectiva de alunos? Para tanto, têm-se os seguintes objetivos específicos: I) descrever como o tema tem sido compreendido por pós-graduandos; II) descrever situações que o tipifiquem o assédio; III) descrever a como se originam as agressões, se foram reportadas a alguém, e as medidas adotadas; e IV) compreender como os discentes lidam com essas situações e quais as consequências.

O estudo amplia o conhecimento sobre o assédio moral enquanto busca compreender a dinâmica deste fenômeno em diferentes programas de pós-graduação de variadas universidades brasileiras, representando a originalidade da proposta. As discussões somam-se

³ Trata-se de um acordo foi firmado entre os ministros da educação de 29 países europeus cujo propósito está voltado para o fortalecimento e fomento da educação superior na Europa. Esse acordo serviu como referência para reformulação do ensino superior em diferentes países, entre eles o Brasil.

a pesquisas anteriores (NUNES, 2022), avançando na teorização sobre o tema, e evidenciado que algumas práticas hostis são naturalizadas mesmo em espaços plurais e diversos, como as universidades (NUNES; TOLFO; PELLEGRINI, 2021), revelando a necessidade de mobilização coletiva e ações que combatam ou mitiguem tais práticas (NUNES, 2022).

A estrutura deste artigo está organizada em cinco seções. Após essa primeira, de introdução, onde se apresenta e contextualiza a proposta de pesquisa, apresenta-se o referencial teórico com conceitos e abordagens que fundamentam a pesquisa, sobretudo relacionados a situações que caracterizam o assédio moral e a dinâmica das instituições de ensino. De forma subsequente, a terceira seção trata dos aspectos metodológicos utilizados, a quarta diz respeito à apresentação e análises dos resultados. Por fim, a quinta seção trata das considerações finais da pesquisa.

O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é compreendido enquanto um fenômeno social cercado de complexidades e caracterizado por multicausalidades, abarcando aspectos psicológicos, interpessoais, organizacionais e ambientais (NUNES; TOLFO, 2013; EINARSEN et al., 2020). Trata-se de um fenômeno relacionado à natureza humana que sempre existiu nos diversos contextos de trabalho e que parece tornar-se cada mais intenso (HIRIGOYEN, 2015). Sua compreensão envolve questões relacionadas à intolerância, tendo raízes complexas, ancoradas em uma construção histórica e cultural (BARRETO; HELOANI, 2015; VASCONCELOS, 2015).

A prática do assédio no trabalho implica na “constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder” (HELOANI, 2004, p. 5). O termo refere-se a “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa” (HIRIGOYEN, 2003, p. 65), que evolui de forma gradativa, sendo iniciado a partir de um conflito interpessoal que se agrava com o decorrer do tempo (EINARSEN, 2005).

O embasamento que caracteriza as condutas negativas no ambiente de trabalho ancora-se nas pesquisas de autores como Brodsky e Leymann (LEYMANN, 1990; TOLFO et al., 2016), sendo posteriormente identificadas por outros autores. Para Garcia e Tolfo (2011), as concepções do assédio enquanto violência é importante para compreensão desse problema que, de forma mais comum, se apresenta cercado de sutilezas. Há um conjunto de sentimentos que levam uma pessoa a assediar a outra, conseguindo desestabilizá-la (HIRIGOYEN, 2015; NUNES, 2022; MARAN; VARETTO; CIVIOTTI, 2022).

O assédio caracteriza-se pela recusa à diferença (manifestada pela discriminação), a rivalidade e concorrência, o medo (da crítica, da mudança, de não estar à altura) e

desentendimentos (HIRIGOYEN, 2015). Além disso, expectativas incompatíveis em torno da função, tarefas e responsabilidades podem na frustração e estresse de membros do grupo envolvendo direitos, obrigações e resultar hierarquia, desencadeando o conflito (EINARSEN, 1999; EINARSEN et al., 2020). A imposição de solidão por meio do isolamento, fazendo uma pessoa sentir-se ignorada frente aos demais, e o cerceamento de sua participação também podem ser indicativos de assédio (BRYANT; COX, 2003).

Para se caracterizar determinadas situações como assédio moral, levam-se em consideração a frequência e a duração dos fatos (EINARSEN et al., 2020; NUNES, 2022; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022). Para Leymann (1990), esses aspectos — duração e frequência — minimizam os conflitos acerca da caracterização desse fenômeno, uma vez que estão situados em uma zona de transição onde a situação psicossocial tende a culminar em estados patológicos de ordem psiquiátrica e/ou psicossomática. Episódios de humilhação, desqualificação ou constrangimento contra os trabalhadores, independentemente da posição hierárquica, não constituem assédio moral, mas tipificam o dano moral.

No que se refere à intencionalidade, considera-se que o caráter intencional de uma agressão psicológica agrava o seu impacto (HIRIGOYEN, 2015), entretanto, reconhece-se que “é difícil estabelecer indicadores da presença e da intensidade da intencionalidade” (GARCIA; TOLFO, 2011, p. 43). Para Pinto e Paula (2013, p. 347), a análise da ocorrência de um episódio de assédio “não pode ser limitada pela explicitação de que o violentador agiu intencionalmente, tendo em vista que as relações interpessoais se estabelecem tantas vezes a partir de bases instáveis e abstrusas”.

A literatura apresenta divergências quanto a questão da intencionalidade ou não da violência (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; EINARSEN et al., 2020). Enquanto há autores que defendem essa condição (FREITAS; HELOANE; BARRETO, 2008), outros destacam que ações de hostilidade também podem ser não intencionais (LEYMANN, 1990; EINARSEN et al., 2020). Desta forma, é preciso considerar também que “os sujeitos estão vulneráveis a ações e pronunciamentos que divergem desde a intenção até o resultado produzido, podendo violentar outrem mesmo não sendo esse o desejo primário” (PINTO; PAULA, 2013, p. 347).

Quando o sujeito agredido é o superior, e as agressões partem do(s) subordinado(s), o assédio é vertical ascendente, comum em situações de substituição de chefia, promoção de colega e inexperiência do superior (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2007). Em situações em que o superior hierárquico age com abuso de poder e violência psicológica, levando o subordinado ao medo, o assédio é vertical descendente. A vítima tende a sentir-se isolada e com dificuldade de encontrar uma solução para o problema (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2007), fragilizando o seu desempenho em decorrência do sofrimento vivenciado (OKECHUKWU et al., 2014; EINARSEN et al., 2020).

O assédio moral também pode ser originado em situações mistas, “podem proceder

de chefias, colegas de subordinados” (TOLFO et al., 2016, p. 261). De acordo com Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p. 66): “no assédio misto encontramos a situação mais grave do ponto de vista do assediado, porque ele se encontra desamparado, solitário entre seus pares, sem ter com quem dividir suas preocupações”. Dada à complexidade sobre o fenômeno, torna-se difícil estabelecer padrões para as pessoas que podem ser vítimas em potencial (NUNES; TOLFO; PELLEGRINI, 2021; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022).

Quando as vítimas tomam consciência da agressão, se produz um choque, pois até então elas não se davam conta da real situação que estava acontecendo, embora tivessem consciência de sua submissão e dos joguetes de manipulação (HIRIGOYEN, 2003). Assim, o assédio resulta em consequências pessoais (psicológicas e fisiológicas) e profissionais (relacionadas ao trabalho), que são severas e difíceis de serem mensuradas (SAMNANI; SINGH, 2012) “A abrangência da consequência não está apenas ligada à saúde física e psíquica do indivíduo assediado, mas também acarreta efeitos para as organizações e sociedade” (TOLFO et al., 2016, p. 270).

Portanto, o indivíduo assediado pode ter sua saúde física e psíquica afetada, implicando ainda no seu trabalho e na sua vida pessoal/social. Entre essas implicações, Tolfo et al. (2016) apresentam de forma resumida alguns sintomas identificados por outros autores que estudam o tema, a saber: o aumento da pressão arterial, dores de cabeça, palpitações, tensões musculares, consumo excessivo de álcool, dores esporádicas e generalizadas, alterações do sono, insegurança, manifestações depressivas, irritabilidade, vontade de chorar, desejo de vingança, transtornos de estresse pós-traumático e até mesmo o suicídio.

Para Gil-Monte (2014, p. 245) o apoio dado à vítima tem impactos em sua saúde. “A saúde do indivíduo ver-se-á mais afetada quanto menores forem os apoios efetivos (pessoas que provem afeto, compreensão, conselho, ajuda, etc.), tanto no âmbito laboral como extra laboral”. Em situações de assédio, os indivíduos tendem a ficar desmotivados e insatisfeitos, compreendendo o ambiente de trabalho enquanto um lugar hostil, associado ao sofrimento (GIL-MONTE, 2014; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; EINARSEN et al., 2020). Esses custos individuais são difíceis de mensurar dada a subjetividade do fenômeno.

ESTRUTURA E DINÂMICA DA PÓS-GRADUAÇÃO

Conforme indicado por Hirigoyen (2015), o contexto de ensino, particularmente das instituições públicas, tem sido afetado por este tipo de violência. O fenômeno também tem impetrado as instituições particulares visto que algumas têm adotado um tratamento de clientelismo para com os alunos, contribuindo com a naturalização de práticas do assédio moral, dada a complexidade das interações e atividades desenvolvidas pelos professores. Além disso, “o pertencimento a determinado grupo ou categoria e o tempo de instituição podem

favorecer ou prejudicar o indivíduo” (NUNES; TOLFO; PELLEGRINI, 2021, p. 108).

Considerando os aspectos contextuais das instituições de ensino, Pita (2010) faz uma analogia às plantas industriais toyotistas ao ponderar que, no ambiente acadêmico, àqueles que resistem em atender às exigências que lhes são impostas podem sofrer consequências, entre elas, retaliações e assédio moral, suscitando discussões sobre relações de poder, trabalho, saúde e questões culturais (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; VASCONCELOS, 2015). A cobrança por resultados, pressões, competitividade, vaidade e pressões são elementos por vezes naturalizados e culturalmente aceitos, enquanto são incorporados ao cotidiano e reproduzido por estudantes e docentes (NUNES, 2022).

Em diferentes Instituições de Ensino Superior (IES), há uma estrutura hierárquica na pós-graduação. Em primeira instância, tem-se como reguladora dos Programas de Pós-Graduação (PPGs) a Coordenação de Aperfeiçoamento Profissional do Ensino Superior (CAPES), que autoriza o funcionamento dos programas e os avalia. Os PPGs ocupam uma posição abaixo da CAPES, atendendo às demandas impostas. Há também relações entre os sujeitos de diferentes posições: os coordenadores, responsáveis pelo “gerenciamento” do curso; os funcionários, que dão suporte as atividades administrativas; os professores ou professores-orientadores, que desenvolvem atividades pedagógicas em sala de aula e/ou auxiliam os alunos do desenvolvimento de suas pesquisas; e, por fim, os alunos, que de uma forma verticalizada estão hierarquicamente subordinados a todos os sujeitos mencionados.

A pressão e a cobrança costumam ser práticas frequentes nessas múltiplas relações, envolvendo o trabalho em si, a produção acadêmica — mensurada pela elaboração e publicação de artigos — a assiduidade à instituição, entre outras questões. Contudo, a forma hostil e marcada por excessos tende a contribuir para a ocorrência do assédio, não apenas com os discentes, que representam o elo mais vulnerável dessas relações, mas também, em relação aos docentes, com sua permanência nos PPGs condicionada à produção acadêmica, e aos demais sujeitos vinculados aos programas, já que o funcionamento de um PPG está condicionado à sua avaliação junto a CAPES (NUNES, 2022).

Sobre a relação entre docente e discente, em um estudo realizado por Bispo e Helal (2013) com mestrandos do curso de Administração, a exigência de produtividade tanto em termos quantitativos como qualitativos aparece como fator conflitante com o tempo que os alunos dispõem para desenvolvê-las. O estudo revela, ainda, que tal exigência implica em pressão psicológica e até mesmo em punições (BISPO; HELAL, 2013). Diante do exposto, o conflito pode surgir a partir da diferença de expectativas entre os agentes que se relacionam em determinado contexto a partir das obrigações e posições de hierarquia (EINARSEN, 1999).

Ao analisar as práticas e elementos que propiciam o assédio moral em um programa de pós-graduação de uma universidade pública, Nunes (2022) identificou que a falta de punição quanto à prática de assédio, violências ou comportamentos não éticos tendem a reforçar traços

de personalismo e corporativismo manifestados pelas instâncias que deveriam coibir tais ações, desencorajando, por vezes, a formalização de denúncias. Estar vinculado a um grupo dominante no PPG pode facilitar a prática de assédio, na medida em que alguns sujeitos que ocupam posição de destaque (professores/orientadores e coordenadores) também possuem poder decisório quanto à adoção de medidas punitivas. A produtividade, competitividade e a vaidade também foram identificadas como elementos culturais associados ao assédio, sendo este último associado a traços narcísicos e intolerância a críticas (NUNES, 2022).

As discussões apresentadas até aqui demonstram avanços nas discussões sobre tema. Com o propósito de contribuir com novas informações, foi realizada uma pesquisa nacional, com estudantes de pós-graduação, possibilitando ampliar a perspectiva de análise sobre o fenômeno analisado. Na seção seguinte apresenta-se o método empreendido no estudo.

MÉTODO

A pesquisa caracteriza-se por sua abordagem qualitativa e natureza descritiva (LAKATOS; MARCONI, 2003), cujos dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico, permitindo analisar relatos e vivências que tipificam o assédio moral a partir da perspectiva de estudantes pós-graduandos. Sua natureza descritiva é evidenciada através do objetivo proposto, que envolve a descrição do fenômeno estudado com base em situações experimentadas pelos pós-graduandos participantes.

Constituiu-se unidade de análise desse estudo os discentes pós-graduandos (mestrando e doutorandos) de diferentes Instituições de Ensino Superior (IES) do país. A coleta dos dados ocorreu nos meses de fevereiro e março de 2018, resultando em 35 participantes de 17 IES brasileiras. Quatro dos participantes optaram por não informar a instituição. Após realização de uma leitura flutuante das respostas, verificou-se que novos elementos pouco apareciam nas respostas quando considerado os tópicos abordados em cada uma delas. Deste modo, procedeu-se com a finalização da coleta, atendendo o critério de saturação de dados.

O questionário foi composto por perguntas abertas e o convite para respondê-lo foi realizado por meio da rede de contatos pessoais em grupos fechados de pós-graduandos, na rede social *Facebook*. Sua estrutura compreendeu três partes: I) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentando a pesquisa e assegurando aos participantes o sigilo e anonimato; II) o entendimento dos participantes (próprio e de seus pares) em relação ao tema assédio moral (ocorrência de situações de constrangimento, situações específicas de assédio moral; relatos, frequência, duração, origem e possíveis consequências ou danos); e III) dados sociodemográficos tais como faixa etária, estado civil, cor de pele/raça, sexo, curso, área do conhecimento e a condição de bolsista de órgão de fomento, ou não.

A pesquisa foi operacionalizada nos moldes prescritos pelo Conselho Nacional de

Saúde (CNS, 2016), conforme resolução nº 510/2016, que trata das pesquisas com seres humanos nas ciências humanas e sociais, considerando o consentimento livre e esclarecido (TCLE) e a confidencialidade, dispensando, desta forma, sua submissão em Comitês de Ética em Pesquisa, conforme prevê o inciso I, do parágrafo único, do artigo 1º, da referida resolução. Para garantir o anonimato dos participantes da pesquisa, as respostas foram codificadas com a letra “R” (respondente), seguidas por um número (entre 1 e 35).

Os dados foram analisados de forma qualitativa, a partir da análise de conteúdo (BARDIN, 2008). Como técnica, utilizou-se a análise categorial, que “funciona por operações de desmembramentos do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos” (BARDIN, 2008, p. 199). As categorias foram agrupadas da seguinte forma: compreensão do tema; situações típicas de assédio, sua duração e frequência; origem das agressões, notificação do ocorrido e medidas adotadas; e estratégias dos assediados e potenciais consequências.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os sujeitos participantes da pesquisa apresentaram, predominantemente, as seguintes características: idade entre 26 e 30 anos (31%), estado civil solteira(o) (57%), cor/raça branca (63%), sexo feminino (80%), doutorandos (57%), bolsistas (71%), de cursos das Ciências Biológicas (20%); Ciências Humanas (20%) e Ciências Sociais Aplicadas (20%). Os 35 respondentes estão vinculados a programas de pós-graduação de pelo menos 17 IES diferentes, estaduais e federais. Cabe registrar que quatro deles optaram por não informar o nome da instituição, ainda que lhe tenha sido assegurado o sigilo e anonimato das respostas.

COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ACADÊMICO

Com o propósito de identificar como e quem pratica atitudes que se configuram como assédio moral no contexto da pós-graduação, a partir da percepção de mestrandos e doutorandos participantes da pesquisa, recorreu-se, em primeiro plano, à compreensão do fenômeno. Assim, foi possível contribuir com informações sobre a percepção acerca do assédio e os sentimentos vivenciados pelas vítimas, conforme sugerido por Garcia e Tolfo (2011). De modo geral, a compreensão do assédio moral está associada a situações de constrangimento, humilhações, agressão física ou psicológica, discriminação e segregação, entre outras:

Tabela 1 - Compreensões sobre assédio moral, segundo os participantes da pesquisa

Respostas	Respondentes	Total
Situação constrangedora, humilhação, falta de respeito, ridicularização; chacota;	R02, R03, R05, R08, R09, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R19, R22, R25, R26, R27, R28, R31, R33, R34; R35	21
Pressão, ameaça, excesso de cobrança,	R03, R04, R06, R07, R11, R19, R20, R22,	12

coação, intimidação, chantagem emocional;	R25, R30, R31, R32	
Agressão, ataque ou violência de natureza física ou psicológica;	R01, R04, R10, R13, R18, R21, R23, R29, R35	09
Discriminação, segregação, inferioridade, bloqueio.	R02, R07, R17, R24, R31, R34, R35	07

Fonte: Dados da pesquisa.

O entendimento sobre o tema parece estar relacionado às suas complexidades e múltiplas causas, que compreendem questões psicológicas, interpessoais e ambientais (NUNES; TOLFO, 2013; EINARSEN et al., 2020). Esse resultado se diferencia do encontrado por Nunes, Tolfo e Espinosa (2022), quando o assédio foi associado às suas consequências, e não as variadas formas que ele pode se apresentar. Isso demonstra a importância de um novo estudo com o tema, com pós-graduandos de diferentes instituições, sugerindo que, em determinados contextos, mesmo que se tenha um grau de instrução mais elevado, as vítimas podem não ter consciência da real situação a qual foram submetidos, mesmo que identifiquem jogos de manipulação e poder (HIRIGOYEN, 2003). Os trechos a seguir ilustram algumas respostas:

- Sempre que uma pessoa é colocada em situação constrangedora em ambiente organizacional. [R16]

- Humilhação com perseguição. [R26]

- É quando por um longo período uma pessoa é bombardeada por palavras que causam uma horrível sensação de mal-estar, como nos fazer se sentir inúteis, inferiores e chacoteados. [R35]

As definições de assédio moral atribuídas pelos pós-graduandos vão ao encontro da definição proposta por Hirigoyen (2003) que compreende esse fenômeno a partir de qualquer conduta abusiva manifestada nas mais diversas formas, como comportamentos, palavras e atitudes que de alguma maneira implique em dano físico ou psíquico a uma pessoa. Assim, as percepções descritas fazem parte do rol de situações em que o assédio pode ser manifesto. As diferentes definições também podem estar associadas à interpretação cultural de cada pessoa (VASCONCELOS, 2015), a qual está atrelada ao meio em que vive e transita, no caso, a academia (NUNES; TOLFO; PELLEGRINI, 2022; NUNES 2022).

No contexto acadêmico, verifica-se que a “democratização” do assédio moral, no sentido negativo palavra (HELOANI, 2004), faz com que o fenômeno seja percebido com certa “naturalidade” entre os pós-graduandos, embora existam aqueles que o compreenda como forma ou tipo de violência. Essa naturalização tende a ocorrer enquanto comportamentos hostis e eticamente questionáveis passam a ser culturalmente acatados e incorporados à rotina, sendo reproduzidos por diversos atores — professores e estudantes — (NUNES, 2022) com frequência, como observado nos seguintes trechos:

- Vários deles [colegas] observam que infelizmente o assédio moral é praticado com

frequência dentro da academia. [R03]

- Alguns não conseguem reconhecer que aquela violência relatada se trata de um assédio, mas [entende] enquanto uma cultura de exigência ou subordinação que deve ter. [R04]

- Os meus colegas, com rara exceção, consideram que não existe assédio, acreditam se tratar de "mimimi". [R06]

- Algo que acontece inclusive nas universidades. [R21]

- Alguns acham que é frescura, vitimismo, enquanto outros veem como forma de violência. [R28]

A assimetria de poder, legitimada pela posição de autoridade dos agressores, transmite a ideia de que deve haver uma subordinação (R04), mesmo que em situações mais extremas de assédio. Essa concepção se reforça com a exigência por produtividade (BISPO; HELAL, 2013; PITA, 2010; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022), naturalizando práticas hostis (HELOANI, 2004) quando elas se repetem sendo justificadas em função da posição hierárquica e da generalização das cobranças. Tudo isso resulta na ideia equivocada de que a exposição às situações vexatórias ou de humilhação não passa de “frescura”, “vitimismo” e “mimimi” (R06; R28), ideia essa que retroalimenta a naturalização dessas ações, tornando o assédio comum no contexto acadêmico (R03; R21).

SITUAÇÕES TÍPICAS DE ASSÉDIO MORAL: SUA DURAÇÃO E FREQUÊNCIA

As situações de assédio podem ter origem a partir de ofensas, constrangimentos ou desrespeitos (EINARSEN, 1999; EINARSEN et al., 2020; GARCIA; TOLFO, 2011; HIRIGOYEN, 2015). Acerca disso, 32 dos respondentes sinalizaram terem sido informados por colegas sobre a ocorrência de situações desta natureza, enquanto 3 afirmaram não terem sido informados. Dos respondentes, 26 disseram ter sido submetido a essas situações e 9 alegam não as ter vivenciado. As respostas sobre essas vivências foram tabuladas e sintetizadas na Tabela 2, conforme apresentada a seguir:

Tabela 2 - Vivências de situações típicas de assédio moral

Respostas	Respondentes	Total
Vivenciaram de situações que tipificam o assédio moral	R02, R03, R04, R06, R07, R08, R10, R11, R12, R13, R14, R17, R18, R19, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R29, R30, R32, R33, R34	26
Não vivenciaram situações que tipificam o assédio moral	R01, R05, R09, R15, R16, R20, R28, R31, R35	9

Fonte: Dados da pesquisa.

Os alunos que informam ter vivenciado essas situações as descrevem detalhadamente, bem como sinalizaram suas consequências, como pode-se observar em

diversos trechos das respostas:

- As situações foram as mais constrangedoras pelas quais já passei, despertaram uma completa sensação de impotência e desânimo com a continuidade dos estudos. [R02]

- No mestrado, o meu orientador, costumava me humilhar em público, dizendo que eu não escrevia bem, dizendo que eu era bolsista e então não passava da minha obrigação dar o exemplo aos outros colegas, dizia que eu deveria ser a melhor, me dedicar 100%, publicar mais, defender mais rápido etc. Uma vez também me deu atividades administrativas do PPGA para fazer, pois achava que era uma contribuição "natural", pois fui bolsista. Ser bolsista com um orientador dessa natureza não foi fácil, na verdade, não foi fácil engolir muitos "sapos" para evitar o conflito declarado. [R18]

- Foram situações humilhantes, na frente de colegas de cursos, de funcionários da pós-graduação e de outros docentes. Foram situações que a princípio você pensa que não significa nada, mas depois você percebe que a pessoa te humilhou e te ofendeu. [R34]

A intenção de humilhar, desqualificar ou constranger alguém, embora não necessariamente configure assédio, tipifica o dano moral, que acontece de forma esporádica, enquanto o assédio moral é sistemático e recorrente (TOLFO et al., 2016). Dos que tiveram conhecimento sobre situações constrangedoras ou humilhantes vivenciadas por colegas, 29% não souberam ou não responderam sobre a frequência, e 71% disseram ocorrer com certa frequência dentro de determinados períodos (meses), como ilustra a resposta de R24 "Ao longo dos semestres do mestrado e doutorado, então foram várias vezes ao longo de anos!" e de outro participante, o R08 "Durante todo o período de orientação, 12 meses, no mínimo".

Cabe esclarecer que os relatos analisados apresentam elementos que os tipificam como assédio, no entanto, é preciso evitar que o tema seja banalizado por meio de incompreensões ou mesmo equívocos (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022). Além disso, é fundamental que as vítimas sejam acolhidas, recebam suporte e orientação, não apenas para identificarem jogos de manipulação, poder (HIRIGOYEN, 2003), ofensas e constrangimentos (EINARSEN et al., 2020; GARCIA; TOLFO, 2011), mas que recebam orientação de como agir ao identificar tais situações (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022). Tais ações são discutidas na seção seguinte.

ORIGEM DAS AGRESSÕES, NOTIFICAÇÃO DO OCORRIDO E MEDIDAS ADOTADAS

A literatura informa que é possível que se origine de diferentes posições hierárquicas (FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2007; TOLFO et al., 2016). No caso daqueles que vivenciaram situações análogas ao assédio moral, as respostas indicam que as agressões são originadas mais frequentemente de professores-orientadores em direção aos seus respectivos orientandos. Além disso, partem dos professores nas aulas, de docentes em cargos de gestão

e menos frequentemente dos colegas e funcionários do PPG. Em determinados episódios, verifica-se que o assédio pode ser originado em situações mistas (TOLFO et al., 2016):

Tabela 3 - Direção das situações de ofensas, constrangimentos ou desrespeitos

Respostas	Respondentes	Total
Professores orientadores	R02, R06, R07, R08, R10, R13, R14, R17, R18, R22, R23, R24, R25, R29, R32	15
Professores não orientadores	R03, R04, R06, R12, R14, R19, R21, R22, R26, R30, R32	11
Professores gestores da coordenação	R04, R07, R11, R27, R34	05
Funcionários técnico-administrativos	R32	01
Colegas da turma / do curso / outros	R14	01
Mistas	R06, R14, R22, R32	04

Fonte: Dados da pesquisa.

Algumas respostas representativas sobre a origem das situações análogas ao assédio moral são apresentadas pelos pesquisados, envolvendo docentes, orientadores, técnico-administrativos e outros colegas. Em alguns episódios, os relatos remetem à vaidade no ambiente acadêmico, quando um indivíduo se considerar superior aos demais e deseja atrair admiração dos pares e demais pessoas com as quais mantem relações de trabalho, em outros, parece que não se pode “dividir o brilho” com o mestre (NUNES, 2022), outros ainda estão associados a desvios de comportamento de cunho sexista, conforme demonstrado a seguir:

- O orientador me assediou em termos de "cantada" marcando orientações após o horário normal de expediente. [R07]

- [Partiu] dos professores. Já fomos (eu e os demais pós-graduandos) acusados de roubo, com ameaças diárias de chamar a polícia, e gerando um ambiente tenso. Quando foi na verdade um esquecimento do professor do equipamento na sala de aula. Também somos obrigados a pagar multa com nossas bolsas se o laboratório estiver bagunçado. [R12]

- Partiu do coordenador e professor do departamento onde a situação ocorreu comigo na frente dos outros alunos, me humilhando e falando que não tinha capacidade para estar ali. [R27]

- Da chefia do programa, por docentes, técnico-administrativos e outros colegas. [R22]

Situações de hostilidade e de perversão moral nas quais o agressor se engrandece rebaixando a(s) vítima(s) (NUNES, 2022), também são descritas pelos alunos a partir de situações vivenciadas por colegas no cotidiano da pós-graduação:

- O orientador chamava a minha amiga, sua orientanda, de burra. Em outro caso, o orientador disse a uma colega que não iria dar atenção ao trabalho dela, o que a fez desistir do curso. [R17]

- Pessoas do grupo informando a orientadora dos desabafos em rede social... [a professora] ameaçou a aluna a parar, caso falaria com a coordenação... coordenação após tentativa de suicídio se tranca com a aluna sozinha, tentando a induzi-la a não defender por

estar "louca". [R32]

Esses relatos corroboram com argumento de que as relações hierárquicas de dependência construídas e vivenciadas no contexto acadêmico podem desencadear situações ofensivas ou constrangedoras com características de assédio moral (HELOANI, 2004; NUNES, 2022; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022). Especificamente sobre as situações que acreditam configurar assédio moral, a grande maioria dos alunos informou que a instituição de ensino e/ou coordenação do PPG não foi notificada, tanto nos casos vivenciados por colegas, quanto por eles mesmos. Alguns alegam o prestígio e a posição ocupada pelos agressores como um fator impeditivo, que lhe faria perder a credibilidade mediante a denúncia, outros apontam a “normalidade” do fenômeno (HELOANI, 2004), especificamente no meio acadêmico (NUNES, 2022), e outros ainda acreditam na possibilidade de retaliação. Tais situações foram explicitadas como se segue:

- Não [foi informado à instituição ou ao PPG]. [R01; R07; R09; R12; R19; R20; R22; R33]

- Não, de jeito nenhum. Tratou-se de um professor conhecido, "poderoso" na faculdade e no PPGA. Muitos o temiam e o admiravam (relação paradoxal), outros não gostavam do jeito dele, mas evitavam o conflito declarado, pois sabiam que seria problema na certa. [R18]

Nos casos em que os alunos relatam reportar o caso às instâncias cabíveis, eles sinalizam que os responsáveis por apurar o ocorrido reagem com surpresa e que são poucos os casos em que são tomadas ações concretas. Os pós-graduandos descrevem da seguinte forma:

- [Reagiu] com surpresa, alegando não imaginar esse tipo de situação ocorrendo. Mas prestando total apoio e solidariedade ao caso. [R02]

- Enviei e-mail na sexta à noite e obtive resposta na segunda de que estava sendo encaminhado para a direção. [R29]

- Provavelmente não aconteceu nada, já que a pessoa é muito importante tanto economicamente como em termos de visibilidade acadêmica e de mercado. [R07]

- Disse que iria autorizar a mudança de orientadora e explicou como proceder. [R13]

Mesmo informando a coordenação, os pós-graduandos desconhecem muitas das medidas adotadas para combater determinadas práticas ou eventualmente punir que as faz. Em outros casos, porém, sobretudo os que envolvem orientadores e orientandos, verificou-se que a troca do orientador é autorizada para encerrar o assunto. Não houve registros de informações referentes a punições mais efetivas ou abertura de processo administrativo contra os assediadores. Nestes moldes, “a impunidade pode ter um aspecto também de corporativismo da classe” (NUNES, 2022, p. 13), e o problema parece não ser isolado, já que este resultado foi encontrado tanto no estudo realizado com estudantes de uma universidade, quanto nesta pesquisa, que contou com a participação de estudantes de pós-graduação

vinculados a 17 universidades brasileiras.

ESTRATÉGIAS DOS ASSEDIADOS E POTENCIAIS CONSEQUÊNCIAS

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008), em 90% dos casos, a prática de assédio moral resulta no bloqueio ou impedimento do trabalho realizado pelas vítimas e no acometimento da sua saúde física e psíquica, manifestando sintomas como insegurança, irritabilidade, vontade de chorar, quadros depressivos (TOLFO et al., 2016), insatisfação e desmotivação (GIL-MONTE, 2014). As consequências das situações descritas pelos alunos como assédio moral são representadas a partir das categorias explicitadas na Tabela 4 e se assemelham aos resultados obtidos em estudos anteriores (NUNES, 2022; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022).

Tabela 4 - Consequências das situações de assédio moral

Respostas	Respondentes	Total
Problemas psicológicos; depressão; transtornos mentais; síndrome do pânico.	R01; R02; R03; R06; R10; R12; R20; R21; R22; R24; R28; R29; R30; R31; R33; R34.	16
Baixa autoestima; perda de confiança; sensação de incapacidade. Insegurança; medo.	R01; R02; R05; R09; R15; R16; R17; R20; R26; R27; R28; R33; R35	13
Diminuição do rendimento; bloqueio na produção textual e pesquisa;	R01; R03; R06; R07; R13; R24; R29; R32; R34	09
Vontade de mudar de área de atuação; desistência do curso; desistência de ingressar na docência;	R02; R04; R08; R12; R13; R17; R18; R21; R23; R24; R30; R31; R34	13
Estresse; ansiedade; perda de sono; ganho/perda de peso;	R03; R13; R15	03
Suicídios;	R11	01
Prejuízos diversos;	R24	01

Fonte: Dados da pesquisa.

As categorias temáticas que emergiram a partir da fala dos participantes corroboram com as pesquisas realizadas por outros autores, que sinalizam como consequências do assédio moral, alterações do sono, insegurança, manifestações depressivas, irritabilidade, vontade de chorar, transtornos diversos e, até mesmo, o suicídio (TOLFO et al., 2016). Esses sintomas podem ser identificados a partir das seguintes falas:

- Situações que ocorrem com frequência e que afetam consideravelmente a sua vontade de continuar o mestrado/doutorado. [R01]

- Alunos se escondem no banheiro para chorar. Mudam sua rotina de trabalho no laboratório. Se tornam mais tristes, fechados, desmotivados. [R24]

- Frequentemente tem que ter tratamento/acompanhamento para ansiedade e depressão. [R22]

- Alunos ficam estressados, deprimidos, sofrem com ansiedade e seu rendimento tende a cair com isso. [R03]

- Alguns adoecem, outros tomam pavor, chegando ao ponto de desistir de fazer, por exemplo, o doutorado. Muitos concluem o mestrado, mas ou desistem de fazer doutorado, ou ingressar na docência por causa do que vivenciou [sic] enquanto aluno. [R04]

- Doenças causadas por estresse e dificuldade de proceder com o trabalho. Às vezes o assédio é, em si, um empecilho para o procedimento do trabalho. [R14]

De forma geral, os alunos não indicaram utilizar uma estratégia deliberada para lidar especificamente com essas situações. Em alguns casos, colegas manifestam apoio e grupos de representação discente tentam articular o debate sobre o tema. Há casos em que os pós-graduandos usam medicamentos para suportar a situação vivenciada e suas memórias: “Terapia e uso de medicamentos [R13]”, buscam conversar em grupos de redes sociais: “Postar em redes sociais sobre como lidar com a depressão na pós-graduação [R22]” e, dentro do possível, ignoram parcialmente as ofensas: “Tentar ignorar ou evitar encontros com o orientador [R33]”.

É possível verificar a complexidade do fenômeno e a vulnerabilidade dos alunos em relação às agressões. O “efeito destruidor” (HIRIGOYEN, 2015) do assédio moral tem implicado na produtividade dos alunos, na realização das suas tarefas e na escrita, objeto de suma importância visto que o trabalho final para obtenção do título (mestre ou doutor) está estritamente ligado a ela. Observa-se que o apoio às vítimas é incipiente ou inexistente, e as estratégias para lidar com o problema, de forma mais ampla, ainda não são bem estabelecidas ou mesmo articuladas, individual e coletivamente. A mudança da cultura que parece se naturalizar na pós-graduação não é tarefa fácil, bem de curto prazo, e demanda mobilização coletiva (NUNES, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar relatos e vivências que tipificam o assédio moral a partir da perspectiva de estudantes pós-graduandos. Os resultados possibilitam identificar como as situações de assédio moral se configuram no contexto da pós-graduação a partir da perspectiva de discentes, mestrandos e doutorandos. Apesar da complexidade de descrever e caracterizar este fenômeno, há um alinhamento conceitual entre o público pesquisado no sentido de compreendê-lo como forma de constrangimento, humilhações e agressões psicológicas. Por vezes, o assédio moral é percebido com naturalidade, fazendo com que algumas pessoas o encarem de forma banalizada, como “frescura”, “mimimi” e “vitimismo”.

A sua ocorrência no ambiente acadêmico implica em um paradoxo, uma vez os assediadores, usualmente professores e orientadores, devido à posição que ocupam, deveriam portar-se de forma impessoal, sobretudo por terem um nível elevado de instrução formal e por suas funções demandarem o relacionamento constante com diferentes pessoas e situações.

Constata-se, então, a sua abrangência nas mais diversas relações de trabalho, não ficando aquelas estabelecidas no contexto da pós-graduação fora dessa realidade, observando-se diferentes universidades.

No que se referem às situações que tipificam esse tipo de violência, sua duração e frequência, as ocasiões mais rotineiras são humilhações públicas e/ou privadas dos alunos, nas quais o assediador apresenta tom de voz exaltado, xingamentos, ridicularização da vítima, rispidez ou, ainda, negligenciando necessidades e informações, e pouco ou nenhum diálogo. São casos que ocorrem de forma frequente em aulas, laboratórios e orientações de alunos em relação ao seu projeto ou pesquisa. A maioria dos discentes não formaliza o ocorrido junto ao PPG ou a IES alegando o prestígio e a posição de “importância” ocupada pelo agressor.

Mestrandos e doutorandos expõem que os responsáveis por analisar os fatos reportados reagem com certa surpresa. Nos casos analisados formalmente, as agressões geralmente partem de orientadores em relação aos seus orientandos, e a troca de orientador é autorizada pelo PPG como forma de “encerrar o assunto”. Há casos ainda em que os alunos desconhecem as medidas adotadas. Na pesquisa, não houve registro de punições mais efetivas ou abertura de processo administrativo, dadas às respostas. Em apenas dois casos, os discentes sentiram-se amparados por aqueles que receberam as queixas.

Quanto às implicações do assédio, verificaram-se impactos na saúde física e psíquica dos alunos. Os sentimentos experimentados são a raiva, a impotência e o medo. O impacto mais imediato está relacionado com a motivação e produtividade. Há manifestações de ansiedade, estresse, depressão, perda de autoestima e autoconfiança. De forma geral, eles não sabem lidar com essas situações e não tem estratégias para agir em relação ao que acontece. Alguns buscam conversar em redes sociais, outros tentam ignorar as situações mesmo que de forma parcial. Nos casos mais graves, há necessidade de terapia e uso de medicamentos.

Como limitações do estudo, destaca-se a dificuldade de coleta de dados para a pesquisa, além do desconforto dos participantes em relatar as situações e a disponibilidade de serem entrevistados pessoalmente. A opção da coleta de dados por meio do questionário eletrônico, embora viabilize a pesquisa, não permite profundidade nas narrativas quando comparada às entrevistas presenciais. Além disso, as situações tipificadas como assédio moral baseiam-se na percepção dos sujeitos abordados e a abordagem qualitativa utilizada na pesquisa inviabiliza possíveis generalizações dos resultados.

No plano teórico-conceitual, o estudo apresenta resultados que corroboram com pesquisas precursoras, evidenciando ambivalências como a sutileza e agressividade no comportamento de assediadores em relação aos assediados, bem como ampliando o conhecimento sobre o fenômeno em um contexto e público ainda pouco estudado. No plano pragmático-social, os resultados indicam situações que podem acarretar danos à saúde e à produtividade dos discentes. Neste sentido, verifica-se a necessidade de um debate mais amplo

a fim de evitar a naturalização progressiva dessa prática, bem como de suas consequências.

A maioria das situações relatadas origina-se de comportamentos violentos de professores, os quais não deveriam perder o foco da natureza educadora de suas atividades e das relações entre a pesquisa, o ensino e a extensão. No cotidiano do PPG, o foco comportamental deve contribuir para formação de mão de obra especializada, incluindo conduta ética e cidadã. Entende-se que relações de poder assimétricas são naturais em qualquer tipo de organização, mas a forma de exercício distingue os profissionais entre si e, em especial em IES, os que semeiam conhecimento como liberdade e igualdade na sua prática didático-pedagógica e os que destilam discriminações e perversidade. Cabe mencionar também a importância de registrar os episódios de assédios junto aos órgãos institucionais como as ouvidorias, para que as medias cabíveis sejam adotadas institucionalmente.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2008.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo (SP), n. 123, p. 544-561, 2015. DOI: 10.1590/0101-6628.036. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 dez. 2022.

BIANCHETTI, L. O processo de Bolonha e a intensificação do trabalho na universidade: entrevista com Josep M. Blanch. **Educação & Sociedade**, São Paulo (SP), v. 31, n. 110, p. 263-285, 2010. DOI: 10.1590/S0101-73302010000100014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/bPCLBnFcS7LxF6d5mvZZDXy/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

BISPO, A. C. K.A; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte (MG), v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013. DOI: 10.21714/1984-6975FACES2013V12N4ART1939. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/1939>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRYANT, M.; COX, J. W. The telling of violence organizational change and atrocity tales. **Journal of Organizational Change Management**, Melbourne, Austrália, v. 16, n. 5, p.567-583, 2003. DOI: 10.1108/09534810310494946. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534810310494946/full/pdf?title=the-telling-of-violence-organizational-change-and-atrocity-tales>. Acesso em: 10 ago. 2020.

CNS - Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510/2016, de 07 de abril de 2016**. Brasília: CNS. Disponível em: < <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

CORTINA, L. M.; AREGUIN, M. A. Putting people down and pushing them out: sexual

harassment in the workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, [S.l.], v. 8, p. 285-309, 2021. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs>. Acesso em: 12 mar. 2023.

EINARSEN, E. The nature and causes of bullying at work. **International Journal of Manpower**, Melbourne, v.20, n. 1, p.16-27, 1999. DOI: 10.1108/01437729910268588. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729910268588/full/html?fullSc=1&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1>. Acesso em: 14 set. 2018.

EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. **Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail Et La Santé**, Montreal, (CA) v. 7, n.3, p. 1-14, 2005. DOI: 10.4000/pistes.3156. Disponível em: <https://journals.openedition.org/pistes/3156>. Acesso em: 10 jan. 2023.

EINARSEN, S.; HOEL H.; ZAPF D.; COOPER C.L. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. IN: EINARSEN, S.; HOEL H.; ZAPF D.; COOPER C.L. (Orgs.) **Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice**. London: 3rd ed. London: Taylor Francis, 2020.

FIORELLI, J. O.; FIORELLI, M. R.; MALHADAS JÚNIOR, M. J. **O Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo (SP), v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. DOI: 10.1590/S0034-75902001000200002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2021.

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

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GIL-MONTE, P. R. Assédio Moral no Trabalho. IN: GONÇALVES, S. P. (Org.). **Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas**. Lisboa: Edição Pactor, 2014.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo (SP), v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volu me=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 30 abr. 2022.

HELOANI, R. Violência invisível. **GV Executivo**, São Paulo (SP), Brasil, v. 2, n. 3, p. 57-61, 2003. DOI: 10.12660/gvexec.v2n3.2003.34968. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968>. Acesso em: 30 mar. 2021.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, Washington (DC), v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MARAN, D. A.; VARETTO, A.; CIVILOTTI, C. Sexual harassment in the workplace: consequences and perceived self-efficacy in women and men witnesses and non-witnesses. **Behavioral Sciences**, [S.l.], v. 12, n. 9, p. 326, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/9/326>. Acesso em: 30 mar. 2021.

NUNES, T. S. Assédio moral na pós-graduação: práticas e elementos culturais propiciadores. **Administração Pública e Gestão Social**, [S.l.], v. 14, n. 1, p. 1-17, 2022. DOI: 10.21118/apgs.v14i1.12563. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351569604009>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo (SP), v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013. DOI: 10.7769/gesec.v4i2.161. Disponível em: <https://revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 40, n. 108, p. 1561-1586, 2022. DOI: 10.7213/psicolargum40.108.AO11. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/27871>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; PELLEGRINI, P. G. Percepções de servidores públicos sobre os motivos da ocorrência do assédio moral no trabalho em uma universidade federal. **Summa Psicológica UST**, [S.l.], v. 18, n. 2, p.52-59, 2022. DOI: 10.18774/0719-448x.2021.18.496. Disponível em: <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/496>. Acesso em: 10 jan. 2023.

OKECHUKWU C. A.; SOUZA K.; DAVIS K. D.; BUTCH A. C. Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. **American Journal of Industrial Medicine**, Bethesda (Maryland), v. 57, n. 5, p. 573-586, 2014. DOI: 10.1002/ajim.22221. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23813664/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos Ebape**. BR, Rio de Janeiro (RJ), v. 11, n. 3, p. 340-355, 2013. DOI: 10.1590/S1679-39512013000300002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/RVfbsPgNjFDR5w6gzcTqtsq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 mar. 2023.

PITA, M. Estresse laboral, assédio moral e burnout marcam produtivismo. **Revista da Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo**, São Paulo (SP), n. 48, p. 14-21, 2010. DOI: 10.1590/1807-0310/2018v30167961. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/fZRCW6f686ktb3RYWNWGk9D/?lang=pt>. Acesso em: 14 ago. 2020.

SAMNANI, A. K.; SINGH, P. 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. **Aggression and Violent Behavior**, [S.l.], v. 17, n. 6, p. 581-589, 2012. DOI: 10.1016/j.avb.2012.08.004. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1359178912000912>. Acesso em: 14 ago. 2020.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; NUNES, T. S.; CUGNIER, J. S. Assédio moral no trabalho: Conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. IN: CHAMBAL, M. J. (Org.), **Psicologia da Saúde Ocupacional**. Lisboa: Factor, 2016.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro (RJ), v. 13, n. 4, p. 821-851, 2015. DOI: 10.1590/1679-395141446. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxvWB5ytwx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 ago. 2020.