

IDENTIFICAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

IDENTIFYING WORKPLACE BULLYING IN UNIVERSITY PROFESSORS

Nely Raquel Moroz Teixeira¹

Leandro Kruszielski²

Paula Inez Cunha Gomide³

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi identificar tipos de assédio moral sofridos por professores universitários. Participaram da amostra 285 professores (62%) de uma Instituição Privada de Ensino Superior no Estado do Paraná, Brasil. Utilizou-se um questionário com 10 questões e 51 itens sobre atos negativos no trabalho, que obteve bons indicativos de consistência interna ($\alpha = 0,931$); as subescalas dos itens referentes ao assédio moral por parte do Empregador ($\alpha = 0,883$), Colegas ($\alpha = 0,874$) e Alunos ($\alpha = 0,814$). Docentes do sexo feminino foram o maior alvo dos atos negativos praticados por empregador, colegas e alunos. O percentual de assédio moral sofrido pelos participantes por parte do empregador foi de 13,2%, de colegas 12,2% e de alunos 22,0%. Os resultados obtidos apontam para adoção de medidas preventivas como campanhas de conscientização, políticas contra o assédio moral, treinamento em resolução de conflitos e habilidades sociais.

Palavras Chave: Assédio psicológico. Violência psicológica. Docentes.

ABSTRACT

Workplace bullying is a type of psychological violence that has been infecting Higher Education institutions, damaging psycho-pedagogical and relational aspects in these organizations. This research aimed to identify the types of bullying suffered by university professors. The sample comprised 285 professors (62%) from a Private College in Paraná, Brazil. A 10-question questionnaire, comprised of 51 items on negative behavior at work, was used to collect data. The total questionnaire scores indicate good internal consistency ($\alpha = 0.931$), as do the subscales of the items relating to bullying by the employer ($\alpha = 0.883$),

¹ Mestre em Psicologia Forense pela Universidade Tuiuti do Paraná. E-mail: nely.raquel@terra.com.br

² Doutor em Educação pela Universidade Federal do Paraná. Professor Assistente I da Universidade Federal do Paraná. Docente do Mestrado em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná. E-mail: leandro.psi@gmail.com

³ Doutora em Psicologia pela USP. Docente do Mestrado em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná. E-mail: paulainezgomide@gmail.com Fone/fax: 041-33351254. Endereço para correspondência: Praça da Ucrânia, 80, ap 162, CEP 80-730-430

colleagues ($\alpha = 0.874$) and Students ($\alpha = 0.814$). The female teachers were the main target of negative acts committed by the employer, colleagues and students. Bullying percentage suffered by participants from the employer was 13.2%, 12.2% from colleagues and 22.0% from students. Given the results, it is suggested that preventable interventions be made, aiming at informing, developing awareness campaigns, policies against workplace bullying, training in conflict resolution and social skills in the university environment.

Keywords: Mobbing. Workplace harassment. Professors.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tipo de violência psicológica caracterizado por humilhação e constrangimento, com impacto nas relações interpessoais. Afeta a dignidade do indivíduo, seu círculo familiar e social, com repercussões na saúde física e mental. É o resultado de interações sociais mal direcionadas e desvirtuadas que está se propagando nos meios educacionais e compromete os aspectos psicopedagógicos e relacionais nas instituições de ensino (HIRIGOYEN, 2011B; JUSTICIA, MUÑOZ, FERNANDEZ DE HARO & BERBÉN, 2007; SOBOLL, 2008).

Embora estudos sobre assédio moral no trabalho existam em diversas áreas organizacionais, há uma carência de pesquisas sobre esse fenômeno em instituições de ensino superior: em relações entre professor e aluno, entre colegas docentes e por parte da administração nessas organizações. As múltiplas facetas dessa forma de violência evidenciam aspectos da atuação profissional, questões pessoais e administrativas. Essa violência traz consequências imediatas e tardias que podem ser minimizadas se houver atitudes preventivas adequadas (CAHÚ ET AL., 2013; CRUZ & PEREIRA, 2013; RODRIGUES & FREITAS, 2014).

2. REVISÃO DE LITERATURA SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

As pesquisas sobre o assédio moral no trabalho são interdisciplinares e incluem áreas do conhecimento como Administração, Saúde, Direito, Psicologia, cada uma delas com peculiaridades e olhares específicos sobre o tema (SOBOLL & GOSDAL, 2009). Power et al. (2013) concluíram que a cultura influencia na aceitação do assédio moral no trabalho e os

valores culturais são mais enraizados do que as atitudes. As culturas com elevado poder de hierarquia creem poder “dominar” seus subordinados. Na cultura organizacional, as vítimas percebem a existência de hierarquia e cultura de clã em oposição a ambientes onde se trabalha em grupos e equipes multidisciplinares, com mais liberdade, flexibilidade e menos centralização de poder (PILCH & TURSKA, 2015).

Em diferentes países, são utilizadas diversas expressões como *mobbing*, *workplace harrassment*, *bullying*, *ijime*, *acoso moral*, *harcèlement moral* para designar o assédio moral, sendo que essa diversidade refere-se à variedade cultural e à ênfase que se dá sobre os aspectos que culminam nessa violência psicológica no trabalho. No Brasil, o nome consagrado é assédio moral (GUIMARÃES E RIMOLI, 2006).

O assédio moral ou terror psicológico no mundo do trabalho é considerado como uma comunicação hostil e antiética dirigida a um indivíduo, de forma sistemática, por um ou mais indivíduos, colocando-o numa posição indefesa e de impotência, com uma frequência de pelo menos uma vez por semana e durante um longo período de tempo, por pelo menos seis meses (LEYMANN, 1990). Considera-se toda e qualquer conduta abusiva por meio de gesto, palavra, comportamento e atitude, frequente e repetida, que visa controlar a subjetividade dos trabalhadores, diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente, e que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, com consequente sofrimento mental, psicossomático e social (FREITAS, HELOANI & BARRETO, 2008; HIRIGOYEN, 2011B).

Zimbardo (2007), ao avaliar a influência da instituição sobre o comportamento das pessoas, coloca que a maldade é uma questão de poder. No exercício do poder é possível, intencionalmente, infligir a alguém o mal psicológico ou físico. O relacionamento interpessoal no ambiente do trabalho reflete o grau de colaboração, participação e satisfação dos indivíduos e, neste sentido, é um indicador da qualidade de vida (KANAANE, 1999). Nesses relacionamentos, podem ocorrer atitudes positivas e negativas, que ofendem, humilham e deterioram as relações estabelecidas (GALLINDO, 2009).

Além de consequências danosas ao trabalhador, o assédio moral tem um elevado custo social e econômico para as empresas, em decorrência de demissões e indenizações trabalhistas. Para o Governo, gera altos custos financeiros devido a auxílios em casos de

licenças médicas e desemprego. Identificar a ocorrência de assédio moral no trabalho é um meio eficaz de promover ações preventivas (ARAÚJO, 2006; FREITAS ET AL, 2008; GUEDES, 2008; SOBOLL, 2008).

Leyman (1996) e Guimarães e Rimoli (2006) apontam a existência de três tipos ou direções do assédio moral: vertical ascendente (a pessoa assediada pertence a um nível hierárquico superior na organização e se vê agredida por um ou vários subordinados); horizontal (o trabalhador é assediado por um colega de mesmo nível hierárquico) e vertical descendente (a pessoa que detém o poder deprecia, acusa falsamente, insulta e ofende o subordinado para manter sua posição hierárquica). Hirigoyen (2011b) acrescenta, além desses, o tipo misto: horizontal, entre colegas, e vertical descendente, por omissão da chefia ou superior hierárquico, que assiste passivamente à violência. O assédio moral mais frequente é o vertical e o horizontal é o mais raro. O assédio horizontal pode ser analisado sob o aspecto da competitividade nos ambientes de trabalho e tem a ver com particularidades da cultura organizacional, indo além das relações interpessoais (BATTISTELLI, AMAZARRAY & KOLLER, 2011).

Leymann (1990) detalha o processo de assédio moral em cinco atitudes típicas, classificadas de acordo com o efeito sobre as vítimas: 1) para reduzir as possibilidades da vítima de se comunicar de forma adequada com outras pessoas, incluindo o próprio assediador; 2) para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais; 3) para desacreditar a vítima, impedindo-a de manter sua reputação pessoal ou profissional; 4) com o objetivo de diminuir o trabalho feito pela vítima e sua empregabilidade mediante descrédito profissional e 5) com atitudes que afetam a saúde física ou psíquica da vítima. Segundo Parker (2014), a comunicação negativa como parte da cultura organizacional, decorrente das estratégias de retórica dos agressores e das estratégias comunicativas de respostas, é um fator desencadeante de situações de *bullying* com reflexos na vida pessoal e profissional.

O assédio moral é considerado um processo multicausal. Vários fatores contribuem para a sua ocorrência e são tanto individuais como coletivos, incluindo problemas no trabalho, problemas na gestão e clima hostil, combinado com um indivíduo em situação vulnerável (LEYMANN, 1990; MATHISEN, OGAARD & EINARSEN, 2012; SOBOLL, 2008A; SOARES, 2012). Hirigoyen (2011b) considera que não há um perfil típico do

agressor e sim que há contextos desestabilizantes onde qualquer pessoa pode transformar-se num assediador. As vítimas também não têm um perfil psicológico padrão, onde um indivíduo seja mais predisposto ou que haja vítimas natas, mas que o contexto organizacional favorável pode ser um fator desencadeante.

Para Heloani (2004), o assédio moral é fruto das relações interindividuais que se deterioraram devido a formas perversas de organização do trabalho. É um fenômeno decorrente de um processo disciplinar, devido às novas e modernas formas de gestão e organização do trabalho que passam por rápidas mudanças por exigência da globalização.

O assédio moral traz consequências danosas à saúde física e psíquica das vítimas, como estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, estresse pós-traumático, síndrome do pânico, com consequente absenteísmo no trabalho, elevado número de pedidos de licenças médicas, afastamentos por doenças, mudanças frequentes de emprego e abandono da vida laboral (BARRETO, 2013; BERTHELSEN ET AL., 2011; GUERRERO ET AL., 2011; GUIMARÃES & RIMOLI, 2006; HIRIGOYEN, 2011A, 2011B; NIELSEN ET AL., 2015; QURESHI E AL., 2013; SANTOS, 2010). Os efeitos mais citados pelas vítimas são irritabilidade e nervosismo (60,7%), sensação de injustiça no trabalho (60,7%), evitação de situações que recordem o assédio psicológico, angústia e impotência (53,6%), dores musculares (53,6%), problemas do sono (50,0%) e fadiga (46,4%) (LÓPEZ-CABARCOS, PICÓN-PRADO & VASQUEZ-RODRIGUEZ, 2008). Para Guilhardi (2007), as contingências aversivas a que a vítima de assédio está exposta geram vários subprodutos como a eliciação de respostas emocionais (tremores, taquicardia, choro, sentimentos de raiva e frustração, ansiedade, depressão) e doenças psicossomáticas. Justicia et al. (2007) classificam os efeitos sofridos pelos assediados em quatro áreas: saúde emocional (diminuição de autoconfiança, diminuição da autoestima, problemas de motivação, ansiedade, comportamento agressivo, depressão, pensamentos de abandono do trabalho, ideias suicidas); saúde física (insônia, cansaço, dores de cabeça, taquicardias, transtornos digestivos, náuseas/vômitos, dores musculares); relações sociais e atividade profissional.

Para o diagnóstico das situações de assédio moral no trabalho, Hirigoyen (2011b) indica os elementos e aspectos que o constituem: a temporalidade, a intencionalidade, a direcionalidade, os limites geográficos ou territorialidade e a degradação deliberada das condições de trabalho. Segundo Guimarães e Rimoli (2006), devem ser excluídas para o

diagnóstico as situações de estresse causado pela urgência de tempo para a execução de algum trabalho, a competitividade empresarial, a ocorrência de um mau dia, conflitos com colegas de trabalho e o sofrimento decorrente de um chefe exigente e perfeccionista. Para LaVan e Martin (2007), de acordo com o Modelo A-B-C (antecedentes, comportamentos e consequências), de Nijhof e Retdijk (1999), o gerente assume em primeiro lugar o papel de um diagnosticador e, em segundo lugar, o de intervencionista. Como diagnosticador, ele identifica os antecedentes (A), gatilhos ou causas que geram o comportamento associado ao assédio moral no trabalho. Em seguida, descreve os comportamentos (B) associados ao assédio moral em termos de frequência, duração, intensidade e adequação, de modo a formular um plano de intervenção. Como intervencionista, ele considera quais consequências (C) ou respostas serão impostas pelo comportamento de assédio no local de trabalho (B), atendo-se aos conceitos de reforço positivo e negativo.

Nas intervenções, como uma condição prévia do tratamento, o assédio moral deve ser reconhecido como tal pelo psicoterapeuta e pelo paciente, haja vista que algumas vítimas negam o fato e têm dificuldades para evocar o evento traumático, pois procuram esquecê-lo (HIRIGOYEN, 2011A). Guilhardi (2010) enfatiza que o benefício da psicoterapia consiste em mudar as contingências para alterar o comportamento. É necessário analisar as contingências de reforçamento que estão controlando e mantendo o comportamento, tanto do agressor como da vítima, a história de vida das pessoas, ou como a vítima “aprendeu” a lidar e a enfrentar as situações difíceis e as consequências que obteve nesse enfrentamento. Se as consequências foram positivas, provavelmente saberá lidar melhor com situações adversas, se negativas, apresentará um déficit de repertório que dificultará o enfrentamento. O indivíduo assediado sofre um processo dramático de desilusão frente à vida, por isso necessita de apoio psicológico (SANTOS & OLIVEIRA, 2010). É necessário envolver todos os atores sociais numa abordagem abrangente dos casos, avaliando-se o momento histórico, o contexto social e econômico, os aspectos éticos, a dignidade humana nas relações organizacionais e o acompanhamento sistemático das ações adotadas. Intervenções em grupos no ambiente de trabalho, privilegiando valores humanistas, levantamento dos atos inadequados e discussão aberta, promovem uma maior conscientização sobre o tema (GLINA & SOBOLL, 2012; STRANDMARK & RAHM, 2014).

Há projetos de legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho em países como Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica, embora na maioria dos países haja carência de ordenamento jurídico específico para criminalizar esse tipo de tortura psicológica. No Brasil, pela Emenda Constitucional 45/2004, a Justiça do Trabalho tem a competência para julgar as lides sobre dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho. Não há legislação própria sobre o assédio moral e a questão é tratada indiretamente como parte do acervo jurídico nacional dos direitos fundamentais. No artigo 5º. da Constituição Federal, os parágrafos II e III abrangem o assédio sexual e moral, respectivamente. O artigo 483, da CLT, os artigos 138, 139 e 140 (crimes contra a honra – calúnia, difamação e injúria) e o artigo 146 (constrangimento ilegal) do Código Penal, também podem ser aplicados ao assédio moral. A maior dificuldade jurídica encontra-se no tocante à penalização do assédio moral, por sua “invisibilidade” e pelo alto grau de subjetividade que envolve a questão. O nexo causal, a comprovação da relação entre a consequência (o sofrimento da vítima) e sua causa (a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é visível, pois as humilhações em geral são perpetradas sem deixar as marcas do agressor. A falta de provas materiais dificulta o julgamento das ações. Na maioria dos casos, utiliza-se a prova testemunhal, porém a inexistência de testemunhas é frequente pelo receio dos colegas de testemunhar e colocar em risco o seu emprego (BATTISTELLI ET AL., 2011; FREITAS ET AL., 2008; VALADÃO JÚNIOR & MENDONÇA, 2015).

3. ASSÉDIO MORAL ENTRE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

O setor de ensino é um dos mais afetados pelo assédio moral no trabalho e o ambiente universitário favorece sua ocorrência por parte do empregador, colegas e alunos. O professor pode ser facilmente estigmatizado por seus comportamentos frente ao empregador, por sua maneira de se dirigir aos alunos e por sua falta de iniciativa em resolver questões em sala de aula (CARAN, SECCO, BARBOSA & ROBAZZI, 2010; HIRIGOYEN, 2011B; PAIXÃO, SANTOS & MARTINS FILHO, 2009).

As instituições de educação superior são consideradas e constituem-se como ambientes de trabalho que podem ser afetados por situações de violência psicológica, onde professores, colegas e alunos, ao sofrerem humilhações e constrangimentos, influenciam de

forma negativa o desenvolvimento dos processos educacionais (GALLINDO, 2009; MIRANDA NETO, 2002; RAYNER & HOEL, 1997). As atitudes negativas, de forma isolada ou conjunta, podem indicar a ocorrência de assédio moral e conflitos na relação professor-aluno também podem prever situações de agressividade. Apesar dessas evidências, os educadores costumam ser ignorados como vítimas (ESPELAGE ET AL., 2013; PAIXÃO ET AL., 2009).

As deficiências em fatores organizacionais, relações interpessoais inadequadas e a falta de prevenção podem ser fatores desencadeantes de assédio moral. Devido à precarização do trabalho docente, as universidades perdem sua autonomia e a capacidade de gestar um mundo com valores consistentes, por meio do conhecimento, da técnica, da arte e da cidadania. Para Nascimento e Araújo (2014), a comunicação, o diálogo, a transparência e a cooperação despertam o interesse por modelos de prevenção e reparação, em casos de violência laboral.

A excessiva hierarquização, estilos de chefia inadequados, competição desonesta, excesso e sobrecarga de trabalho, conflito entre poderes, falta de confiança e amizade, relacionamento tenso e autoritário, afetam o ambiente de trabalho e estão entre as atitudes negativas encontradas. O assédio moral ocorre especialmente em grupos onde os indivíduos podem entrar em rivalidade e onde se oportuniza assumir posições de superioridade. O ambiente universitário é propício a essas ocorrências devido à competição entre colegas e pesquisadores e as relações podem se tornar deficientes, com isolamentos e agressões verbais (CARAN ET AL., 2010; LAZZAROTTO ET AL., 2006).

No assédio moral que ocorre na relação aluno-professor, os motivos são vários, desde valores sociais não aprendidos até o processo de mercantilização do ensino superior, que considera o aluno como cliente e desvaloriza a figura do professor. Seis comportamentos representam o assédio moral nessa relação: 1) constrangimento ao professor; 2) pressão para obter vantagens; 3) falta de respeito por parte do aluno; 4) condutas difamatórias recorrentes; 5) obstáculos ao propósito da docência; e 6) ameaça à integridade moral e física (GALLINDO, 2009; PAIXÃO ET AL., 2009; PAIXÃO, MELO, SOUZA-SILVA & CERQUINHO, 2013; PAIXÃO, MELO, SOUZA-SILVA & NÉRIS, 2014).

A ocorrência de assédio moral verificada em contexto universitário foi de 11% (JUSTICIA ET AL., 2007), 17% (BJÖRKQVIST, ÖSTERMAN E HJELT-BÄCK, 1994) e

12% nos setores de educação e saúde (DI MARTINO, HÖEL E COOPER, 2003) em países europeus não especificados. Na República Tcheca, Zabrodska e Kveton (2013) encontraram 7,9% de assédio moral com frequência ocasional e 0,7% com ocorrência semanal nos últimos doze meses, entre funcionários universitários.

O assédio moral no contexto do ensino afeta o desempenho profissional de professores e funcionários, as relações sociais e a qualidade do ensino, com consequências à saúde física, psicológica e emocional das vítimas (BJÖRKQVIST ET AL., 1994; JUSTICIA, MUÑOZ & FERNÁNDEZ DE HARO, 2006; JUSTICIA ET AL., 2007; LÓPEZ-CABARCOS, PICÓN-PRADO & VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, 2008; WILSON, DOUGLAS & LYON, 2010). Os desdobramentos dessa violência refletem-se na sala de aula, na escola como organização e na comunidade (ESPELAGE ET AL., 2013), e é causa da perda do idealismo e sonhos por parte dos professores afetados (WET, 2010). Segundo Nunes e Tolfo (2012), a vida privada das vítimas também é afetada por problemas familiares e conflitos conjugais que demandam acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

A prevenção do assédio moral no contexto do ensino deve iniciar com o conhecimento do fenômeno, seguido do incentivo à coibição e da denúncia. A avaliação e o treinamento dos professores em habilidades sociais são intervenções eficazes, visto que atividades que melhorem as competências interpessoais dos professores e enfatizem a comunicação assertiva com supervisores, colegas e alunos contribuem de forma positiva para melhorar a qualidade dessas relações (DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2005; VALENTE & CERQUEIRA, 2015). Salin (2008) recomenda políticas antiassédio, prestação de formação e informação, monitoramento dos comportamentos por meio de inquéritos e outros métodos. Segundo Ovejero e al. (2011), medidas imediatas devem ser tomadas tão logo sejam detectadas as situações de violência, haja vista que os efeitos se intensificam com o passar do tempo. O principal fator individual de proteção é a resiliência, advinda de fatores internos e externos: como competência, autoconfiança, autoestima, ajuda de familiares e amigos e fé em Deus (PINHEIRO & SACHUK, 2013).

O objetivo geral dessa pesquisa foi verificar a ocorrência de assédio moral em professores universitários, analisar parâmetros psicométricos da Escala de Assédio Moral de Docentes e identificar os tipos de assédio sofridos, se descendente, horizontal ou ascendente.

4. MÉTODO

Participantes: A amostra foi composta por 285 professores universitários, que correspondiam a 62% de um total de 460 professores de uma Instituição Privada de Ensino Superior no Estado do Paraná, Brasil. Dos participantes, 50,5% eram do sexo feminino; desses, 61,68% eram casados, 20,5% solteiros, 14,1% divorciados e 3,5% indicaram outros estados civis. A idade variou de 23 a 77 anos, com média de 45,29 anos ($dp = 10,93$). A maioria (43,1%) era de professores novos na IES (entre 0 e 5 anos), 15,9% trabalhavam entre 6 e 10 anos, 33,7% entre 11 e 20 anos e uma minoria (7,2%) com mais de 21 anos de casa. Apenas 1,1% dos professores tinham graduação, 23,5% especialização, 49,1% possuíam mestrado, 22,1% doutorado e 4,2% pós-doutorado. O Setor com maior número de participantes foi o de Ciências Biológicas e de Saúde (32,6%), seguidos pelo de Ciências Exatas e Tecnologia (21,1%), Ciências Sociais Aplicadas (20,4%), Ciências Jurídicas (12,4%), Ciências Humanas, Letras e Artes (11%) e Ciências Aeronáuticas (2,5%).

Instrumentos: Os dados foram coletados por meio de um questionário criado a partir da adaptação do Questionário de Atos Negativos - QuAN (MACIEL E GONÇALVES, 2008 E EINARSEN E HOEL, 2001) e do Inventário Leymann de psicoterrorismo no trabalho (LIPT-45, 1989). Essa adaptação foi necessária para que itens referentes ao assédio de alunos e adaptações referentes ao contexto acadêmico de assédio moral fossem acrescentados. O questionário adaptado, doravante nomeado Escala de Assédio Moral de Docentes (EAMD), ficou com 51 itens, sendo 17 sobre atos negativos praticados pelo empregador, 16 sobre atos negativos dos colegas e 17 sobre atos praticados pelos alunos. Todas as alternativas contavam com cinco opções de respostas em Escala Likert: nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente. No início do questionário apresentou-se uma definição de assédio moral e uma pergunta sobre a percepção e frequência do participante de ter sido vítima de assédio, em um dos três tipos (empregador, colegas ou alunos), nos últimos seis meses.

Procedimentos: O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética e recebeu aprovação (Parecer 432.478, de 22.10.2013). Os docentes foram contatados na sala dos professores e os que concordaram em responder ao questionário assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. Alguns questionários e TCLEs foram deixados na Secretaria da Pós-Graduação para que fossem entregues aos docentes dos programas de

Mestrado e Doutorado da IES. A duração para preenchimento do instrumento foi de aproximadamente dez minutos.

Análise de dados: A análise quantitativa dos dados foi realizada utilizando-se os testes paramétricos *t* de *Student* e Análise de Variância para a diferença de médias, teste de Correlação de Pearson para a correlação entre variáveis, o teste de *Cronbach* para avaliar o coeficiente Alfa referente à consistência interna e a técnica dos Componentes Principais (Rotação Varimax) para a realização da Análise Fatorial. Para tais cálculos, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics* versão 20.0 e a adoção de um nível de significância de 5%.

5. RESULTADOS

Dentre os procedimentos utilizados para verificar os parâmetros psicométricos da EAMD, foi realizada a Análise Fatorial utilizando-se a técnica dos Componentes Principais e uso da Rotação Varimax. A significância do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 7703,02$; $p < 0,001$), o meritório índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,81 e o determinante da matriz de correlações próximo de 0 demonstraram a adequação dos dados para a realização da análise fatorial (PASQUALI, 2012).

A Análise dos Componentes Principais nos 51 itens originais, utilizando a regra de Kaiser (autovalores ≥ 1), encontrou inicialmente 13 fatores que explicavam 69,34% da variância encontrada. Esses resultados embasaram o processo de eliminação de itens para a criação de um modelo mais parcimonioso da EAMD. Os critérios utilizados para a eliminação dos itens foram: possuir carga fatorial abaixo de 0,5; compor fatores com apenas três componentes ou menos e possuir carga duplicada em mais de um fator. Após a eliminação sucessiva de itens em diferentes modelos fatoriais, chegou-se a um modelo em que apenas três fatores com 12 itens no total conseguiam explicar 61,9% da variância encontrada. O número de fatores encontrados está de acordo com as versões anteriores de instrumentos de avaliação de assédio moral, que encontraram entre 2 a 7 fatores (MACIEL & GONÇALVES, 2008; MARTINS & FERRAZ, 2011).

A tabela 1 apresenta os itens e cargas referentes aos três fatores, nomeados como Assédio Moral de Alunos, Assédio Moral de Colegas e Assédio Moral de Empregadores. O questionário obteve bons indicativos de consistência interna e precisão ($\alpha = 0,931$), bem como os fatores referentes ao assédio moral por parte do Empregador ($\alpha = 0,883$), Colegas (α

= 0,874) e Alunos ($\alpha = 0,814$). O coeficiente Alfa encontrado é superior a versões anteriores de escalas de Assédio Moral: 0,91 no QuAN (MACIEL & GONÇALVES, 2008) e variações entre 0,80 e 0,93 em versões internacionais (MARTINS & FERRAZ, 2011)

Tabela 1.

Estrutura Fatorial da Escala de Assédio Moral de Docentes

Item	Carga	Fator
Os alunos, de forma afrontosa, não acataram suas determinações em sala de aula.	0,800	Alunos
Sua autoridade foi questionada com sarcasmo, ironia, deboche ou agressividade na época de avaliações e entrega de notas.	0,782	Alunos
Foi interrompido de forma provocativa por alunos, continuamente, enquanto dava aulas.	0,745	Alunos
Sofreu intimidação de alunos por conta do poder econômico.	0,655	Alunos
Foi abordado por alunos no corredor, cantina, banheiro da IES, ou sala de professores, para discutir assuntos como atrasos, faltas, aumento de notas, por meio de apelações e chantagem emocional.	0,552	Alunos
Sua presença foi ignorada, por exemplo, dirigiam-se exclusivamente a terceiros, como se não o visse ou não existisse.	0,905	Colegas
O contato com você foi evitado (por contato visual, mediante gestos, pouco caso, desprezo, etc.).	0,881	Colegas
Foi impedido de se expressar, sofreu interrupções, enquanto falava.	0,728	Colegas
Seus colegas organizaram reuniões e você não foi comunicado.	0,543	Colegas
Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	0,849	Empregador
Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.	0,793	Empregador
Foram feitos comentários e boatos ofensivos sobre a sua pessoa (sobre seus hábitos, sua origem, sua honra, suas atitudes ou sobre sua vida privada, idade, orientação sexual, deficiência física, doenças etc.).	0,691	Empregador

Em relação às perguntas iniciais sobre a percepção de já ter sido vítima de assédio nos três tipos apresentados, apenas 13,2% dos professores informou terem sido assediados pelo empregador, 12,2% pelos colegas e 22% alunos. As respostas dessas questões a respeito da percepção de assédio obtiveram uma correlação significativa com os escores da EAMD. A

percepção de Assédio Moral pelo empregador obteve uma correlação positiva e moderada com o escore total da Escala ($r = 0,40$; $p < 0,001$) e positiva e fraca com o fator relativo ao Assédio Moral do Empregador ($r = 0,22$; $p < 0,001$). A percepção do Assédio Moral pelos colegas obteve igualmente uma correlação moderada e forte para os escores total ($r = 0,51$; $p < 0,001$) e do fator do Assédio Moral de Colegas ($r = 0,50$; $p < 0,001$). Da mesma forma, a percepção do Assédio Moral por parte dos Alunos foi correlacionada positiva e moderadamente com o escore total ($r = 0,49$; $p < 0,001$) e com o fator de Assédio Moral de Alunos ($r = 0,52$; $p < 0,001$).

Essas correlações são muito similares às encontradas em outros estudos que correlacionaram perguntas sobre assédio subjetivo (“sentir-se assediado”) e escores de uma escala psicométrica, como a correlação significativa, positiva e moderada ($r = 0,49$; $p < 0,01$) encontrada na pesquisa de Maciel e Gonçalves (2008). Tal achado permite afirmar uma evidência a respeito da validade de constructo do instrumento.

Em relação aos resultados da presente amostra, comparando a pontuação da EAMD em relação ao gênero dos docentes a partir do teste de comparação de médias *t* de *Student*, não foi encontrada diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) em relação ao assédio moral praticado pelo empregador ou praticado entre colegas. No entanto, o assédio por parte de alunos foi maior no sexo feminino ($m = 7,01$; $dp = 2,40$) do que no sexo masculino ($m = 6,15$; $dp = 1,67$), havendo diferença estatisticamente significativa entre as médias dos dois sexos ($t = -3,521$; $p = 0,001$). Tal diferença estatisticamente significativa ($t = -2,998$; $p = 0,003$) também é evidenciada na pontuação total da Escala, apontando maior assédio no sexo feminino ($m = 15,29$; $dp = 4,03$) do que no sexo masculino ($m = 14,01$; $dp = 3,04$).

A Análise de Variância (ANOVA) comparou as médias de assédio moral praticado pelo empregador, por colegas e por alunos nos diversos setores da IES. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) entre os diversos setores em relação ao assédio moral praticado pelo empregador, entre colegas ou por alunos. No entanto, considerando a pontuação total da Escala, o teste ANOVA aponta, mesmo que de uma forma limítrofe ($F = 2,13$; $p = 0,05$), uma diferença entre os diversos setores. No setor de Ciências Biológicas e de Saúde ocorreu a maior incidência de assédio moral ($m = 15,30$; $dp = 3,99$) e a menor ocorrência foi no de Ciências Aeronáuticas ($m = 13,57$; $dp = 2,64$) e no setor de

Ciências Humanas, Letras e Artes ($m = 13,0$; $dp = 2,18$).

A ANOVA não encontrou diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) em relação ao assédio moral, nem na totalidade dos escores, nem nos diversos fatores (empregador, colegas e alunos) quando se comparou nível de formação, ou seja, ser graduado, especialista, mestre ou doutor não influencia no assédio moral.

A partir do teste de correlação de Pearson, foi encontrada correlação estatisticamente significativa da idade com o escore geral da Escala ($r = -0,203$; $p = 0,001$). Embora fraca, a correlação aponta uma tendência do fator idade: quanto menor a idade do docente, maior a presença de assédio moral. A mesma correlação significativa, negativa e fraca da idade é observada em relação ao assédio moral do empregador ($r = -0,17$; $p = 0,003$), ao assédio moral entre colegas ($r = -0,13$, $p = 0,021$) e ao assédio moral de alunos ($r = -0,17$; $p = 0,04$).

6. DISCUSSÃO

O ambiente universitário facilita a ocorrência de assédio moral devido às relações de poder existentes nesse contexto, bem como a mercantilização do ensino e a competição entre os pesquisadores (ALMEIDA, LAGEMANN & ARAÚJO, 2007; BJÖRKQVIST ET AL., 1994; CARAN ET AL., 2010; DI MARTINO ET AL., 2003; GALLINDO, 2009; HIRIGOYEN, 2011B; PAIXÃO ET AL., 2009, 2013). A frequência e duração da situação de assédio moral pode afetar negativamente a saúde psicológica e emocional das vítimas e há um agravamento das suas consequências na esfera pessoal e profissional (ESPELAGE ET AL., 2013; NUNES & TOLFO, 2012).

Esse estudo encontrou que 13,2% dos participantes sofreram assédio moral por parte do empregador, 12,2% por parte de colegas e 22% por parte de alunos, com média de 15,80%. Dados similares foram obtidos por Björkqvist et al. (1994), Di Martino et al. (2003) e Justicia et al. (2007), que encontraram 17%, 12% e 11%, respectivamente, ao pesquisarem professores universitários.

Docentes do sexo feminino foram as mais afetadas pelo assédio moral no trabalho por parte do empregador, dos colegas e dos alunos. Hirigoyen (2011b) encontrou que as mulheres (70%) sofrem mais assédio moral do que os homens (30%). Björkqvist e cols.

(1994), Justicia e cols. (2006) e Maciel e cols. (2007) obtiveram dados similares em seus estudos. Os autores argumentam que, embora haja uma preocupação com a igualdade de oportunidades entre os sexos, ainda prevalece uma atmosfera machista no ambiente de trabalho. Para Justicia et al. (2007) os efeitos do assédio moral nas mulheres são mais intensos, tanto físicos quanto emocionalmente, do que nos homens. As vítimas do sexo feminino também apresentam maior redução no rendimento do trabalho e formalizam mais pedidos de demissão do que os homens.

A partir do teste de correlação de Pearson, foi encontrada correlação estatisticamente significativa da idade com o escore geral da Escala ($r = -0,203$; $p = 0,001$). Embora fraca, a correlação aponta uma tendência do fator idade: quanto menor a idade do docente, maior a presença de assédio moral. A mesma correlação significativa, negativa e fraca da idade é observada em relação ao assédio moral do empregador ($r = -0,17$; $p = 0,003$), ao assédio moral entre colegas ($r = -0,13$, $p = 0,021$) e ao assédio moral de alunos ($r = -0,17$; $p = 0,04$).

No detalhamento dos atos negativos que configuram o assédio moral, 53% dos participantes declararam ter sofrido algum tipo de ato negativo do empregador (assédio vertical descendente); 40% por meio de colegas (assédio horizontal) e 64,6% de alunos, (assédio vertical ascendente). Justicia et al. (2007) encontraram 76,3% de assédio moral descendente, de um superior contra um inferior, em pesquisa realizada na universidade de Granada, Espanha. Correlações similares foram encontradas por Maciel e Gonçalves (2008) com perguntas sobre assédio subjetivo (“sentir-se assediado”) e escores de uma escala psicométrica, como a correlação significativa, positiva e moderada ($r = 0,49$; $p < 0,01$). No entanto, quando se perguntou diretamente ao docente se havia sofrido assédio moral, a frequência desta resposta foi inferior: 13,2% pelo empregador, 12,2% pelos colegas e 22% pelos alunos. Essa discrepância pode ser entendida, em princípio, em função da cultura vigente no Brasil, de que essas atitudes são próprias da relação aluno-professor (CHRIST, 2011; PAIXÃO, 2009).

A análise dos padrões psicométricos da EAMD chegou a três fatores, com 12 itens no total, que explicaram 61,9% da variância encontrada, similar ao número de fatores encontrados nos estudos de Maciel e Gonçalves (2008) e Martins e Ferraz (2011). O coeficiente *Alpha* encontrado é superior a versões anteriores de escalas de Assédio Moral: 0,91

no QuAN (MACIEL & GONÇALVES, 2008) e variações entre 0,80 e 0,93 em versões internacionais (MARTINS & FERRAZ, 2011).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atitudes negativas tendem a crescer em frequência e intensidade caso o ambiente favoreça a sua expansão. Hirigoyen (2011b), Barreto (2013) e Freitas (2001) consideram que o assédio moral é um processo e, dessa forma, os comportamentos negativos de recusar comunicação direta, desqualificar, desacreditar, isolar, vexar, induzir ao erro e outros se intensificam com o passar do tempo se não houver uma intervenção adequada. Os dados dessa pesquisa devem deixar a IES atenta e medidas preventivas são necessárias.

A avaliação periódica da ocorrência de assédio moral na instituição, com instrumentos similares, deve fazer parte da política institucional, por meio do desenvolvimento de campanhas de conscientização e de treinamento em resolução de conflitos e em habilidades sociais. Estudos que abordem assédios sofridos pelos alunos por parte de docentes e de administradores também devem ser realizados com o intuito de se obter um panorama mais detalhado das relações interpessoais no ambiente acadêmico.

A recusa de alguns participantes em assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, por receio de sofrerem retaliações por parte do empregador foi uma limitação da pesquisa. Alguns comentários, sobre possibilidades de resultados diferentes se a pesquisa tivesse sido realizada anteriormente, indicaram que a IES alterou favoravelmente aspectos negativos do relacionamento com os docentes.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Denise Ribeiro de; LAGEMANN, Leticia; ARAÚJO, Silvio Vanderlei. *Assédio Moral na Percepção de Professores de Cursos de Administração: Um Estudo Exploratório*. Trabalho apresentado no I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Natal, RN, 13 a 15 de junho de 2007.
- ARAÚJO, Adriane Reis. *O Assédio Moral Organizacional*. São Paulo, SP: LTr Editora Ltda, 2012.

- BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo, SP: EDUC, 2013.
- BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY Mayte Raya; KOLLER Silvia Helena. *O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito*. Rev. Psicologia e Sociedade, 23(1), 35-45. doi 10.1590/S0102-71822011000100005, 2011.
- BERTHELSEN, Mona; SKOGSTAD, Anders; LAU, Bjorn; EINARSEN, Stale. *Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying*. International Journal of Manpower, 32(2), 178-193. doi 10.1108/01437721111130198, 2011.
- BJÖRKQVIST, Kaj; ÖSTERMAN, Karin; HJELT-BÄCK, Monika. *Aggression Among University Employees*. Aggressive Behavior, 20, 173-184. doi 10.1002/1098-2337, 1994.
- BRASIL. *Código Penal Brasileiro. Decreto – lei nº 2848*. Brasília, DF: Senado Federal, 1940.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. *Código Civil. Decreto – lei nº 10.406*. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* (32ª. ed. atualizada). São Paulo, SP: Atlas, 2007.
- CAHÚ, Graziela Pontes Ribeiro; ROSENSTOCK, Karelline Izaltemberg Vasconcelos; COSTA, Solange Fátima Geraldo da; LEITE, Alice Iana T.avares; COSTA, Isabelle Cristinne Pinto; CLAUDINO, Hellen Gomes e. *Produção científica em periódicos online acerca da prática de assédio moral: uma revisão integrativa*. Rev. Gaúcha Enferm. Porto Alegre, 32(3), 611-619. doi 10.1590/S1983-14472011000300025, 2011.
- CARAN, Vânia Cláudia Spoti; SECCO, Iara Aparecida de Oliveira; BARBOSA, Dulce Aparecida; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. *Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil*. Acta Paul. Enferm., 23(6), 737-744. doi 10.1590/S0103-21002010000600004, 2010.
- CHRIST, Helena Diefenthaler. *Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Questionário de Atos Negativos – revisado (QAN-R) para o português do Brasil*. Dissertação de Mestrado. PUC, Rio Grande do Sul, RS, 2011.

- CRUZ, Gênesis Vivianne; PEREIRA, Wilza Rocha. *Diferentes configurações da violência nas relações pedagógicas entre docentes e discentes do ensino superior*. Rev. Bras. Enferm., Brasília, 66(2), 241-250. doi 10.1590/S0034-716720130002000014, 2013.
- DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; DEL PRETTE, Almir. *Psicologia das Habilidades Sociais Terapia, educação e trabalho*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2005.
- DI MARTINO, Vittorio; HÖEL, Helge; COOPER, Cary. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2003.
- 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.
- ESPELAGE, Dorothy; ANDERMAN, Eric; BROWN, Veda; JONES, Abraham; LANE, Kathleen; MCMAHON, Suzan; REDDY, Linda; REYNOLDS Cecil. *Understanding and Preventing Violence Directed Against Teachers*. American Psychologist, 68(2), 75-87. doi 10.1037/a0031307, 2013.
- FREITAS, Maria Ester de. *Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações*. ERA – Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP. São Paulo, 41(2), 8-19. doi 10.1590/S0034-75902001000200002, 2001.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo, SP: Cengage learning, 2008.
- GALLINDO, Lidia Pereira. *Assédio moral nas instituições de ensino*. Jus Navigandi, Teresina, 14(2070), 2009.
- GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. *Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão de literatura*. Rev. Bras. Saúde ocup., São Paulo, 37(126), 269-294. doi 10.1590/S0303-76572012000200008, 2012.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo, SP: LTr Editora Ltda, 2008.
- GUERRERO, Alex; ORPELLA, Xavier; RAMIREZ Laura. *Gestión Del paciente que sufre acoso psicológico em el trabajo*. FMC, Barcelona, 18(8), 510-512. doi 10.1016/S1134-2072(11)70203-1, 2011.

- GUILHARDI, Hélio José. *Diálogo com a comunidade. Jornal Sinal Verde*, 1. Recuperado em 08 de agosto, 2007, de: http://www.terapiaporcontingências.com.br/jornal/diálogo_edicao01.html.
- GUILHARDI, Hélio José. *Diálogo com a comunidade. Jornal Sinal Verde*, 39. Recuperado em 17 de fevereiro, 2010, de: http://www.terapiaporcontingências.com.br/jornal/diálogo_edicao01.html.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI Adriana Odalia. “*Mobbing*” (*assédio psicológico*) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-192. doi 10.1590/S0102-37722006000200008, 2006.
- HELOANI, Roberto. *Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho*. *Revista de Administração Eletrônica*, 3(1), Art. 10, jan/jun, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Bertrand Brasil Ltda, 2011a.
- HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-Estar no Trabalho redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Bertrand Brasil Ltda, 2011b.
- JUSTICIA, Fernando Justicia; MUÑOZ, Juan Luis Benítez; FERNÁNDEZ DE HARO, Eduardo. *Caracterización Del acoso psicológico em el contexto universitario*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 293-308, 2006.
- JUSTICIA, Fernando Justicia; MUÑOZ, Juan Luis Benítez; FERNÁNDEZ DE HARO, Eduardo; BERBÉN, Ana. *El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad*. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 12(3), 457-463. doi 10.1590/S1413-73722007000300002, 2007.
- KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo, SP: Editora Atlas, 1999.
- LAVAN Helen; MARTIN Martin. *Bullying in the U. S. Workplace: Normative and Process-Oriented Ethical Approaches*. *Journal of Business Ethics*, 83, 147-165. doi 10.1007/s10551-007-9608-9, 2008.
- LAZAROTTO, Elizabeth Maria; SOUZA, Alcy Aparecida Leite; ALVES, Sarah Michelin; ROECKER, Simone; BARATIERI, Tatiane; MACHADO, Leila de Fátima. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. *Ciências Sociais em Perspectiva*, 5(9), 121-135, 2006.

- LEYMANN, Heinz. A Encyclopaedia Mobbing. 1989. disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>.
- LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, 5(2), 119-126, 1990.
- LEYMANN, Heinz. *Mobbing – La persecution au travail*. Paris: Éditions du Seuil. doi 10.1177/102425890000600320, 1996.
- LÓPEZ-CABARCOS, Maria Angeles; PICÓN-PRADO, Eduardo; VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, Paula. *Estudio Del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia*. Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones, 24(1), 41-46, 2008.
- MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. *Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil*. Em L. A. P. Soboll (Org.). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp. 167-185). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.
- MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. *Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto*. Psico USF, 16(2), 163-173. doi 10.1590/S1413-82712011000200005, 2011.
- MATHISEN, Gro Ellen; OGAARD, Torvald; EINARSEN, Stale. *Individual and situational antecedents of workplace victimization*. International Journal of Manpower, 33(5), 539 – 555. doi 10.1108/01437721211253182, 2012.
- MIRANDA NETO, Henrique Carivaldo. *Assédio Moral: Constrangimento e humilhação em Instituições de Ensino Superior*. Dissertação de Mestrado. UNIT – Centro Universitário do Triângulo. Uberlândia, MG, 2002.
- NASCIMENTO, Daniel Arruda; ARAÚJO, Francélia Waldélia Cruz. *Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja*. Universidade e Sociedade 54. ANDES-SN, agosto, 58-69, 2014.
- NIELSEN, Morten Birkeland; TANGEN, Tone; IDSOE Thormod; MATTHIESEN Stig Berger; MAGEROY Nils. *Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis*. Aggression and Violent Behavior, 21, 17-24. doi 10.1016/j.avb.2015.01.001, 2015.
- NIJHOF, André H. J; RIETDIJK, Marius M. *An ABC-analysis of Ethical Organizational Behavior*. Journal of Business Ethics, 20, 39-50. doi 10.1023/A:1005979101679, 1999.

- NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. *Assédio Moral no Trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma Universidade Federal Brasileira*. Revista GUAL, Florianópolis, SC, 5(3), 264-286. doi 10.5007/1983, 2012.
- OVEJERO, Anastasio; YUBERO Santiago; VILLA MORAL, María de la. *Acoso Laboral: um enfoque psicosocial*. Behavioral Psychology/Psicologia Conductual, 19(1), 183-205. doi 10.5700/rege538, 2011.
- PAIXÃO, Roberto Brasileiro; SANTOS, Leidimar Cândida dos; MARTINS FILHO, Luiz Nestor. *Comportamentos Negativos no Contexto Acadêmico: Uma Análise da Relação Professor-Aluno*. Trabalho apresentado no XXXIII da ANPAD, São Paulo, SP, 19 a 23 de setembro de 2009.
- PAIXÃO, Roberto Brasileiro; MELO, Daniel Reis Armond; SOUZA-SILVA, Jader Cristino; CERQUINHO Kleomara Gomes. *Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral*. R. Adm, São Paulo, SP, 48(3), 516-529. doi 10.5700/rausp1103Paixão, R. B., Melo, D. R. A., Souza-Silva, J. C. & Nérís J. S., (2014). O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. *REGE, São Paulo, SP, 21(3)*, 415-432. doi 10.5700/rege538, 2013.
- PARKER, Kimberly A. *The workplace bully: the ultimate silencer*. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. Estados Unidos, 18 (1), 169-185, 2014.
- PASQUALI, Luiz. *Análise Fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM, 2012.
- PILCH Irena; TURSKA, Elzbieta. *Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective*. J Bus Ethics, Poland, 128, 83-93. doi 10.1007/s10551-014-2081-3, 2015.
- PINHEIRO, Jandira Pazzini; SACHUK, Maria Iolanda. *Resiliência e assédio moral: uma situação vivenciada por uma professora de uma instituição pública*. Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, 18(2), 413-431, 2013.
- POWER, Jacqueline L.; BROTHERIDGE, Céleste M.; BLENKINSOPP, John; BOWES-SPERRY, Lynn; BOZIO NELOS, Nikos; BUZÁDY, Zoltán; CHUANG, Aichia; DRNEVICH, Dawn; GARZON-VICO, Antonio; LEIGHTON, Catherine; MADERO, Sergio M; MAK, Wai-ming; MATHEW, Romina; MONSERRAT, Silvia Inés; MUJTABA, Bahaudin G; OLIVAS-LUJAN, Miguel R; POLYCRONIOU, Panagiotis; SPRIGG, Christine

- A; AXTELL, Carolyn; HOLMAN, David; RUIZ-GUTIÉRREZ, Jaime A; NNEDUMM, Anthony Ugochukwu Obiajulu. *Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents*. Journal of Business Research, 66, 374 – 380. doi 10.1016/j.jbusres.2011.08.018, 2013.
- QURESHI, M. I., IFTIKHAR, M., JANJUA S. Y., ZAMAN K., RAJA U. M. & JAVED Y. *Empirical investigation of mobbin, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model*. Qual Quant, 49, 93-113. doi 10.1007/s11135-013-9976-4, 2015.
- RAYNER, Charlotte; HOEL, Helge. *A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying*. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7, 181-191. doi 10.1002/(SICI)1099-1298(199706), 1997.
- RODRIGUES, Mirriam; FREITAS, Maria Ester. *Assédio Moral nas Instituições Ensino Superior: condições organizacionais que favorecem sua ocorrência*. Cadernos EBAPE.BR (FGV), 12, 284-301. doi 10.590/1679-39518275, 2014.
- SALIN, Denise. *The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors*. Scand. J. Mgmt. 24, 221-231. doi 10.1016/j.scaman.2008.04.004, 2008.
- SANTOS, Vilma Moreira; OLIVEIRA, Vera Barros. *O resgate da ilusão via narrativa simbólica: um estudo de caso de síndrome do pânico após assédio moral*. Boletim Academia Paulista de Psicologia, 78(1), 184-198, 2010.
- SOARES, Angelo. *As origens do conceito de assédio moral no trabalho*. Rev. bras. Saúde ocup., 37(126), 284-286. São Paulo, SP: FUNDACENTRO. doi 10.590/S0303-76572012000200009, 2012.
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda, 2008.
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar*. São Paulo, SP: LTr Editora Ltda, 2009.
- STRANDMARK, Margaretha; RAHM, Gullbritt. *Development, implementation and evaluation of a process to prevent and combat workplace bullying*. Scandinavian Journal of Public Health, 42, 15, 66-73. doi 10.1177/1403494814549494, 2014.

- VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. *Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades*. Cad. EBAPE.BR, 13(1), 19-39. doi 10.1590/1679-39519022, 2015.
- VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcante; SEQUEIRA, Carlos Alberto da Cruz. *A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem*. Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, Spe 2, 123-128, 2015.
- WET, Corene de. *The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims private and professional lives*. Teaching and Teacher Education, 26, 1450-1459. doi 10.1016/j.tate.2010.05.005, 2010.
- WILSON, Catherine M.; DOUGLAS Kevin S.; LYON, David R. *Violence Against Teachers: Prevalence and Consequences*. Journal of Interpersonal Violence, 26(12), 2353-2371. doi 10.1177/0886260510383027, 2011.
- ZABRODSKA, Katerina; KVETON, Petr. *Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees*. Employ Responsibilities and Rights Journal, 25, 89-108. doi 10.1007/s10672-012-9210-x, 2012.
- ZIMBARDO, Philip. *O efeito Lúcifer: como pessoas boas se tornam más*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Record, 2013.

Recebido em: 14.06.2016

Aprovado em: 03.08.2016