

UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS TÉCNICOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (PTES) DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO (UNEMAT)

*Cristhiane Santana de Souza**, *João Welliandre Carneiro Alexandre***,
*Juliana Vitória Vieira Mattiello da Silva****

RESUMO

Trata-se de estudo sobre o assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES). Este é compreendido como fenômeno amplo e complexo, com impactos de graus variados de acordo com cada situação, gerando inúmeras consequências, como, por exemplo, prejuízos à saúde da vítima. Ele, inclusive, pode tomar maiores dimensões, afetando tanto a organização quanto a sociedade como um todo, reverberando, com efeito, na qualidade de vida do trabalho. O objetivo deste artigo é investigar a percepção de entendimento dos Profissionais Técnicos da Educação Superior (PTES), da Universidade do Estado de Mato Grosso – Professor Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT), a respeito do assédio moral. É uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, em que se empregou o Método de *Delphi* numa amostra intencional não probabilística composta por 39 colaboradores, a partir da aplicação de um questionário aberto enviado por *e-mail*. A conclusão da pesquisa aponta que há um consenso em relação à percepção do conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, mas que há um equívoco no que se refere à percepção quanto ao tempo de duração e frequência, assim como no que toca à recorrência nos atos de assédio.

Palavras-chave: assédio moral; ensino superior; qualidade de vida no trabalho.

* Mestra em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Profissional Técnico da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). ORCID: 0000-0002-0522-5968. Correio eletrônico: crissantana@unemat.br.

** Doutor em Engenharia pela Universidade de São Paulo (USP). ORCID: 0000-0002-3697-0506. Correio eletrônico: jwca@gmail.com.

*** Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora Auxiliar da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). ORCID: 0000-0002-7295-6541. Correio eletrônico: julianamattiello@unemat.br.

A STUDY ON MORAL HARASSMENT AS PERCEIVED BY
TECHNICAL STAFF IN HIGHER EDUCATION (PTES) AT THE
UNIVERSITY OF THE STATE OF MATO GROSSO (UNEMAT)

ABSTRACT

This paper is a study of moral harassment in institutions of higher education. Moral harassment is a broad and complex phenomenon, with impacts of varying degrees according to each situation, generating numerous consequences, such as, for example, damage to the victim's health, and may take on greater dimensions affecting both the organization and society as a whole, reverberating, in effect, in the quality of life at work. The objective of this article is to investigate the perception and understanding of the Technical Professionals of Higher Education (PTES) of the Mato Grosso State University - Professor Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT) regarding moral harassment. It is, therefore, a descriptive research, with a qualitative approach and case study, applying the Delphi Method to the analysis, using a non-probabilistic intentional sample composed of 39 co-workers, from the application of an open questionnaire sent by e-mail. The conclusion of the research points out that there is a consensus regarding the perception of the concept of bullying in the workplace, but that there is a misunderstanding regarding the perception of the duration and frequency, as well as the recurrence of acts of harassment.

Keywords: moral harassment; higher education; quality of life at work.

UN ESTUDIO SOBRE EL ACOSO MORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS
PROFESIONALES TÉCNICOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (PTES)
DE LA UNIVERSIDAD DEL ESTADO DE MATO GROSSO (UNEMAT)

RESUMEN

Este es un estudio sobre el acoso moral en las Instituciones de Educación Superior (IES). Este se entiende como un fenómeno amplio y complejo, con impactos de diferente grado según cada situación, generando numerosas consecuencias, como daños a la salud de la víctima. Incluso puede tomar dimensiones mayores, afectando tanto a la organización como a la sociedad en su conjunto, repercutiendo, en efecto, en la calidad de vida laboral. El objetivo de este artículo es investigar la percepción de comprensión de los Profesionales Técnicos de Educación Superior (PTES), de la Universidad del Estado de Mato Grosso - Profesor Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT), con respecto al acoso moral. Se trata de una investigación descriptiva, con enfoque cualitativo, en la que se utilizó el Método Delphi en una muestra no probabilística intencional compuesta por 39 colaboradores, a partir de la aplicación de un cuestionario abierto enviado por correo electrónico. La conclusión de la investigación señala que existe consenso en cuanto a la percepción del concepto de

acoso moral en el ámbito laboral, pero que existe un malentendido en cuanto a la percepción en cuanto a la duración y frecuencia, así como en cuanto a la reincidencia en los actos de acoso.

Palabras clave: *acoso moral; enseñanza superior; calidad de vida en el trabajo.*

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) no âmbito do setor público torna-se uma necessidade, tomando como base os preceitos teóricos que confirmam a eficiência e eficácia da QVT, ao desenvolvimento de um ambiente mais prazeroso e produtivo, pois as relações que se estabelecem no setor público dizem respeito, em suma, pela relação entre indivíduos constituídos em grupos sociais distintos que, por intermédio de políticas macro que engendram o setor educacional superior, por exemplo, devem se complementar no sentido de oferecer pluralidades entre os aspectos sociais, políticos e culturais do espaço universitário (ANDRIOLA; BARROZO FILHO, 2022).

Nessa perspectiva, discutir a respeito do fenômeno do assédio moral, no ambiente de trabalho, envolve uma abordagem complexa e um tanto desafiadora, pois implica no reconhecimento de um tipo de violência. Desse modo, o objeto deste artigo é investigar a percepção de entendimento dos Profissionais Técnicos da Educação Superior (PTES), da Universidade do Estado de Mato Grosso – Professor Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT) a respeito do assédio moral. Dessa forma, compreender o assédio moral no âmbito do trabalho em uma unidade estadual na percepção dos seus técnicos administrativos.

Nesse sentido, Hirigoyen (2006) pondera que o assédio moral é caracterizado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o âmbito de seu trabalho. Pesquisas sobre a prática do assédio moral são essenciais para que seja possível identificar essa prática hostil e antiética e, com isso, implantar as possíveis formas de prevenção e/ou correção do ato.

Em princípio, a justificativa à realização deste trabalho consistia na falta de pesquisa no âmbito da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), bem como de regulamentações que pautassem por essa premissa de combate ao assédio moral nas organizações públicas. Com isso, é direcionado os pensamentos, discussões e análises à percepção dos profissionais técnicos da Unemat no que tange à temática do assédio moral.

Justifica-se, pois, a relevância de se estudar o assédio moral no setor público, uma vez que as relações contemporâneas, permeadas por particularidades entre contextos sociais, políticos e ideológicos diversos, suscitam compreensões acerca dos fenômenos sociais que se relacionam com o modo como os indivíduos se mostram diante uma sociedade politicamente organizada no atendimento ao público (ANDRIOLA; OLIVEIRA, 2015).

2 CONCEITUANDO A QVT

As organizações têm investido em estudos que tratam do entendimento de conceitos e práticas direcionadas à satisfação do trabalhador, que pode gerar maior produtividade e a melhoria da QVT. A concepção sobre a QVT já data desde as décadas de 1960 e 1970, com uma visão significativa no processo que as organizações tomam decisões envolvendo o seu pessoal de trabalho, relevando o potencial criativo dos colaboradores. Essa característica está focada na melhoria da produtividade e da melhor eficiência do todo, prevendo a gratificação e a autorrealização do pessoal (CAVALCANTE; ANDRIOLA, 2012; VIEIRA, 1996).

Diante disso, Borges, Valle e Fabrício (2015) afirmam que a QVT está agregada a diversos fatores tais como a satisfação pessoal, proporcionando um ambiente mais saudável e harmonioso no local de trabalho, juntamente com a motivação, a liderança, o melhor desempenho e as condições de trabalho, a fim de buscar uma melhor atuação nas atividades exercidas pelo trabalhador, sendo um fator essencial a iniciativa de tentar minimizar, muitas vezes, os conflitos existentes.

Conforme pode ser visto em Damasceno (2012), o Quadro 1 apresenta diferentes conceitos de QVT, dentro uma abordagem evolutiva nos anos.

Quadro 1 – Definições evolutivas de qualidade de vida no trabalho

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como uma reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT como movimento visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocadores como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, e para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1983).

Ao longo dos anos, desde 1959, a definição de QVT tem variado e estabelecendo, em cada época, seu foco principal. Conforme apresentado pelo Quadro 1, as primeiras definições tinham a ver com as reações individuais no âmbito do trabalho cujo o foco era variável de acordo com a situação.

Conforme o tempo, as discussões mudaram e começaram a ter outro caráter. O olhar estava centrado, no indivíduo e, a partir daí, nos resultados orga-

nizacionais. Todavia, esses dois aspectos estavam intrinsicamente ligados e o foco estava relacionado à abordagem. Ao longo do tempo esses preceitos continuaram mudando.

Como no setor privado, no setor público deve haver uma busca permanente entre a harmonia e o bem-estar, além do constante diálogo entre eficiência e eficácia na organização. Antes de se levar em consideração questões de produtividade, deve-se, em suma, elevar esses processos que envolvem qualidade de vida no trabalho de modo a evitar e prevenir sentimentos de desconforto no desenvolvimento das funções, em detrimento da qualidade organizacional e da saúde geral do profissional (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; PASQUALI *et al.*, 1994).

Desse modo, deve-se prezar pelo bem-estar dos servidores públicos uma vez que deve haver, também, eficiência e eficácia nos serviços prestados e nas práticas de gestão que promovam uma qualidade de vida no trabalho mais digna (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; LAVOR; ANDRIOLA; LIMA, 2016). Assim, entende-se que é possível a discussão da QVT colocando, em pauta, visão de respeito ao ser humano, concepção de trabalho e bom relacionamento entre a gestão da universidade.

3 ASSÉDIO MORAL: CONCEITOS, CAUSAS E LINHAS DE ASSÉDIO

Conforme o pesquisador Heloani (2005, p. 81), o “Assédio Moral caracteriza-se pela intencionalidade e consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder”.

O assédio moral é caracterizado, portanto, como toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o âmbito de trabalho (HIRIGOYEN, 2006).

Tomando como base a definição de Hirigoyen (2006), entende-se que o assédio moral está relacionado e afeta as características pessoais de ser humano e suas formas de interagir com o meio. Percebe-se, assim, o quão delicado o assunto acaba se tornando e, cada vez mais, tendo que proporem-se medidas que impeçam que essa prática aconteça, uma vez que, tanto a prática do assediador, quanto a violência sofrida pelo assediado, carregam historicidades e condições sócio-históricas, bem como, político-ideológicas, que as fazem serem, acontecerem e repetirem-se na constituição dos grupos sociais e das organizações sociais.

Segundo Barreto (2006, p. 35),

[...] o assédio moral pode ser identificado pela exposição do trabalhador, de forma repetitiva, a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, caracterizado por uma ação, comportamento e atitude violenta, desumana e antiética nas relações de trabalho.

Conforme Barreto (2006) o assédio moral pode ser percebido através de atos expositivos que denigrem o trabalhador. Os atos são constantes, repetitivos e promovidos em meio a situações que deixam um sentimento de constrangimento e

humilhação frente ao desenvolvimento das atividades administrativas do setor do qual a vítima faz parte em relação aos demais. Ademais, Barreto (2006) pondera que os comportamentos e as atitudes do agressor são violentos, desumanos e antiéticos que podem promover estranhamento no ambiente de trabalho, ocasionando, por consequência, desestruturação e baixo rendimento no setor, além do sentimento de superioridade do assediador em relação ao assediado.

Desse modo, Tolfo (2011, p. 24) fundamenta dizendo que o assédio moral no trabalho é “[...] tão antigo quanto o próprio trabalho, porém é somente no final do século passado que começou a ser identificado como um fenômeno destruidor do ambiente e das relações no âmbito laboral”. Assim, Nascimento (2009, p. 12) salienta que “O assédio moral está ligado às relações humanas, principalmente no ambiente de trabalho, uma vez que o sucesso de uma relação, assim como de uma organização, depende de como se estabelecem essas relações”.

Damasceno (2012, p. 21), com base em Guedes (2003), investiga, em sua pesquisa de mestrado, dentre vários aspectos importantes, as causas do Assédio Moral. A pesquisadora diz que geralmente o perfil das vítimas está associado a “[...] pessoas bem-educadas possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais [...]”, salientando que é nesse cerne que o assediador perverso busca atingir e, de certa forma, roubar de sua(s) vítima(s). Conforme Damasceno, Alexandre e Andriola (2012), as manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Os pesquisadores identificam as causas relacionadas à prática do Assédio Moral, que podem ser com relação ao comportamento dos líderes, a aspectos relacionados à cultura/clima organizacional, aos fatores relacionados à organização do trabalho, a fatores ligados às mudanças dentro das organizações.

O fenômeno de Assédio Moral, em suas diversas facetas de crueldade e hostilidade, pode assumir características variadas, tais como direcionalidade, duração e frequência, intencionalidade, desequilíbrio de poder e caráter processual (NUNES, 2016). Segundo Nunes (2016), a direcionalidade consiste na prática de um ou mais agressores a uma ou mais vítimas, ou seja, pode não ser direcionado apenas para um alvo em exclusividade. O assédio moral pode ser cometido de forma individual ou coletiva. Hirigoyen (2006), a respeito do assédio coletivo, desenvolve o conceito da “gestão por injúria”, que consiste na prática do assédio que se caracteriza como um comportamento injurioso e coletivo com fins à submissão do empregado sob uma pressão, violência, injúrias e/ou insultos.

Para Leymann (1996) a primeira característica é que a violência do assédio coletivo é similar ou mais frequente que o individual. Ou seja, essa prática, de assédio moral coletivo, se intensifica ainda mais no âmbito do coletivo, deixando de ser algo fechado e direcionado para assumir, em caráter emancipatório, um modelo de violência, de certa forma, engajado, programado, premeditado e, acima de tudo, taxativo, pois convoca, do meio, mais pessoas em seu envolvimento à consumação de um ato intenso e direcionado. Essa é uma característica muito discutida, uma vez que a gravidade do assédio não está relacionada apenas com a duração, mas também à violência, e em alguns casos, podem causar grandes danos a um indivíduo em um período inferior a seis meses (HIRIGOYEN, 2006).

A segunda característica que Leymann (1996) discorre sobre o assédio é a frequência e a duração dos eventos hostis, o que diferencia o assédio, por exemplo, de um conflito. O assédio toma forma através de atitudes repetidas e persistentes. De acordo com Leymann (1996), para que uma ocorrência seja caracterizada como assédio moral deve haver uma frequência de no mínimo uma vez por semana, compreendendo um período na sua totalidade de no mínimo seis meses.

Na terceira característica, de acordo com Hirigoyen (2006) com base nos preceitos de Leymann (1996) no que se refere ao parâmetro da intencionalidade, não há um equilíbrio no consenso quanto se a prática/ação agressora é consciente e/ou inconsciente. Conforme a autora, seria preciso estabelecer o nível de consciência dos atos do agressor para evitar essa ambiguidade consciente/inconsciente.

O caráter processual do assédio se identifica com a intensidade e evolução do ato, sendo inicialmente mascarado pelas habituais *brincadeiras*, tendo seu desenvolvimento/evolução para ações mais claras e agressivas no decorrer do tempo. O desenrolar do tempo e as mudanças sociais contribuem consideravelmente com a mudança e a intensidade do ato de assédio (EINARSEN, 2011).

Todo ambiente organizacional possui uma estrutura de poder formal, e, nessa estrutura, a agressão pode advir de um superior como de um colega em mesmo nível, hierarquicamente falando. Isso nos lança a um desequilíbrio de poder entre vítima e agressor. Assim, não se relaciona, necessariamente, apenas com a posição hierárquica dos envolvidos.

As linhas de assédio moral no trabalho são definidas conforme a posição do assediado perante o seu agressor. Arenas (2013) define a prática do assédio no âmbito do trabalho em quatro tipos, sendo eles: o assédio vertical descendente (que vem da hierarquia), o assédio horizontal (que vem de colegas), o assédio misto (que vem de diversas hierarquias) e o assédio ascendente (do subordinado para o chefe).

Para Soares e Duarte (2014), o assédio vertical, do chefe para com o subordinado, é o tipo de terror psicológico mais frequente no ambiente de trabalho. Ainda sobre o assédio vertical descendente, Arenas (2013) afirma que essa ação hostil tem maior impacto danoso sobre a saúde do trabalhador, pois este se sente em uma posição de isolamento com maiores dificuldades para resolver o problema.

Decorrentes da prática do assédio moral, podem emergir consequências diversas e severas à saúde física, assim como à saúde mental do trabalhador. Arenas (2013) relaciona diversos prejuízos ocorrentes do assédio moral como a falta de motivação, desânimo e insatisfação, problemas familiares, sentir-se humilhado, envergonhado e indignado, sentir-se incapaz e impotente, isolamento, insegurança, perda da autoestima, culpar-se pela situação, dificuldade de executar as tarefas e solidão (ARENAS, 2013).

Nunes e Tolfo (2015, p. 30) afirmam que “[...] Os efeitos proporcionados pelo assédio podem ser severos, repercutem não somente na saúde física e/ou psíquica do trabalhador, mas afetam sua vida privada e desempenho organizacional. Além, é claro, de afetar a própria organização”.

Sendo assim, para que haja métodos de prevenção, assim como punições aos assediadores e amparo aos assediados, pode-se combater efetivamente essa cultura no âmbito das relações sociais profissionais.

Podem, ainda, conforme Damasceno (2012, p. 48) serem consequências desse processo o “[...] descontentamento com o trabalho, dificuldade de concentração, dores generalizadas e esporádicas, enjoos, falta de apetite, insegurança, manifestações depressivas, raiva, tensões musculares, vontade de chorar, e em alguns casos suicídio”.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta pesquisa é classificada como aplicada, com abordagem qualitativa, com aplicação do Método de *Delphi*, com duas sessões de entrevistas para a obtenção das informações, a partir de uma entrevista estruturada. A pesquisa classifica-se como um estudo de caso, pois foram pesquisados profissionais da Sede Administrativa, bem como dos câmpus universitários da UNEMAT, localizados nas cidades de Cáceres, Sinop e Tangará da Serra, por representar os câmpus com maior número de cursos de oferta contínua e, PTES atuando nos cursos, assim como a Sede Administrativa, por ter maior número de PTES.

A Universidade do Estado do Mato Grosso - Professor Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT) possui, no estado de Mato Grosso, além dos 13 câmpus universitários, 17 núcleos pedagógicos, 24 polos educacionais de Ensino à Distância, 24 Faculdades, 67 cursos de graduação com oferta contínua, 50 cursos diferenciados, 53 cursos de pós-graduação. Para atender a esta demanda a UNEMAT conta com 1.518 servidores docentes na educação superior, 744 servidores PTES e oferta, semestralmente, um total de 5.340 vagas nos cursos de graduação. Possui, segundo dados do anuário estatístico 2019, ano base 2018, cerca de 19.351 acadêmicos. Na pós-graduação, conta, atualmente, com 1.478 acadêmicos matriculados. Assim, a UNEMAT está presente, ao todo, em 45 municípios do estado de Mato Grosso (UNEMAT, 2019).

Para execução da pesquisa, 39 Profissionais Técnicos da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) participaram da pesquisa escolhidos de forma intencional, mediante a facilidade de contato, tendo como meta contemplar os lotados nos maiores câmpus universitários, Cáceres, Tangará da Serra e Sinop. Nessa perspectiva, participaram da pesquisa 06 (seis) servidores do Câmpus de Sinop, 07 (sete) de Tangará da Serra, 05 de Cáceres e 21 (vinte e um) lotados na administração central intitulada Sede Administrativa.

Os participantes escolhidos atuam nas coordenações dos cursos/faculdade dos câmpus universitários de Cáceres, Sinop, Tangará da Serra. Já na Sede Administrativa, os escolhidos foram os PTES que não possuem função gratificada.

A escolha desses câmpus universitários justifica-se por serem considerados os mais representativos da UNEMAT e pela maior quantidade de cursos de graduação de oferta contínua e de PTES que compõem a estrutura organizacional local. E, por fim, por esses profissionais terem frequente convívio com os segmentos que compõem a comunidade acadêmica, quais sejam: demais técnicos, docentes e discentes.

Os dados foram coletados via formulário eletrônico encaminhados aos *e-mails* institucionais dos profissionais técnicos da educação superior dos câmpus universitários de Sinop, Tangará da Serra, Cáceres e Sede Administrativa, acompa-

nhado de todas as informações necessárias para o preenchimento e pleno anonimato dos participantes.

Na coleta de dados, foi aplicado um questionário aberto com 11 perguntas compostas pré-formuladas, com período de execução nos meses de março a setembro de 2020. A partir de então, a pesquisa primou, a partir das problemáticas primeiramente elencadas, a percepção de assédio moral, na perspectiva dos servidores da UNEMAT, caracterizando-se, assim, uma abordagem de pesquisa qualitativa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Tabela 1 apresenta as respostas concernentes às causas do assédio moral, na percepção dos PTES da UNEMAT.

Tabela 1 – Causas do assédio moral

N.	CAUSAS	Nº DE RESPOSTAS
1	Falta de ética e profissionalismo	26
2	Falta de punição do agressor	20
3	Senso de superioridade	20
4	Intimidação	19
5	Falta de preparo profissional	18
6	Autoritarismo	17
7	Superioridade de classes/cargo	17
8	Superioridade de função	16
9	Imaturidade pessoal	14
10	Falta de formação moral	14
11	Ausência de cultura organizacional	14
12	Problemas pessoais	14
13	Soberba	13
14	Machismo estrutural	13
15	Busca por poder	13
16	Falta de limites	13
17	Apropriação de cargo	13
18	Ausência política/código de conduta	11
19	Falta de educação	11
20	Ausência de empatia	10
21	Sociocultural	9
22	Baixa autoestima	9
23	Inferiorização da pessoa	8
24	Constrangimentos repetitivos	8
25	Competitividade	8
26	Cultura fascista arraigada	7
27	Falta de formação política	5
28	Insegurança do assediador	5
29	Idiosincrasia exacerbada	5
30	Falta de informações	4
31	Medo de mudança de setor	2
32	Perseguição	-
TOTAL		376

Nota: Os pesquisados responderam mais de uma resposta.

Fonte: elaborada pelos autores.

Observa-se, na Tabela 1, que a principal causa do assédio moral, com 6,91% (26), se dá pela “Falta de Ética e Profissionalismo”, posteriormente, pela “Falta de Punição do Agressor” e “Senso de Superioridade”, ambas com 5,32% (20) e “Intimidação”, 5,05% (19).

Dentre essas, pode-se dizer que os servidores identificam e afirmam a respeito do despreparo e da superioridade, assim como a perseguição por parte do assediador, despreparo e os méritos de desempenho das funções, principalmente as que são hierarquicamente maiores. Da hierarquia, se observa um certo alinhamento com Heloani (2005), que pondera acerca dessas práticas no ambiente de trabalho.

Além disso, as outras causas menos apontadas pelos servidores, não demonstram serem menos importantes, mas menos recorrentes conforme a percepção deles no âmbito da UNEMAT. Dentre elas, podemos destacar a “Falta de preparo profissional”, com 4,78% (18), seguida de “Autoritarismo” e “Superioridade de classes/cargo”, compreendendo 4,52% (17).

É importante salientar pontos importantes que fazem ligação com a organização do/no trabalho, o assediador e o assediado, assim como as relações entre eles no desenvolvimento organizacional e relacional.

À organização cabe a “Ausência de cultura organizacional” e a “Ausência política/código de conduta”. Ao assediador as causas de “Autoritarismo”, “Superioridade de classes/cargo” e “Superioridade de função”. E ao assediado “Baixa autoestima”, “Inferiorização da pessoa” e “Intimidação”. Tais perspectivas foram verificadas também na fundamentação teórica deste trabalho.

Desse modo, esses dados revelam que apesar da pluralidade de causas, os servidores demonstram expressivas ponderações no modo como classificam ao relacionarem essas causas.

São apresentadas na Tabela 2 as respostas concernentes às consequências do assédio moral, na percepção dos profissionais técnico-administrativos da UNEMAT.

Tabela 2 – Consequências do assédio moral

N.	CONSEQUÊNCIAS	N. DE RESPOSTAS
1	Perda de produtividade	34
2	Desconforto no ambiente de trabalho	29
3	Stress	29
4	Desmotivação	28
5	Depressão	28
6	Desequilíbrio emocional	26
7	Ansiedade	24
8	Baixa autoestima	24
9	Perda da qualidade de vida	23
10	Traumas	23
11	Afastamento do trabalho	22
12	Isolamento	19
13	Mal estar	19
14	Humilhação	18

(continuação Tabela 2)

N.	CONSEQUÊNCIAS	N. DE RESPOSTAS
15	Danos à vida pessoal/social	18
16	Danos à saúde clínica	18
17	Sentimento de inferioridade/Raiva/Vergonha	18
18	Insegurança no trabalho em equipe	16
19	Rotatividade de servidor	16
20	Fragilização de relações interpessoais	16
21	Conflitos	16
22	Desorganização da instituição	15
23	Ações judiciais	11
24	Discórdia	11
25	Falta de confiabilidade	11
26	A vítima torna-se refém do assediador	11
27	Entraves no andamento de processos	10
28	Transtorno intelectual	9
29	Sentimento de culpa	9
30	Ausência de dignidade	8
31	Suicídio	8
32	Processo Administrativo Disciplinar	6
33	Distúrbio mental	6
34	Medo de Inovação	6
35	Segurança do assediador	3
36	Aumento dos custos	2
37	Não respondeu	2
	TOTAL	592

Nota: Os pesquisados responderam mais de uma resposta.

Fonte: elaborada pelos autores.

Observa-se, na Tabela 2, que a “Perda de produtividade”, com 5,74% (34) das respostas, relaciona-se como uma possível consequência, seguida de “Desconforto no ambiente de trabalho” e “Stress”, ambas com 4,9% (29) das respostas, assim como “Desmotivação” e “Depressão”, ambas com 4,73% (28) das respostas. Além de “Desequilíbrio emocional”, “Baixa autoestima” e “Ansiedade”, com 4,4% (26); 4,0% (24); 4,0% (24) das respostas, respectivamente.

Além disso, as consequências menos apontadas, mas não menos importantes, segundo os servidores, foram: “Perda da qualidade de vida” e “Traumas”, compreendendo 3,9% (23), e “Afastamento do trabalho” com 3,8% (22) das respostas. Desse modo, esses dados revelam que as consequências, ainda que diversas, são relevantes no que tange ao impacto que podem causar nas patologias e/ou comportamentos que possam a ser despertados na vítima após o ato de assédio moral.

Fatores como o afastamento do trabalho o estresse e os traumas impactam no desenvolvimento pessoal em relação ao trabalho, assim como nas relações da

instituição, pois a Unemat não são somente processos, ao contrário, é formada por pessoas, comunidades acadêmicas, logo, impacta fortemente na organização como um todo.

As respostas concernentes ao tempo de duração do assédio moral na percepção dos profissionais técnico-administrativos da UNEMAT, estão na Tabela 3.

Tabela 3 – Tempo de duração do assédio moral

N.	TEMPO DE DURAÇÃO	N. DE RESPOSTAS
1	Basta uma vez	11
2	Não há relevância no tempo e sim na intensidade	10
3	A partir do momento que o assediado entende que é uma agressão	8
4	Qualquer tempo de duração	6
5	Mais de uma vez a partir de uma semana	3
6	Espaço curto de tempo	1
7	Diariamente	1
8	Três vezes	-
9	Não respondeu	-
TOTAL		40

Nota: Os pesquisados responderam mais de uma resposta.

Fonte: elaborada pelos autores.

Com relação ao tempo de duração do assédio moral, a Tabela 3 mostra que há uma certa divergência na percepção dos servidores, quanto ao que aborda a teoria, em particular, Leymann (1996), que afirma que para se configurar o assédio moral deve-se ter uma recorrência de pelo menos uma vez por semana com duração de, no mínimo, seis meses após o primeiro ato de assédio.

Esse dado foi percebido em 27,5% (11) das respostas que dizem que se configura assédio bastando somente um ato. Porém, 25% (10) das respostas dizem que não importa o tempo, mas sim a intensidade, conforme postula Einarsen (2011).

Desse modo, o que diferencia o assédio moral de qualquer outro tipo de violência, conforme Arenas (2013) é o tempo de duração e frequência. Ou seja, no âmbito do trabalho não podem ser confundidos esses aspectos, pois um ato isolado, e a primeira hostilidade não podem caracterizar assédio moral.

Sendo assim, considera-se aqui, que seja importante verificar o tempo de duração e a frequência das práticas de assédio, uma vez que as pessoas que sofrem algum tipo de ato violento nesse sentido, nem sempre reagem da mesma forma. É possível ter, por exemplo, alguma vítima que possa vir a desenvolver patologias e desarranjos em seu organismo, justamente por quaisquer outros tipos de anomalias adquiridas anteriormente e que possam afetar, tanto seu psicológico, quanto seu rendimento e/ou saúde física.

Embora a literatura considere que deva ter um determinado tempo de duração e de frequência nos atos de assédio, os danos à saúde da vítima independem, na maioria das vezes, desses fatores, justamente pelo fato de que o que a vítima possa ter passado em sua vida pode ter sido massacrador e pode influenciar nesse processo como se ela já viesse sofrendo ataques houvesse dias, meses e até mesmo anos.

A dor de se sentir inferiorizado, menosprezado e incapacitado de exercer algum tipo de função, no âmbito do serviço público, pode se consolidar em conse-

quências severas em algum aspecto da saúde da vítima. Acredita-se, com efeito, que devam ser levados, em consideração, especificidades como essas, pois o foco deve ser, sempre, além de evitar esse tipo de violência moral, preservar todos os integrantes do espaço de trabalho para que não sofram nenhum tipo de assédio moral e, caso sofra, zelar, com efeito, do modo como a vítima passará a se enxergar após o ato.

Apresenta-se, pois, na Tabela 4, a frequência do ato de assédio moral, em que se destacam: “Não é necessário repetição”, 43,58% (17) das respostas, seguido de “Qualquer frequência”, com 25,64% (10) das respostas.

Tabela 4 – Frequência do assédio moral

N.	FREQUÊNCIA	N. DE RESPOSTAS
1	Não é necessário repetição	17
2	Qualquer frequência	10
3	Mais de uma vez	6
4	Não respondeu	3
5	Frequentemente, todos os dias	1
6	Durante 06 meses	1
7	Somente uma vez	1
8	Uma vez por semana durante um mês	-
TOTAL		39

Fonte: elaborada pelos autores.

Nota: Os pesquisados responderam mais de uma resposta.

Desse modo, esses dados revelam uma não convergência às postulações dos autores, pois para se configurar assédio moral e ser diferenciado de um conflito, por exemplo, deve-se haver a recorrência de no mínimo seis meses, e, em nosso estudo, somente uma pessoa respondeu 2,56% (1). Além disso, 7,69% (3), servidores não responderam.

No questionário foi solicitado, aos respondentes, que construíssem, de forma individual, um conceito de assédio moral, a partir de sua percepção, levando em consideração pontos aos quais achassem expressivos à sua constituição. Na Tabela 5, são apresentados os 39 conceitos na perspectiva dos PTES.

Ao analisarmos os conceitos apresentados, compreende-se que o assédio moral se configura, em suma, por um ato abusivo que provoca humilhação, constrangimento e perseguição ao assediado.

Em relação à compreensão desse aspecto, é percebido que há um conhecimento no que tange à ocorrência do comportamento abusivo que ameaça à integridade física ou transtornos psicológicos que comprometem as funções profissionais, trazendo incongruências ao ambiente de trabalho e aos trabalhadores.

Observa-se, ainda, que em relação às linhas de assédio, eles percebem que ocorrem sempre de um superior hierárquico a um subalterno.

Tabela 5 – Conceito de assédio moral

N.	CONCEITOS
1	As ameaças veladas, seja frases de duplo conceito, seja ameaças de mudança de setor sem justificativa plausível, constituem formas de assédio.
2	É toda ação que visa denegrir, ofender moralmente outra pessoa por ocupar cargo ou função com remuneração menor ou com menos qualificação profissional.

(continuação Tabela 5)

N.	CONCEITOS
3	É o constrangimento repetitivo ao qual uma pessoa é submetida dentro do ambiente em que se encontra.
4	É toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 1996).
5	É quando, uma pessoa se aproveita da sua condição hierárquica para justificar sua postura preconceituosa, pois está certo de que não será questionado. Uma situação de fala cotidiana, em que a ideia do técnico se quer é considerada para resolução de determinado problema. Numa situação de procedimento interno, que o técnico adverte sobre determinado erro, mas o professor advertido não atende, a não ser que seu chefe imediato o faça (e muitas vezes não faz). Numa situação de privilégio em considerar que seu documento é mais importante que todos os outros que já estão na mesa do técnico para serem despachados. Entre os técnicos é mais incomum, mas existe, há aqueles que por estar a mais tempo (independente se exercem cargo de supervisão) acreditam que os mais novos de casa não têm nada a contribuir e são direcionados para os trabalhos menos complexos.
6	O dicionário nos diz que "assédio" significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.
7	São atos dolosos praticados de forma repetitiva com o intuito de constranger, difamar menosprezar o trabalho de outro.
8	Atitude antiética, em que uma pessoa, valendo-se de uma posição de vantagem, tenta, amiúde, a partir de comportamentos ofensivos à dignidade, constranger e humilhar outrem.
9	Situações em que uma pessoa, por estar em cargo superior, ter certa intimidade, estar de posse de informações constrangedoras, etc., pode ameaçar, cobrar, expor envergonhar ou diminuir outra pessoa, sabendo que não será cobrado por sua atitude ou amparando-se em justificativas para realizar o assédio.
10	Comumente realizado por homens machistas.
11	Assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Geralmente, tal expressão se refere a atos ocorridos durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (Google)
12	Desempenhar uma ação/tarefa fora de seu dever, fora de seu tempo/vontade por imposição de outro, que munido de maior titularidade/cargo o constrange.
13	São situações de humilhação e perseguição sofridas pelos subordinados levando a sérias consequências emocionais.
14	Envolve a certeza de poder, espaço e impunidade. A pessoa se sente confortável para menosprezar as demais pois acredita que é superior, que cada vez que mostra sua superioridade reforça-se sobre o outro.
15	Toda vez que alguém ultrapassa a individualidade de outra pessoa, configura assédio.
16	Não Respondeu
17	Assédio moral é uma espécie de violência que consiste em situações vexatórias de perseguição por atos repetitivos, causando humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade de um trabalhador.
18	Assédio moral está condicionado ao uso do "poder" de estar, onde a pessoa não consegue enxergar que ela está temporariamente ocupando um lugar ou posição de liderança ou chefia, ela não é, pois cargos públicos são temporários, os grandes líderes agregam e os "chefes" diferentes dos que impõem.
19	Casos em que o assediador, por meio de sua interação profissional com o assediado, cause constrangimento, repetidas vezes, vindo a provocar danos à saúde da vítima e ou prejudicá-la em seu desenvolvimento profissional.
20	Toda ação ou palavra que intimida, agride, constrange ou adoce de forma intencional uma pessoa ou servidor de forma pública ou não.
21	Assédio moral em instituições públicas vem de uma forma mais velada, em entre linhas, para deixar entender, indiretamente a maioria das vezes. Já presenciei e já vivi assédio de várias formas, já fui chamada de "IDIOTA" dentro do meu ambiente de trabalho e na frente de colegas por um servidor, já presenciei exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, líderes manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas que trazem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa.

(continuação Tabela 5)

N.	CONCEITOS
22	Intimidação, demonstração de poder, tentativa de inferiorizar o outro, posicionar de forma autoritária em frente a outro, fragilidade à que o assediado se expõe emocionalmente, são fatores relevantes para caracterizar o assédio.
23	O assédio moral no trabalho é caracterizado por violência psicológica extrema, exercida por uma pessoa ou até mesmo um grupo de pessoas sobre outra, quem mais pode exercer o assédio moral é um chefe imediato. Geralmente acontece uma violência verbal com palavras frias, cobranças excessivas e em horário inoportuno.
24	Tratativa de uma pessoa para com outra ou outras, de forma deselegante ou mesmo elegante, porém de forma a constrangê-la(s) a tomar atitude que tema não realizar e ser penalizada, ou abuso de poder para humilhar, delegar, ou mesmo omitir informações importantes, causando prejuízo moral ou psicológico ou emocional ainda que sentido em pequena escala.
25	Assédio Moral é uma conduta abusiva que o assediador tira a liberdade de desenvolvimento do trabalho do seu subalterno, fazendo com que ele se sinta sempre inferior e inseguro no seu local de trabalho.
26	Resolver estes casos, não deixando que eles evoluam e continuem ocorrendo
27	Violação ética e legal da relação de trabalho, onde o superior usa da condição de poder para constranger ou cometer atos de violência contra subordinado.
28	Penso que assédio moral provoca situação humilhante e degradante ao servidor, que vem a causar transtornos psicológicos que possam comprometer suas funções no trabalho.
29	É um ato de diminuir uma pessoa com palavras e muitas vezes com agressão verbal.
30	Menosprezar a pessoa, deixá-la se sentindo inferior.
31	Percebo o assédio moral como uma relação abusiva no âmbito do ambiente laborativo onde uma pessoa com elevado nível intelectual e que exerça funções de destaque ou esteja numa situação de status político e social use como forma de demonstrar seu poder. O assédio como uma forma de relacionamento abusivo se encontra alicerçado na relação de poder, relação de forças cujo objetivo é de se reafirmar numa ideia de superioridade, e fazer com que o outro se sinta inferior e menor. O assédio no trabalho é mais um recurso utilizado para demarcar à relação de poder e tem intenções de frear ou limitar o outro. Penso que quem se utilize deste recurso tem clareza sobre seu potencial danoso e dos resultados que há de vir. O assediador neste caso é um agressor que sabe exatamente o que deseja.
32	O assédio moral é caracterizado por ações e comportamentos de colegas de trabalho que constroem que humilhem ou que atrapalhem o desenvolvimento das atividades profissionais por pessoas que tenham ou não uma relação hierárquica.
33	O assédio moral é toda conduta viciada por intenções meramente pessoais de perseguir e prejudicar terceiro no ambiente de trabalho perpetrada por qualquer pessoa seja ela chefe ou subordinado.
34	O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos servidores a situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias geralmente repetitivas e prolongadas, no exercício de suas funções/atribuições. Tais situações ofendem a dignidade ou integridade psíquica dos servidores.
35	O assédio moral é quando uma pessoa expõe a outra a situações constrangedoras e humilhantes, o assediador geralmente usa da sua posição hierárquica para atacar o outro.
36	Assédio moral é impor aos outros a sua opinião, seu jeito de trabalho, muitas vezes de maneira ríspida. Geralmente de uma pessoa com um cargo acima, gerando estresse e descontentamento.
37	Um comportamento indevido praticado no ambiente de trabalho, em que um servidor impõe a outras atitudes de humilhação, coação, entre outras. Geralmente este fenômeno ocorre em relações hierárquicas, em que por parte da chefia decorrem tais ações indevidas.
38	O assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, com o objetivo de constranger a vítima de forma repetitiva e prolongada, cuja prática pode acontecer pelo superior hierárquico ou até mesmo um colega de serviço, com intenção de discriminar e perseguir a vítima no ambiente de trabalho.
39	O assédio se configura por qualquer ação ou omissão, que poderia ser evitada, por parte do agressor e que cause constrangimento ao agredido.

Nota: nas respostas das linhas 4 e 11, os pesquisados utilizaram fonte externa, não atendendo ao método de *Delphi*.

Fonte: elaborada pelos autores.

Visualiza-se, conforme a Tabela 5, que 17,94% dos servidores (7 dentre 39), mencionaram o fato da repetição dos atos. Desse modo, a partir da estabilidade

percebida das respostas entre as duas sessões realizadas na Metodologia de *Delphi* e a busca de um conceito de assédio moral de forma consensual das respostas dos PTES, da Universidade do Estado de Mato Grosso, elabora-se o seguinte conceito de assédio moral:

O Assédio Moral, no ambiente de trabalho, consiste em toda a ação que difama/denigra, constranja, humilhe e inferiorize o sujeito. Possui como umas das principais causas a falta de ética e profissionalismo e, ocasionalmente, a falta de punição do agressor, acompanhada, na maioria das vezes, por senso de superioridade. O agressor acredita, nesse sentido, que sua função tem maior importância dentro da universidade advinda de um superior hierárquico. A partir da primeira ocorrência já se constata um ato de assédio moral e não há a relevância no tempo de duração, mas sim, na intensidade, conferindo que não há a necessidade de repetição em qualquer frequência. As consequências do assédio moral são a baixa produtividade, o sentimento de desconforto no ambiente de trabalho, alterando elevadamente os níveis de estresse que podem ocasionar desmotivação e, até mesmo, à depressão. Não há, portanto, a obrigatoriedade na intenção quanto os danos à saúde da vítima.

Portanto, observa-se que os PTES possuem conhecimento procedente acerca das causas do assédio moral, de quem pode ser o agressor e as consequências do assédio moral, da prevenção e combate ao assédio moral e dos procedimentos a serem realizados pelo assediado após o assédio.

Faz-se necessário, porém, a difusão de informações mais concisas sobre a obrigatoriedade da intenção do assediador e danos à saúde da vítima, ao tempo de duração e frequência, nos fatores que indicam a ocorrência do assédio moral e uma acentuada orientação quanto a percepção da existência de cultura que favorece o Assédio Moral.

Por fim, entende-se que há, ainda, o desenvolvimento de três formas de culturas das práticas do assédio moral, quais sejam: a ausência de limites/falta de clareza quanto à função, a falta de conscientização a respeito do assédio moral, bem como a ausência de clareza, inclusive, e, com efeito, nas rotinas de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Conforme pode ser observado a partir desta pesquisa, os PTES possuem certas confusões/dificuldades no processo de compreensão da problemática em questão. O modo como eles interpretam e formulam um conceito a respeito de assédio moral, é reflexo da falta de políticas de conscientização, prevenção e combate às quais propomos como primordiais à resolução das consequências advindas desse tipo de violência que ocorre no ambiente de trabalho.

Como resultado das análises concebe-se que devem ser implementadas políticas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente organizacional da UNEMAT, com o objetivo de primar pela saúde e qualidade de vida no trabalho da comunidade acadêmica, bem como à integridade humana em seus aspectos sociais, políticos, ideológicos e culturais.

Em suma, o assédio moral pode e deve ser combatido através de políticas de prevenção, por meio de campanhas, difusão de informações, criação de canais para denúncias, que gerarão, assim, uma maior conscientização das atribuições profissionais, além de combate com regulação interna, incluindo penalizações que, nesses casos, levariam o assediado a conhecer seus direitos, acioná-los, procurando, desse modo, o representante de sua categoria e o apoio à classe, relatando as agressões à ouvidoria.

REFERÊNCIAS

- ANDRIOLA, Wagner Bandeira; BARROZO FILHO, José Liberato. Avaliação de Políticas Públicas para a Educação Superior: o caso do Programa Universidade para Todos (PROUNI). *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, Campinas; Sorocaba, v. 25, n. 3, p. 594-621, 2020.
- ANDRIOLA, Wagner Bandeira; OLIVEIRA, Karla Roberta Brandão. Autoavaliação institucional na Universidade Federal do Ceará (UFC): meio século de história. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, Campinas, v. 20, p. 489-512, 2015.
- ARENAS, Marlene Valério dos Santos. *Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais*. Tese (Doutorado em Administração), Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2013. 341 p. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2006.
- BORGES, Ceyça Lia Palerosi; VALLE, Carine Cristina do.; FABRÍCIO, Joiceli dos Santos. *Políticas de qualidade de vida no trabalho em uma instituição particular de ensino fundamental e médio de Laranjeiras do Sul-PR*. Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <http://docplayer.com.br/45873263-Políticas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-uma-instituicao-particular-de-ensino-fundamental-e-medio-de-laranjeiras-do-sul-pr.html>. Acesso em: 19 dez. 2019.
- CAVALCANTE, Sueli Maria Araújo; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. Avaliação da eficiência dos cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC) através da Análise Envoltória de Dados (DEA). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, v. 5, p. 291-313, 2012.
- DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. *Assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES): o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC)*. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior), Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza, 2012. 115 p. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/5287>. Acesso em: 10 ago. 2019.
- DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. O conceito de assédio moral em Instituições de

Ensino Superior (IES) sob a ótica dos servidores públicos: o caso dos técnicos-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC). *Anais do XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STO_163_949_20436.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

EINARSEN, StåleValvatne; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary. The concept of bullying and harassment at work: the european tradition. In: EINARSEN, StåleValvatne; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter (org.). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: a dignidade violada. *Aletheia*, n. 22, p. 101-108, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010. Acesso em: 20 mar. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LAVOR, João Ferreira de; ANDRIOLA, Wagner Bandeira; LIMA, Alberto Sampaio. Avaliando o impacto da qualidade da gestão acadêmica no desempenho dos cursos de graduação: um estudo em universidade pública brasileira. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, Madrid*, v. 8, n. 2, p. 233-254, 2016. Disponível em: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/2887>. Acesso em: 28 dez. 2021.

LEYMANN, Heinz. *The Content and Development of Mobbing at Work*. *European Journal of Work Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>. Acesso em: 15 jan. 2020.

NADLER, D.; LAWLER, E. Qualityofworklife: perspectives anddirections. *Organization Dynamics*, v. 11, p. 20-30, Winter, 1983.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, Thiago Soares. *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina*. Tese (Doutorado em Administração), Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2016. 432 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>. Acesso em: 20 nov. 2019.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*. Santa Catarina, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr., 2015. Disponível em: <https://>

periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21.
Acesso em: 5 dez. 2019.

PASQUALI, Luiz; GOUVEIA, Valdiney Veloso; ANDRIOLA, Wagner Bandeira; MIRANDA, Fábio Jesus; RAMOS, André Luiz. Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 10, p. 421-437, 1994.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Fórum Trabalhista*, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr., 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral como expressão da violência no trabalho. In: SOUZA, Méritide; ARAÚJO, José Newton Garcia de; MARTINS, Marcos Francisco M. (org.). *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 187-206.

UNEMAT. Universidade do Estado de Mato Grosso. *Anuário Estatístico da UNEMAT 2019, Ano Base 2018*. Cuiabá: Editora Unemat, 2019. 177 p. Disponível em: <http://portal.unemat.br/media/files/PRPTI/ANUARIO-2019-ANO-BASE-2018-8.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

VIEIRA, Adriane. *A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total*. Florianópolis: Insular, 1996.

Recebido em: 21 nov. 2022.
Aceito em: 1.º dez. 2022.