

Bases de Poder Social e Assédio Moral no Trabalho de Professores(as) Universitários(as)

Alline Alves de Sousa¹, Beatriz Baltazar Wgiete da Silva², Laura Koch Collodetti³,
Lara Barros Martins⁴, Alexsandro Luiz de Andrade⁵

¹ <https://orcid.org/0000-0002-4643-8089> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

² <https://orcid.org/0000-0002-9921-3203> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-0117-9271> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0002-3175-6324> / Universidad Loyola Andalucía, Espanha

⁵ <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

Resumo

O assédio moral no contexto universitário pode atingir professores vulneráveis a relações interpessoais violentas. O objetivo dessa pesquisa foi analisar a influência das bases de poder dos colegas de trabalho sobre o assédio moral (definido pelas dimensões condições de trabalho, preconceito e humilhação). A partir da coleta de dados *on-line* obteve-se uma amostra de 223 professores, sendo 57,8% mulheres, com média de idade de 47,5 ($DP = 10,1$). Os resultados mostraram que docentes mulheres tendem a vivenciar mais preconceito e condições de trabalho que caracterizam o assédio moral quando comparadas aos homens. As análises de regressão evidenciaram que o poder coercitivo – uma das facetas das bases de poder - prediz condições de trabalho e humilhação. Já o poder legítimo – outra base de poder - prediz preconceito e humilhação. Destaca-se a importância da promoção de processos de gestão de pessoas que visem a melhoria nas relações interpessoais entre professores para a prevenção do assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral, bases de poder, professores universitários.

Bases of Social Power and Harassment at Work of University Professors

Abstract

Moral harassment in the university can affect professors who are vulnerable to violent interpersonal relationships. The objective of this research was to analyze the influence of the co-workers' bases of social power on moral harassment (defined by the dimensions of working conditions, prejudice, and humiliation). Based on online data collection, a sample of 223 professors was obtained, 57.8% of whom were women, with an average age of 47.5 years old ($SD = 10.1$). The results showed that female professors tend to experience more prejudice and working conditions that characterize moral harassment when compared to men. Regression analysis showed that coercive power — one of the bases of social power — predicts working conditions and humiliation. Legitimate power — another base of social power — predicts prejudice and humiliation. The importance of promoting people management processes aimed at improving interpersonal relationships between professors for the prevention of moral harassment is highlighted.

Keywords: moral harassment, bases of power, university professors.

Bases del Poder Social y Acoso en el Trabajo de los Profesores (as) Universitarios(as)

Resumen

El acoso moral en el contexto Universitario puede afectar profesores que son vulnerables a relaciones interpersonales violentas. El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de las bases de poder de los compañeros de trabajo sobre el acoso moral (definido por los factores condiciones de trabajo, prejuicio y humillación). Con base en la recolección de datos en línea, se obtuvo una muestra de 223 docentes, de los cuales el 57,8% eran mujeres, con una edad promedio de 47,5 ($DE = 10,1$). Los resultados mostraron que las profesoras tienden a experimentar más prejuicios y condiciones de trabajo que caracterizan el acoso moral en comparación con los hombres. Los análisis de regresión mostraron que el poder coercitivo- una de las facetas de las bases de poder- predice condiciones de trabajo y humillación. Mientras que, el poder legítimo- otra base de poder- predice prejuicio y humillación. Se destaca la importancia de la promoción de procesos de gestión de personas cuyo objetivo sea mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes para la prevención del acoso moral.

Palabras clave: acoso moral, bases de poder, profesores universitários.

As relações interpessoais baseiam-se em trocas sociais que se fundamentam, por sua vez, em relações de poder presentes nos diferentes contextos de interação humana. Por isso, vários campos de conhecimento, inclusive a psicologia, têm se dedicado a estudar o poder no mundo do trabalho. Os primeiros escritos sobre o poder tiveram a sua origem no período clássico da Grécia Antiga, estando mais vinculados à filosofia. Destacam-se neste período, as contribuições de Aristóteles, que propõe que as relações de poder são definidas a partir de posições hierárquicas, em que o poder pode ser exercido tanto pelo pai sobre seus filhos e pelo senhor sobre os escravos como pelo governante sobre os governados (Aristóteles, 1999). Outro importante marco neste campo é o estudo de Hobbes (1988) datado do século XVII, que contribuiu consideravelmente para a ciência política, ao dar ênfase ao papel do poder estatal, definido como um poder maior necessário para manter a paz entre os cidadãos.

A partir do século XX, as ciências sociais passaram a adotar uma visão mais positiva e capilarizada de poder, analisando o fenômeno sem associá-lo necessariamente com o âmbito estatal. Nesta perspectiva, segundo Foucault (1979) o poder não pode ser analisado somente como um fenômeno negativo que tem por função reprimir e aprisionar, já que os sujeitos podem sempre oferecer resistência à opressão, buscando modificar as relações de dominação. Porém, com o passar do tempo, constata-se a disseminação de estudos para outros ramos das ciências humanas e sociais que deram origem a visões distintas sobre o tema, o que contribuiu para o surgimento das teorias de visão crítica e de visão funcionalista (Paz, 2015).

As teorias que apresentam um viés mais crítico destacam-se por trazer uma visão negativa do poder, que é associado frequentemente à luta constante por dominação e à imposição da vontade de uns perante outros (Paz et al., 2014). Já as teorias que apresentam a visão funcionalista do poder têm sido utilizadas largamente para embasar os processos de gestão de pessoas, na busca por integrar os objetivos individuais com os da organização, contribuindo com o processo de formação dos grupos e dos conflitos funcionais, influenciando a forma como os indivíduos lidam com as hierarquias, com o status no ambiente laboral e como se comportam diante das forças coercitivas entre os grupos e perante os abusos de poder (Andrade & Assis, 2018; Vieira & Oliveira, 2017).

Contudo, desde a década de 1990 a visão pluralista de poder, fortemente influenciada por uma perspectiva sociopolítica de liberalismo econômico é a que tem ganhado mais visibilidade, pois no mundo globalizado, as organizações estão inseridas em um campo de influências e interesses divergentes, passando por movimentos de reestruturação constantes diante de objetivos organizacionais cada vez mais amplos, divergentes e mutáveis (Ventura & Nassif, 2016). Sendo assim, conforme a visão pluralista, as partes que detêm pouco poder nas organizações possuem influência reduzida sobre as práticas organizacionais internas. Por outro lado, de acordo com o viés pluralista as partes com maior poder desempenham um papel dominante no processo de tomada de decisão. Consequentemente, os indivíduos e grupos negociam e competem por participação no equilíbrio do poder (Garrow & Hasenfeld, 2016; Medeiros et al., 2016).

Partindo de uma visão contemporânea pluralista, M. C. F. Martins (2015) define que o poder no contexto organizacional e do trabalho é resultado de um embate da força de quem tenta influenciar e da força de resistência de quem sofre a influência. Essa definição é baseada na tipologia de bases de poder proposta por French e Raven (1959) que apesar de ser amplamente

difundida em vários estudos da área, há críticas sobre a sua falta de consistência conceitual (Blois & Hopkinson, 2013).

De acordo com a tipologia de French e Raven (1959) existem cinco bases de poder, são elas: 1) Base de poder de recompensa: percepção de um indivíduo de que o outro poderá recompensá-lo pelos seus comportamentos desejáveis; 2) Base de poder coercitivo: percepção de uma pessoa que a outra domina os meios para puni-la; 3) Base de poder legítimo: percepção do trabalhador de que o outro apresenta o direito legítimo, devido à posição que ocupa de determinar e controlar o seu comportamento; 4) Base de poder de perícia: refere-se à percepção de uma pessoa de que a outra tem conhecimentos e habilidades em determinada área superiores e que, por isso, pode controlar o seu comportamento; 5) Base de poder de referência: diz respeito à identificação e admiração de uma pessoa em relação à outra que leva a tomar a outra como uma referência a ser seguida.

Mais de 60 anos após a publicação dessa tipologia tradicional sobre as bases de poder, Kovach (2020) compilou vários resultados de estudos empregando as bases do poder de French e Raven (1959), concluindo que em vários tipos de ambientes laborais, demonstrar poder (ou influência) modifica o comportamento do receptor positiva ou negativamente, apresentando impactos significativos sobre a produtividade e a motivação dos funcionários. De modo que o poder de recompensa se destaca como uma base de poder capaz de produzir efeitos positivos no receptor, já as bases de poder coercitivo impactam de forma negativa.

Nesse sentido, M. C. F. Martins (2015) discorre que, as bases de poder legítimo, de perícia e de referência são correlacionadas a fenômenos positivos no trabalho, tais como comprometimento organizacional, satisfação laboral e melhora no desempenho. Ao contrário, segundo V. V. Santos et al. (2019), as bases de poder de coerção e de recompensa correlacionam-se com o aumento dos conflitos disfuncionais, da resistência à mudança e do estresse no trabalho. Isso ocorre provavelmente porque as recompensas podem ser fonte de insatisfação entre os trabalhadores e o poder coercitivo exercido por meio de vigilância constante e de punição podem ser percebidos como formas negativas de controle excessivo do comportamento humano.

As bases de poder social exercidas por colegas de trabalho que pertencem à mesma posição hierárquica em uma organização podem inclusive contribuir para a ocorrência de casos de assédio moral no trabalho, que se trata de uma das variáveis de interesse do presente estudo. Para Hirigoyen (2012), o assédio moral ocorre de maneira reiterada e sistemática, por meio de gestos, falas, ações e/ou comportamentos abusivos praticados intencionalmente, com o objetivo de desqualificar e fragilizar a vítima, ao passo que pode ocasionar danos físicos e/ou psíquicos, além de colocar em risco o emprego do assediado. A forma como o assédio moral se manifesta varia amplamente, abarcando desde agressões físicas e verbais mais explícitas, até expressões de violência mais sutis e complexas, difíceis de serem identificadas (Hirigoyen, 2012).

O assédio moral no trabalho pode ser compreendido a partir de duas abordagens principais. Dentre elas, há uma abordagem mais tradicional que enfatiza a perspectiva da vítima e do agressor, que apresenta como objetivo a busca por intervenções capazes de promover soluções no âmbito psíquico e individualista. Haja vista que o assédio moral é influenciado por fatores individuais e que não se deve desconsiderar seus efeitos à nível subjetivo, no que tange ao trabalhador (Pretti, 2021).

A outra abordagem de estudo do assédio moral que é considerada mais recente é a psicossocial, que caracteriza o assédio, sobretudo, como um problema relacionado à organização social do trabalho, servindo como uma ferramenta de gestão institucionalizada útil para o rígido controle do comportamento humano no trabalho (Zamarchi et al., 2021). A partir dessa abordagem, o assédio moral pode ser entendido como uma agressão organizacional perpetrada por superiores hierárquicos, que mantém direta ligação com o modo de funcionamento da organização, especialmente com o sistema neoliberal, caracterizado por uma busca frenética por produtividade, tornando as pessoas cada vez mais solitárias para bater suas metas e responder às cobranças organizacionais (Monteiro et al., 2019).

Existem três diferentes tipos de assédio moral no trabalho segundo sua procedência: o vertical descendente - que diz respeito aos atos de assédio moral cometidos por superiores hierárquicos contra seus subordinados, sendo considerando o tipo mais habitual no ambiente organizacional; o vertical ascendente - que trata-se dos casos de assédio moral perpetrados por um ou por vários subordinados contra um superior hierárquico e o horizontal - que é um tipo de assédio verificado nas relações entre colegas que estão em um mesmo nível hierárquico, sendo decorrente de motivações pessoais, profissionais, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação na equipe, dentre outros (Hirigoyen, 2012).

Independentemente de sua procedência, o assédio moral pode impactar na segurança e na saúde do trabalhador, especialmente na sua saúde mental, contribuindo para o aparecimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais, dentre eles a depressão, o transtorno de estresse pós-traumático, a ansiedade generalizada, a síndrome do pânico e até mesmo para o surgimento de pensamentos suicidas (Oliveira et al., 2021).

Entretanto, o nível de exposição ao assédio moral no trabalho pode provocar diferentes impactos sobre as vítimas. Um estudo desenvolvido com 7.790 trabalhadores de 38 organizações belgas, preponderantemente do setor industrial (N=18) e do setor de prestação de serviços da iniciativa privada (N=12), mostrou diferenças significativas entre os grupos classificados como alvos constantes de assédio moral, alvos ocasionalmente intimidados e alvos raramente criticados pelo próprio trabalho. Os indivíduos que sofrem assédio moral constante apresentaram médias maiores de pontuações em sintomas somáticos, absenteísmo por doença, presenteísmo, bem como relataram mais comportamentos de isolamento social em comparação com aqueles que são intimidados ocasionalmente e/ou raramente criticados (Notelaers et al., 2019).

O assédio moral impacta também o desempenho do trabalhador, fazendo com que as taxas de absenteísmo sejam maiores do que dos indivíduos que relatam sofrer pouco ou nenhum assédio. Atrasos, faltas frequentes, licenças médicas, presenteísmo e isolamentos do grupo são comuns também em pessoas que sofrem com o assédio moral no contexto laboral. Além disso, destaca-se que quanto mais frequentes forem os atos de assédio, menor será a capacidade para o trabalho da vítima (A. Martins et al., 2016; O'Donnell & Macintosh, 2015).

Tendo em vista a gravidade das consequências do assédio moral tanto para os indivíduos como para as organizações, e o consequente aumento do número de processos judiciais trabalhistas em decorrência desse fenômeno, as pesquisas sobre o tema começaram a aumentar na década de 1990 e, como resultado, ganhar maior visibilidade. Na atualidade

existe grande número de estudos sendo conduzidos nas mais diversas áreas de conhecimento abordando esta variável (Lopes & Santos, 2020; Paula et al., 2021).

Stephan et al. (2018) conduziram uma revisão sistemática de literatura que buscou artigos em português, inglês e espanhol, publicados entre os anos de 2005 e 2017 sobre o assédio moral no trabalho. Dos 106 artigos encontrados, 27 foram publicados no Brasil e 18 na Espanha, mostrando que essa temática é alvo de interesse de pesquisadores de países com contextos políticos e territoriais distintos. Embora a maioria dos estudos incluídos nesta revisão tivesse sido realizado com trabalhadores em geral, os autores destacam aqueles que foram realizados com os professores, reforçando que os docentes são representantes de um setor em luta constante por valorização e melhores condições de trabalho, devido ao fato de serem vulneráveis a relações interpessoais violentas no ambiente laboral (Stephan et al., 2018).

Os casos de assédio moral podem acontecer nos mais variados contextos educacionais, o que inclui também as Universidades brasileiras que são reconhecidas por serem um contexto multidisciplinar e multifacetado, que deveria ser seguro e saudável para todos os indivíduos. Entretanto, os trabalhadores que atuam no âmbito acadêmico não são isentos à exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas que caracterizam práticas abusivas de assédio moral. As Instituições de ensino superior (IES) podem ser ambientes laborais permeados por conflitos motivados por disputas de poder que envolvem violência psicológica, sentimento de solidão e restrição de autonomia no trabalho (K. Silva, 2016).

As Universidades têm sido cada vez mais influenciadas por métodos de gestão baseados no ideário neoliberal e em valores meritocráticos ligados ao produtivismo, tornando a cultura organizacional do meio acadêmico altamente competitiva, o que por sua vez, contribui para o acirramento do individualismo, degradando a cooperação e os laços entre os docentes, fazendo com que colegas na mesma condição hierárquica sejam os principais perpetradores do assédio (Figueiredo et al., 2020). A competitividade entre docentes no Brasil é reforçada pelos critérios de avaliação dos programas de pós-graduação estabelecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação. Esses critérios de avaliação atribuem maior peso à produção intelectual, sobretudo da publicação internacional, reforçando um modelo de produção, em que a quantidade é mais valorizada que a qualidade técnica, fazendo com que os professores intensifiquem as suas atividades de pesquisa em busca de financiamento e prestígio (A. C. S. P. Ferreira et al., 2018).

Essa busca incessante por produtividade acadêmica é resultado das mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho a partir do final do século XX que atingiram também as IES. Nesta atual conjuntura, os professores convivem com um processo contínuo de intensificação do trabalho em que há o aumento dos deveres a serem cumpridos por eles em um espaço de tempo menor do que seria considerado adequado (Ball et al., 2016; Ferenc et al., 2015). Consequentemente, percebe-se a exacerbação do individualismo e a competição generalizada entre os trabalhadores, reforçando sentimentos de inveja, hostilidade, intolerância e indiferença ao outro, gerando frequentes episódios de assédio moral no trabalho, que envolvem práticas discriminatórias, racistas, preconceituosas e de desqualificação do colega de trabalho (Barreto & Heloani, 2015).

O assédio moral no ambiente universitário pode também estar relacionado às relações hierárquicas de poder e à discriminação de gênero. Por isso, as mulheres e os trabalhadores que estão nos mais baixos níveis hierárquicos possuem maior probabilidade de experienciar as consequências adversas do assédio em comparação aos homens e aos docentes que ocupam cargos de chefia (Henning et al., 2017). A falta de suporte social dos líderes e de colegas da vítima é um outro fator que pode contribuir para a ocorrência e para a manutenção do assédio por longos períodos (Björklund et al., 2020).

Um estudo realizado por Nunes e Tolfo (2015) com uma amostra de 279 servidores docentes e técnico-administrativos de uma Universidade brasileira, mostrou que segundo a percepção dos participantes o assédio moral é manifestado sob diversas formas, são elas: a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação e o atentado contra a dignidade que envolve a violência verbal, física ou sexual direcionada à vítima. Apesar disso, a Instituição de Ensino Superior (IES), segundo percepção dos pesquisados, não desenvolve ações efetivas contra a prática do assédio moral, haja vista a ausência de políticas de prevenção e de ações de combate ao assédio moral e a falta de inserção da temática nas capacitações e treinamentos da comunidade universitária.

Diante disso, esse estudo propõe-se analisar em que medida as bases de poder social exercidas por colegas de trabalho podem contribuir para a ocorrência de casos de assédio moral no trabalho, entre professores de IES. A identificação de quais as bases de poder influenciam na percepção de assédio moral em Universidades, públicas e privadas, pode subsidiar o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas que visem preveni-lo e combatê-lo. Dessa forma, o objetivo geral da presente pesquisa foi analisar a influência das bases de poder dos colegas de trabalho sobre o assédio moral vivenciado no contexto laboral do professor de ensino superior.

Método

Participantes

A amostra foi caracterizada como aleatória simples e de conveniência, pois inclui todo indivíduo que aceitou participar da pesquisa de modo voluntário, dentre os que preencheram os critérios de inclusão. Para serem incluídos neste estudo, os participantes deveriam atuar como docentes em cursos de graduação e de pós-graduação de IES públicas e privadas brasileiras com o tempo de exercício na IES superior a 6 meses, tendo em vista que para caracterizar o assédio moral, os episódios devem ocorrer por mais de seis meses (Leymann, 1996).

A amostra da pesquisa foi composta por 304 docentes. As análises exploratórias dos dados não mostraram casos omissos, entretanto, identificou-se a existência de, respectivamente, 53 casos extremos univariados (critério escores $Z \geq 3,29$; $p < 0,001$, two-tailed) e 28 multivariados (distância Mahalanobis), os quais foram excluídos. Portanto, a partir da exclusão dos casos extremos, a amostra ficou composta por 223 sujeitos.

Instrumentos

A pesquisa foi conduzida a partir de um questionário, composto por perguntas que visaram levantar informações sociodemográficas e profissionais dos participantes, contendo itens referentes ao gênero, idade, estado civil, cor, Estado

onde reside, área de conhecimento em que atua como docente, tempo de exercício de docência na Instituição de ensino, carga horária de trabalho, faixa salarial, titulação acadêmica, tipo de universidade (pública ou privada) e modalidade de trabalho devido à pandemia de COVID-19 (presencial, híbrida e a distância). Adicionalmente, duas escalas psicométricas, a Escala de Bases de Poder do Colega de Trabalho (EBPCT) (M. C. F. Martins, 2015) e a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) (Rueda et al., 2015) foram inseridas por serem adaptadas ao contexto brasileiro, por apresentarem índices de confiabilidade considerados adequados em seus fatores e por serem de rápido e fácil preenchimento, considerando a população-alvo do estudo. Não foi necessário realizar adaptações nos instrumentos. As características das escalas serão descritas, a seguir.

Escala de Bases de Poder do Colega de Trabalho (EBPCT) (M. C. F. Martins, 2015).

Contendo 20 itens dispostos em uma escala de resposta do tipo Likert de 5 pontos, variando entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). A EBPCT avalia as 5 bases de poder propostas por French e Raven (1959), sendo compostas pelos seguintes fatores: base de poder de recompensa (Influenciar nosso chefe para aumentar meu salário; $\alpha = 0,70$); base de poder coercitivo (Deixar para mim tarefas de trabalho que ninguém quer; $\alpha = 0,75$); base de poder legítimo (Fazer-me perceber que tenho compromissos a cumprir; $\alpha = 0,81$); base de poder de perícia (Dar-me boas sugestões técnicas sobre meu trabalho; $\alpha = 0,79$) e base de poder de referência (Fazer com que eu me sinta valorizado(a); $\alpha = 0,81$).

Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) (Rueda et al., 2015)

Construída com base na teoria de Leymann (1990, 1996). A ELAM apresenta 27 itens, sendo composta por três fatores, sendo eles, condições de trabalho (“Meu horário de almoço é desrespeitado”; $\alpha = 0,85$), humilhação (“Recebo a culpa pelo erro dos(as) outros(as)”; $\alpha = 0,87$) e preconceito (“Minha presença é ignorada”; $\alpha = 0,82$). Os itens foram respondidos a partir de uma escala do tipo Likert de 4 pontos, variando entre de 1 (nunca) a 4 (sempre).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Esse projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número do Parecer Aprovado nº 35106620.2.0000.5542. Quanto à coleta de dados, a aplicação dos instrumentos da pesquisa foi realizada entre novembro de 2020 a fevereiro de 2021, pela internet por meio de questionários eletrônicos inseridos no Google Forms. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os instrumentos foram digitalizados em formato de questionário para serem administrados aos participantes da pesquisa via e-mail.

Procedimento de Análise de Dados

Para que se pudesse ter acesso aos e-mails dos possíveis participantes da pesquisa, inicialmente foram realizadas buscas em sites de IES, já que muitas Universidades divulgam o nome de seus docentes e seus respectivos endereços eletrônicos. Foram realizadas buscas por participantes de Universidades localizadas nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste

e Norte, de modo que todas as regiões brasileiras foram contempladas, porém houve maior número de participantes na região Sudeste (54,1%). Foram enviados cerca de 550 e-mails de convite para participação na pesquisa

Nos e-mails de convite para participação no estudo, eram reforçados o direito ao sigilo e ao anonimato do respondente, bem como o caráter voluntário de sua participação na pesquisa. Para o preenchimento dos instrumentos de medida e do TCLE era necessário apenas clicar sobre o link indicado e este redirecionava o sujeito para os questionários e o termo. Somente após o participante dar o seu aceite ele era direcionado ao questionário.

As análises dos dados estatísticas foram realizadas com apoio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 26 e incluíram análises descritivas, análises exploratórias dos dados, além de análises de regressão múltipla (método) padrão e testes de diferença de médias de amostras independentes (Teste *t* de Student).

Resultados

No que tange ao gênero da amostra ($N = 223$), foi possível identificar prevalência de mulheres (57,8%). A idade variou de 25 a 73 anos, com a média de 47,5 ($DP = 10,1$). A maioria da amostra do estudo foi de pessoas casadas (58,8%), se identificava como branca (80,3%) e residia na região Sudeste (54,1%). Quanto aos dados profissionais, a maioria possuía título de doutor (81,6%), atuava em IES do setor público (61,4%) e de modo remoto durante o período em que a coleta de dados foi realizada, em decorrência da pandemia de COVID-19 (86,1%).

Houve maior concentração de participantes com mais de 20 anos de exercício no magistério de ensino superior (27,4%), com mais de 40 horas de carga horária semanal de trabalho (45,7%), recebendo entre 9 a 12 salários mínimos de remuneração (35,0%). Ao analisar a área de conhecimento de atuação, foi possível observar 46 diferentes áreas, por isso optou-se por agrupar os campos nas grandes áreas de conhecimento conforme a classificação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq, 2022), identificando-se maior frequência de docentes atuando em ciências sociais e aplicadas (22,9%), seguido por humanas (20,6%). A Tabela 1, apresenta as estatísticas descritivas e correlacionais entre as variáveis

Tabela 1

Aspectos descritivos e correlações

Fatores	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Condições de trabalho	1,46	0,36	-							
2. Humilhação	1,24	0,33	0,46**	-						
3. Preconceito	1,05	0,10	0,42**	0,51**	-					
4. Poder de recompensa	1,80	0,77	0,06	-0,01	0,06	-				
5. Poder coercitivo	2,13	1,07	0,30**	0,29**	0,17**	0,10	-			
6. Poder legítimo	3,02	0,99	0,23**	0,22**	0,15*	0,28**	0,28**	-		
7. Poder de perícia	3,86	0,87	0,05	-0,13*	-0,14*	0,13*	-0,33**	0,24**	-	
8. Poder de referência	3,53	0,91	0,04	-0,12	-0,07	0,20**	-0,24**	0,34**	0,68**	-

Nota. * = A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). ** = A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

Com relação aos fatores da ELAM verificou-se que as médias ficaram próximas a 1, mostrando que em média os participantes nunca percebiam condutas de preconceito ($M = 1,05$; $DP = 0,10$), humilhação ($M = 1,24$; $DP = 0,33$) e condições de trabalho ($M = 1,46$; $DP = 0,36$) que fossem causadoras de

assédio moral. Ao analisar os itens do instrumento de avaliação do assédio moral no trabalho, identificou-se que as maiores médias obtidas foram em “Recebo informações confusas” ($M = 2,19$; $DP = 0,76$) e “Sou obrigado(a) a fazer tarefas que não são da minha responsabilidade” ($M = 1,85$; $DP = 0,74$).

As médias dos fatores da EBPCT obtidas foram em ordem decrescente: bases de poder de perícia ($M = 3,86$; $DP = 0,87$), bases de poder de referência ($M = 3,54$; $DP = 0,91$); bases de poder legítimo ($M = 3,02$; $DP = 0,99$), bases de poder coercitivo ($M = 2,13$; $DP = 1,07$) e bases de poder de recompensa ($M = 1,81$; $DP = 0,78$). Esses resultados evidenciaram que em média a amostra sente que nem discorda, nem concorda que seus colegas de trabalho podem apresentar comportamentos que caracterizam as bases de poder de perícia, de referência e legítimo. Entretanto, os participantes discordam que os colegas demonstram comportamentos característicos das bases de poder coercitivo e discordam totalmente que demonstram condutas específicas do fator bases de poder legítimo. Os itens de maiores médias desta escala foram “Dividir comigo suas experiências importantes de trabalho ou de treinamentos” ($M = 3,91$; $DP = 1,00$) e “Dar-me boas sugestões técnicas sobre meu trabalho” ($M = 3,89$; $DP = 0,93$).

Quanto as correlações do estudo, foram observadas entre variáveis intra-construtos, assim como os aspectos independentes de poder e assédio. Com destaque para condições de trabalho e humilhação (0,46), bem como humilhação e preconceito (0,51). Entre aspectos de poder, referência e perícia estiveram fortemente correlacionadas (0,68). Entre os construtos condições de trabalho relacionou-se com poder legítimo (0,23), humilhação associou com os tipos de poder coercitivo (0,29), legítimo (0,23) e perícia (-0,13). Por fim, preconceito, obteve relações poder coercitivo (0,17), legítimo (0,15) e perícia (-0,14).

Com o objetivo de complementar as análises sobre o assédio moral no trabalho foram realizados testes de diferença de médias (Teste *t*) para verificar se há diferenças significativas entre os grupos de mulheres e de homens e entre os grupos de professores de IES públicas e privadas quanto às condições de trabalho, ao preconceito e à humilhação. As análises dos testes de comparação mostraram que o fator condições de trabalho ($p = 0,01$) e o fator preconceito ($p = 0,01$) foram significativamente maiores em participantes do grupo de mulheres do que em participantes do grupo de homens, evidenciando que as

mulheres podem sofrer mais com os fatores condições de trabalho e preconceito do que os homens. Nos docentes de IES públicas, o fator humilhação foi significativamente maior do que nos professores de IES privadas ($p = 0,04$). Baseado nisso, é possível supor que os docentes de Universidades públicas

sofrem, em média, mais com o fator humilhação do que os docentes das Universidades privadas, como mostra a Tabela 2

Nessa pesquisa, as médias nos fatores de assédio moral (condições de trabalho, preconceito e humilhação) foram

Tabela 2

Médias, Desvio- Padrão e Teste de Diferença de Médias das Variáveis de Agrupamento Gênero e Tipo de Instituição

Fatores	Feminino		Masculino		F	p	Fatores	Pública		Privada		F	p
	M	DP	M	DP				M	DP	M	DP		
C. trabalho	1,52	0,38	1,39	0,32	3,69	0,01	C. trabalho	1,53	0,42	1,45	0,32	8,63	0,14
Preconceito	1,08	0,12	1,01	0,05	62,79	0,01	Preconceito	1,06	0,11	1,04	0,08	7,71	0,09
Humilhação	1,27	0,34	1,20	0,33	0,50	0,14	Humilhação	1,31	0,38	1,20	0,28	8,91	0,04

Por fim, para analisar os preditores de cada fator do assédio moral no trabalho, executaram-se três procedimentos de regressão linear múltipla, considerando as bases de poder (bases de poder de recompensa, coercitivo, legítimo, de perícia e de referência) como variáveis independentes e as condições de trabalho, preconceito e humilhação como indicadores dependentes. Os coeficientes de regressão múltipla foram significativamente diferentes de zero, com limites de confiança de 95%. A Tabela 3 apresenta os resultados dos testes dos modelos.

Tabela 3

Preditores dos Fatores de Assédio Moral no Trabalho

Preditores	Condições de trabalho 13%				Preconceito 6%				Humilhação 13%			
	B	β	t	Sig*	B	β	t	Sig*	B	β	t	Sig*
Poder de recompensa	-0,01	0,02	-0,35	0,73	0,04	0,03	0,44	0,66	-0,03	-0,06	-0,92	0,36
Poder coercitivo	0,11	0,32	4,31	0,01	0,06	0,07	0,87	0,38	0,06	0,19	2,57	0,01
Poder legítimo	0,05	0,12	1,61	0,11	0,02	0,17	2,11	0,04	0,08	0,24	3,16	0,02
Poder de perícia	0,06	0,13	1,54	0,13	-0,02	-0,16	-1,72	0,09	-0,14	-0,04	-0,39	0,69
Poder de referência	-0,01	-0,01	-0,14	0,89	-0,01	-0,01	-0,11	0,92	-0,05	-0,12	-1,34	0,18

Nota. * = $p < 0,05$.

Os resultados evidenciaram que o poder coercitivo contribuiu significativamente para a explicação das condições de trabalho ($\beta = 0,32$). A variável antecedente que contribuiu significativamente para a explicação do preconceito foi o poder legítimo ($\beta = 0,17$), demonstrando que o preconceito é explicado pela percepção de que um docente possui o direito legítimo em exercer sua influência sobre as ações de outro. O poder coercitivo ($\beta = 0,19$) e o poder legítimo ($\beta = 0,24$) explicaram significativamente o fator humilhação

Discussão

Com relação às análises descritivas dos dados pessoais e profissionais dos participantes, chamou a atenção o fato de a grande maioria se reconhecer como branca, o que segundo Caran et al. (2010) revela a rara ocupação de cargos de docência nas Universidades pela população negra. Andrade e Assis (2018) apontam que os negros são os que tendem a sofrer mais com as condutas violentas no trabalho, tendo em vista que essencialmente o assédio é uma forma de discriminação. Entretanto, tendo em vista as características da amostra deste estudo, não foi possível correlacionar o assédio moral com as questões étnico-raciais. Esse resultado evidencia a importância da destinação de cotas étnico-raciais em concursos e processos seletivos de docentes nas Universidades brasileiras, para que seja possível diversificar o perfil étnico-racial dos professores das IES.

baixas, contrariando pesquisas que evidenciam que este é um problema comum no meio acadêmico e que acontece, majoritariamente, entre pares (assédio moral horizontal), possivelmente porque os docentes competem com seus colegas por cargos, por recursos financeiros escassos de pesquisa e por melhores indicadores de produtividade acadêmica, visando obter maior prestígio pessoal e reconhecimento (Caran et al., 2010; A. C. S. P. Ferreira et al., 2018; Lalla Jr., 2019).

Os baixos índices de assédio moral no trabalho podem ser reflexo do fato de que a maioria dos participantes durante

o momento em que os dados foram coletados estavam trabalhando em regime de home-office diante da COVID-19. Segundo G. M. R. F. Santos et al. (2021), os docentes durante a pandemia se depararam com intensas mudanças em seus processos e condições de trabalho que trouxeram novas exigências que repercutiram em sua rotina social e laboral, em virtude do aumento da carga horária, do ritmo e da diversidade do trabalho. Dessa forma, acredita-se que o isolamento social pode ter gerado uma diminuição do contato entre o assediado e o assediador, constituindo-se assim como uma medida protetiva momentânea ao assédio moral. Entretanto, um estudo realizado por N. M. Silva et al. (2020) apontou o aumento do assédio moral durante o ensino remoto em uma Universidade, por meio de ligações, mensagens, sobretudo, em meios não oficiais, como Whatsapp e Telegram, deixando evidente que o assédio moral pode se manifestar no contexto do ensino remoto.

Dentre os achados evidenciados pela pesquisa, destaca-se que as docentes tendem a vivenciar mais o preconceito e as condições de trabalho que caracterizam o assédio moral quando comparadas aos homens. Tais dados corroboram outros estudos comparativos que mostraram maior proporção do grupo de professoras universitárias relatando sofrer mais assédio moral, sobretudo a partir da deterioração proposital das condições de trabalho, que inclui ações que fazem a trabalhadora se sentir incompetente diante da imposição de sobrecarga de trabalho (Figueiredo et al., 2020; Henning et al., 2017).

As médias de assédio moral superiores em participantes

mulheres podem ser explicadas pelo fato de que os homens reconhecem ter sido vítimas de assédio moral no trabalho somente quando os níveis de exposição à violência são altos e a gravidade das consequências são significativas, apresentando assim um limiar de percepção de assédio mais alto do que as mulheres (Rosander et al., 2020). Tendo em vista a prevalência do assédio moral no trabalho em participantes mulheres, sugere-se que as IES promovam processos de gestão de pessoas voltados para a criação de espaços de escuta e de acolhimento de vítimas de assédio para que seja possível, segundo Figueiredo et al. (2020), romper com uma ideologia viril que impede o estabelecimento de laços de cooperação, respeito, confiança e a promoção de equidade de gênero no meio acadêmico. Sugere-se que pesquisas posteriores possam se dedicar à investigação das violências de gênero no contexto universitário, a partir de diferentes orientações teóricas e metodológicas, buscando compreender suas causas, fatores associados e a maneira como esse fenômeno se manifesta.

Os testes de diferenças entre grupos revelaram também que o fator humilhação tende a ser significativamente maior em professores de IES públicas, corroborando o estudo de Minibas-Poussard et al. (2018) que mostrou que o corpo docente das Universidades públicas está mais exposto a vários tipos de comportamentos de assédio moral, incluindo condutas que visam atingir a reputação pessoal da vítima com o objetivo de constranger e humilhar. Uma possível explicação para isso é que, em geral, a estrutura organizacional da Universidade pública é maior e mais hierárquica do que em Universidades privadas, o que pode dificultar a identificação, a prevenção e o combate do assédio moral, fazendo com que essas práticas violentas afetem negativamente a saúde e a vida acadêmica do professor que apresenta pouco poder de tomada de decisão (Carvalho & Videira, 2019; Koç & Kurtbaş, 2011).

Quanto às análises dos preditores do assédio moral no trabalho, verificou-se que o poder coercitivo contribuiu para a explicação das condições de trabalho e da humilhação, já o poder legítimo contribuiu para a explicação do fator preconceito e humilhação, confirmando que as relações de poder entre assediador e assediado favorecem a dinâmica das situações de assédio moral, sendo importante ressaltar que o poder não está necessariamente relacionado a posições hierárquicas ocupadas pelos trabalhadores. Dessa forma, as relações disfuncionais estabelecidas entre colegas de trabalho que ocupam a mesma posição hierárquica na estrutura organizacional podem colocar as vítimas em uma posição vulnerável caracterizada pela falta de autonomia e pela dificuldade em criar diálogo com os seus pares, gerando assim situações incongruentes com os ideais de ensino e aprendizagem defendidos pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), do Ministério da Educação (MEC), que se baseia no respeito às diferenças e à diversidade e na promoção de valores democráticos (Brasil, 2004; O'Gradya et al., 2018; Rodrigues & Freitas, 2018).

Tendo em vista a capacidade das bases de poder predizer o assédio moral no trabalho, as intervenções que visam o combate ao assédio devem envolver a proposição de mudanças sobre as relações de poder na IES como um todo. Por isso, entende-se que a adoção de uma visão sistêmica sobre o assédio moral é fundamental para a compreensão da complexidade do fenômeno, que envolva a análise das características da organização, da equipe de trabalho e da sociedade em que o assediador e a vítima estão inseridos, haja vista que este é um fenômeno amplo e complexo, que não pode ser compreendido apenas por meio de uma perspectiva individual e psicológica (Gonçalves et al., 2020).

A partir da compreensão da complexidade do assédio moral no trabalho, torna-se necessário propor medidas interventivas no contexto organizacional, buscando a conscientização de trabalhadores sobre a importância do reconhecimento da existência e das características desse fenômeno (Gonçalves et al., 2020). Nesse sentido, sugere-se que as Universidades promovam ações educacionais de treinamento e desenvolvimento sobre essa temática, para que os docentes possam discutir coletivamente estratégias de prevenção e combate desse tipo de violência.

Dentre os preditores do assédio moral no trabalho, merece destaque o poder legítimo que foi capaz de explicar tanto o preconceito como a humilhação nas análises de regressão. N. J. A. Ferreira e Zille (2021) em um estudo de caso conduzido com uma docente de uma IES privada descreve o poder legítimo como um meio de o assediador validar suas condutas como se fossem inofensivas e ordinárias no ambiente institucional. Dessa forma, o poder legítimo faz com que o assédio ocorra de forma sutil e que a vítima encontre dificuldade em comprovar a sua ocorrência.

O poder coercitivo contribuiu para a explicação do fator condições de trabalho e humilhação. Este resultado pode ser relacionado com o estudo de V. V. Santos et al. (2019) que mostrou que a percepção do trabalhador de que o outro possui poder suficiente para puni-lo pode contribuir para o aumento dos conflitos disfuncionais que podem por sua vez favorecer o assédio moral no trabalho. Nesse sentido, o assédio moral no âmbito universitário envolve as seguintes situações que estão diretamente relacionadas com o poder coercitivo, dentre elas: dificuldade em obter progressão profissional, ameaças de mudança de setor e imposição de maior carga de trabalho (Nunes & Tolfo, 2015).

As bases de poder de perícia e de referência não contribuíram para a explicação dos fatores de assédio moral no trabalho nos testes realizados. Esses resultados confirmaram que a percepção de poder baseada em conhecimentos e habilidades em determinada área (perícia) e baseada na admiração e identificação entre colegas (referência) não são associadas a fenômenos negativos no trabalho, tal como o assédio moral (M. C. F. Martins, 2015).

Uma possível contribuição prática deste estudo é a possibilidade de oferecer subsídios para a promoção de processos de gestão de pessoas que visem a melhora nas relações interpessoais entre professores de nível superior. Pois, segundo Subramanian e Suquet (2017) os relacionamentos laterais podem desempenhar uma função importante para que os trabalhadores consigam lidar com as tensões geradas pelo processo de trabalho, bem como contribuem para a solução de problemas comuns e para a criação de novos arranjos laborais que alterem ou até mesmo melhorem a prescrição organizacional.

Como limitação deste estudo, destaca-se que se trata de uma pesquisa transversal em que a coleta de dados ocorreu durante um período em que os participantes, em sua grande maioria, estavam trabalhando a partir de um modelo de ensino remoto, podendo-se considerar a possibilidade de viés em razão dessas mudanças no trabalho afetar diretamente as relações de poder e as condutas de assédio moral no contexto das IES. Por isso, sugere-se a realização de estudos longitudinais que possibilitem a realização de análises mais aprofundadas sobre a influência das bases de poder sobre o assédio moral no trabalho e de possíveis consequências para a saúde física e psíquica do professor universitário.

Referências

- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(e11), 1-13. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Aristóteles. (1999). *Política*. Nova Cultural.
- Ball, S. J. (2016). Neoliberal education? Confronting the slouching beast. *Policy Futures in Education*, 14(8), 1046-1059. <https://doi.org/10.1177/1478210316664259>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544-561. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Björklund, C., Vaez, M., & Jensen, I. (2020). Early work-environmental indicators of bullying in an academic setting: A longitudinal study of staff in a medical university. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2556-2567. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1729114>
- Blois, K., & Hopkinson, G. C. (2013). The use and abuse of French and Raven in the channels literature. *Journal of Marketing Management*, 29(9-10), 1143-1162. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2013.784711>
- Brasil. (2004). *Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm*
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A., Robazzil, M. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>
- Carvalho, T., & Videira, P. (2019). Losing autonomy? Restructuring higher education institutions governance and relations between teaching and non-teaching staff. *Studies in Higher Education*, 44(4), 762-773. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1401059>
- Ferenc, A. V. F., Brandão, A. C. P., & Braúna, R. C. A. (2015). Condições de trabalho docente em uma universidade pública. *Revista Eletrônica Pesquiseduca*, 7(14), 358-384. <https://periodicos.unisantos.br/pesquiseduca/article/view/405>
- Ferreira, A. C. S. P., Ferenc, A. V. F., & Wassem, J. (2018). Trabalho Docente e Avaliação da Capes: estranhamento e naturalização. *Educação & Realidade*, 43(4), 1321-1341. <https://doi.org/10.1590/2175-623684892>
- Ferreira, N. J. A., & Zille, L. P. (2021). Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada. *RECAPE: Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(3), 506-528. <https://doi.org/10.23925/recap.v11i3.55044>
- Figueiredo, V. C. N., da Silva, Q. E. F., & Santana, F. A. L. (2020). Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1841-1855. <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>
- Foucault, M. (1979). *Microfísica do poder*. Graal.
- French, J. R. O., & Raven, B. (1959). The bases of social power. Em D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Garow, E. E., & Hasenfeld, Y. (2016). When Professional Power Fails: A Power Relations Perspective. *Social Service Review*, 90(3), 271-402. <https://doi.org/10.1086/688620>
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfó, S. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-18. <https://doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallet, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace Harassment among Staff in Higher Education: a Systematic Review. *Asia Pacific Education*, 18(4), 521-539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Hirigoyen, M. F. (2012). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. (7a. ed.). Bertrand Brasil.
- Hobbes, T. M. (1988). *Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil*. Nova Cultural.
- Koç, H., & Kurtbaş, D. (2011). The Relationship between Mobbing the Academics are exposed to and the Organizational Commitment: A Study in the public and private universitie. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 1(2), 16-32. <https://doi.org/10.6007/ijarafms.v1i2.4>
- Kovach, M. (2020). Leader influence: A research review of French & Raven's (1959) power dynamics. *Journal of Values-Based Leadership*, 13(2), 1-11. <https://doi.org/10.22543/0733.132.1312>
- Lalla Jr., J. R. (2019). *Desafios, dificuldades e incertezas no trabalho do professor universitário: Estudo de caso em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo* [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho]. <https://hdl.handle.net/11449/181358>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126, 1990. <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>
- Lopes, A. M. S., & Santos, S. B. (2020). A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, 66(101), 105-129. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188731>
- Martins, A., Oliveira, S. C., & Loureiro, M. J. (2016). Assédio Moral e Capacidade para o Trabalho Estudo Exploratório numa Universidade Pública Portuguesa. *RICOT: Rede de Investigação sobre condições de trabalho*, 12(1), 36-53. <https://ricot.com.pt/PT/ricot.php>
- Martins, M. C. F. (2015). Bases de poder social do colega de trabalho nas organizações. Em K. Puentes-Palácios & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho um olhar a partir da psicologia* (pp. 65-77). Artmed.
- Medeiros, C. R. O., Silva, N. C., & Silva, V. F. (2016). Cultura Organizacional e Poder: perspectivas de análise na produção científica nacional. *Caderno de Administração*, 24(1), 32-42. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/29891>
- Minibas-Poussard, J., Seckin-Celik, T. S., & Bingöl, H.B. (2018). Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narrative Analyses of Mobber Behavior, Mobbee Responses, and Witness Support. *Educational sciences: Theory & Practice*, 18(2), 471-494. <https://doi.org/10.12738/estp.2018.2.0018>
- Monteiro, L. B., Becker, S. G., Coêlho, P. D. L. P., Lopes, G. D. S., & Freitas, M. T. D. (2019). Assédio moral no trabalho: uma abordagem multidisciplinar. *Revista de Enfermagem UFPE on line*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2019.241603>
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Nunes, T. S., & Tolfó, S. R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciência da Administração*, 17(41), 21-36. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2015v17n41p21>
- O'Donnell, S. M., & Macintosh, J. A. (2016). Gender and workplace bullying: men's experiences of surviving bullying at work. *Qualitative health research*, 26(3), 351-366. <https://doi.org/10.1177/1049732314566321>
- O'Grady, E., Guilfoyle, L., & McGarr, O. (2018). "Biting one's lip" and "distancing": exploring pre-service teachers' strategies in dysfunctional professional relationships. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 46(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1469115>
- Oliveira, F. S., Boabaid, J. S., & Morais, U. M. (2021). Assédio Moral: Um Olhar Para Saúde Mental Do Trabalhador. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 9(1), 1-30. <https://doi.org/10.35265/2236-6717-211-9263>
- Paula, C. de F. N. Q. de, Motta, A. C. de G. D., & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, 142, 467-487. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>
- Paz, M. G. T. (2015). Poder organizacional, grupal e pessoal. Em P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações* (pp.521-530). Casa do Psicólogo.
- Paz, M. G. T., Martins, M. C. F., & Neiva, E. R. (2014). Poder nas organizações. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 450-489). Artmed.
- Pretti, R. J. (2021). Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23535-23543. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>
- Rodrigues, M., & de Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(2), 284-301. <https://doi.org/10.1590/1679-39518275>
- Rosander, M., Salin, D., Viita, L., & Blomberg, S. (2020). Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health. *Frontiers in Psychology*, 6(11), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560178>
- Santos, G. M. R. F., Silva, M. E. D., & Belmonte, B. D. R. (2021). COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21(1), 237-243. <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100013>
- Santos, V. V., Benevides, T. M., & Dutra, R. Q. (2019). Poder nas organizações: uma análise sobre os impactos da vigilância e da punição nos trabalhadores de Call Centers. *Revista Formadores*, 12(2), 35-55. <https://www.seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/1130>

- Silva, K. (2016). *Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas]. <https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/5586/5/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Keila%20Silva.pdf>
- Silva, N. M., Salles, A. L. B. M., & Duarte, F. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho Remoto em Tempos de COVID-19: A Percepção de Servidores de uma Universidade Federal. *Id online Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 14(52), 785-798. <https://doi.org/10.14295/online.v14i52.2760>
- Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, A. F. de P., Silveira, I. C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. de S., Oliveira, T. D., Lima, V. D., & Lourenço, L. M. (2018). Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. *Geraiis Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- Subramanian, D., & Suquet, J. B. (2017). Unpacking the service triangle: Arranging power relations between frontline occupations. *Work and Occupations*, 45(1), 38-81. <https://doi.org/10.1177/0730888417736095>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. HarperCollins College Publishers.
- Ventura, R. C. M. O., & Nassif, M. E. (2016). Poder e compartilhamento da informação: relações e implicações na arena política organizacional. *Em Questão*, 22(2), 9-35. <https://doi.org/10.19132/1808-5245222.9-35>
- Vieira, A. A., & Oliveira, C. T. F. de. (2017). Resiliência no trabalho: uma análise comparativa entre as teorias funcionalista e crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(e2), 409-427. <https://doi.org/10.1590/1679-395159496>
- Zamarchi, M., Rissi, V., & Tomasi, L. B. (2021). Assédio moral: uma análise a partir da percepção de advogados que defenderam trabalhadores assediados. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 24(1), 89-101. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p89-101>

Informações sobre os autores:

Alline Alves de Sousa

Programa de Pós-graduação em Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Naturais, Universidade Federal do Espírito Santo
Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras
29060-970 Vitória, ES, Brasil
E-mail: alline.sousa@ufes.br

Beatriz Baltazar Wgiete da Silva

E-mail: beabaltazarw@gmail.com

Laura Koch Collodetti

E-mail: lkcollodetti48@gmail.com

Lara Barros Martins

E-mail: barrosmartinslara@gmail.com

Alexsandro Luiz de Andrade

E-mail: alexsandro.andrade@ufes.br