

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Eixo 4 - Direitos humanos, movimentos e lutas sociais e sistema sócio-jurídico

SOLENY DA SILVA CARVALHO<sup>1</sup>  
ISABELA SARMET DE AZEVEDO<sup>2</sup>

**Resumo:** A pesquisa “Assédio Moral no Trabalho de Servidores Públicos Efetivos das Instituições de Ensino Superior” analisa a produção científica sobre o tema entre 2014 e 2024, com base em perspectiva multidisciplinar. Identifica crescimento dos casos nas instituições, com impactos à saúde mental agravados por rigidez hierárquica e ausência de legislação específica. Atualmente a pesquisa encontra-se na fase de catalogação de teses e dissertações, organizadas em planilha do Google Docs com dados sobre autoria, ano, região, participantes, formas de assédio e intervenções. A partir disso, serão geradas estatísticas descritivas a fim de analisar as informações sistemáticas acerca dos resultados. Espera-se que os resultados subsidiem intervenções institucionais fomentando novos estudos sobre o tema.

**Palavras-chave:** Assédio moral, servidores públicos, universidade pública.

**Abstract:** The research "Moral Harassment in the Work of Effective Public Servants in Higher Education Institutions" analyzes scientific production on the topic from 2014 to 2024, adopting a multidisciplinary perspective. It identifies a growing number of cases in these institutions, with mental health impacts aggravated by hierarchical rigidity and the absence of specific legislation. The study is currently cataloging theses and dissertations in a Google Docs spreadsheet, gathering data on authorship, year, region, participants, forms of harassment, and interventions. From this, descriptive statistics will be produced to systematize the findings. The results are expected to support institutional actions and foster new academic investigations on the subject.

**Keywords:** Moral harassment, public servants, public university.

---

<sup>1</sup> Soleny da Silva Carvalho. Graduada em Serviço Social pela Universidade Federal Fluminense (UFF) – Departamento de Serviço Social Campos (SSC/UFF). E-mail: [caravalhosoleny@id.uff.br](mailto:caravalhosoleny@id.uff.br). Currículo Lattes: [\[http://lattes.cnpq.br/7138044050185622\]](http://lattes.cnpq.br/7138044050185622). Declara, para os devidos fins, que concorda com a divulgação deste trabalho nos anais do evento.

<sup>2</sup> Isabela Sarmet de Azevedo. Professora Associada da Universidade Federal Fluminense (UFF) – Departamento de Serviço Social de Campos (SSC/UFF), Dra. em Serviço Social pela PUC/ SP. E-mail: [isabela\\_sarmet@id.uff.br](mailto:isabela_sarmet@id.uff.br). Currículo Lattes: [\[http://lattes.cnpq.br/9277882277931958\]](http://lattes.cnpq.br/9277882277931958). Declara, para os devidos fins, que concorda com a divulgação deste trabalho nos anais do evento.



## **INTRODUÇÃO**

O assédio moral no trabalho foi apontado como uma das modalidades de violência no trabalho por um psiquiatra americano, Carrol Brodsky, que em 1976, publicou o livro *The harassed worker*. Ele estudou os efeitos de vários abusos sofridos por trabalhadores nos Estados Unidos (Fabrício, 2012). Entretanto, o psicólogo sueco Heyns Leymann tornou-se a principal referência em 1980 e 1990, para explorar o tema amplamente denominado *psychological terror*, segundo Barreto (2002; 2006), Freitas (2001; 2005; 2007) e Heloani (2004). O debate do assédio moral no trabalho intensificou-se, no final do século XX, na Europa, com os estudos de Heinz Leymann, na Suécia e de Marie-France Hirigoyen na França. (Fronzek, 2009). É consenso entre os pioneiros de que assédio moral é um comportamento destrutivo e antiético, de caráter repetitivo e sistemático, capaz de afetar a saúde mental dos assediados.

Assim, o assédio moral foi caracterizado como uma comunicação hostil e antiética no ambiente de trabalho, voltada sistematicamente, a uma ou mais pessoas, com uma frequência de, ao menos uma vez por semana, por um período de pelo menos seis meses, com produção de danos físicos, psicológicos e sociais. A invisibilidade desse fenômeno no local de trabalho pode camuflar-se como brincadeiras ou insinuações de possível insanidade da vítima, como se esta tivesse mania de perseguição ou fosse exagerada em suas queixas. (Hirigoyen, 2000, 2002; Zimmermann, Lima, 2002)

No Brasil, a discussão foi desencadeada com a tradução do livro de Hirigoyen (2000), denominado *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, em 1998, e com a publicação de *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*, de Margarida Barreto (2003). A partir daí, cresceu significativamente o interesse por esse tema, com um considerável número de publicações sobre o assunto. Podemos destacar: Freitas (2001); Guedes (2003); Aguiar (2006); Guimarães, Rimoli (2006); Vieira (2008); Freitas, Heloani, Barreto (2008); Soboll (2008); Trombeta, Zanelli (2010).

Assim, o assédio moral

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (Barreto, 2000, p. 28).



Segundo Martins (2015), Nunes (2016) e Vieira (2019), são muitas as terminologias utilizadas para referir-se ao assédio moral, tais como: bullying, mobbing, terror psicológico, psicoterror, abuso emocional e comportamentos hostis no trabalho. Ainda não há uma definição consensual sobre o assédio moral (Vieira, 2019), embora sejam muitas as contribuições de vários autores sobre o tema. Essa falta de consenso deve-se às diferenças culturais e de abordagem de cada país, ainda que existam características comuns entre as diversas definições.

Há estudos que ressaltam o assédio moral interpessoal e há outros que tratam do assédio moral organizacional, resultante de uma “política de gestão”, que é concebido como “processo contínuo de hostilidade e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos com o objetivo de prejudicar, podendo ter como efeito descompensações na saúde; alterações nas condições gerais de trabalho; desligamento, afastamento, transferência do trabalho ou mudanças na função”. (Schatzmam Gosdal, Soboll e Eberle, 2009, apud Vieira, 2019, p. 28).

O assédio moral, por sua vez, se dá de modo contínuo; as agressões (humilhações, desprezo, aumento da tonalidade) são durante meses, com vistas a prejudicar a pessoa violada. Já o assédio organizacional é caracterizado por comportamentos contínuos, voltados para o aumento da produção. Ele é mascarado por menções a políticas organizacionais ou mesmo a estratégias que parecem inovadoras, mas que cerceiam as liberdades das pessoas no ambiente organizacional. A injúria, o medo, a emoção, a fragilidade e o estresse são manipulados para produzir constrangimento. (Vasconcelos, 2015).

A relevância científica e social desta pesquisa consiste em discutir o assédio moral no trabalho na Universidade Federal Fluminense, com vistas a uma maior aproximação e compreensão do fenômeno, com ênfase nas suas causas e consequências no âmbito das IES (Instituições de Ensino Superior), mas também objetivando a construção de políticas de prevenção e combate do assédio moral no ambiente de trabalho.

## METODOLOGIA



Com o objetivo de caracterizar as pesquisas sobre assédio moral aos servidores públicos de Instituições de Ensino Superior, a partir de dissertações e teses dos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil, entre os anos de 2014 e 2024, metodologicamente, optou-se pela revisão bibliográfica, classificada de acordo com as categorias descritivas e explicativas do fenômeno.

Serão buscadas dissertações e teses no Catálogo de Teses & Dissertações da CAPES, que é o banco de dados mais completo, visto que, desde 2014 e, quando autorizado pelos autores, é possível ter acesso integral ao trabalho.

As dissertações e teses defendidas entre 2014 e 2024 serão selecionadas, desde que contenham no título ou resumo pelo menos um dos termos pesquisados: assédio moral, assédio psicológico, mobbing ou harassment. Outro critério é que abordem o tema do assédio moral no trabalho em instituições públicas de ensino superior nos títulos e resumos, a fim de selecionar para a leitura integral os trabalhos que abordaram a temática de acordo com os critérios definidos.

O estudo tem por base o mapeamento do cenário em que aparecem os primeiros estudos sobre o tema, as principais contribuições teóricas no entendimento das causas e os impactos deste tipo de violência no trabalho no âmbito do serviço público, onde os participantes da pesquisa sejam servidores públicos efetivos, tanto técnico-administrativos em educação quanto docentes. Também serão buscados nos repositórios institucionais das instituições nas quais os trabalhos foram produzidos os textos não disponíveis no Catálogo Teses & Dissertações e, quando não encontrado, solicitar-se-á por e-mail ao autor ou autora.

Na etapa seguinte, serão realizados os downloads dos textos integrais e organizadas em uma pasta do Microsoft Excel as seguintes informações: autor; ano de publicação; título; região; participantes; estratégias de coleta de dados; técnicas de análise de dados; atos de assédio moral identificados; consequências do assédio e práticas de intervenção.

Depois, será utilizada a estatística descritiva, para analisar as informações mencionadas, apresentando a distribuição de frequência em números absolutos e porcentagem por meio de tabelas. A metodologia utilizada é de caráter sistemático.



Esta pesquisa encontra-se em andamento, estando em fase de catalogação e análise preliminar dos dados provenientes da revisão sistemática da literatura. Portanto, os resultados apresentados neste artigo refletem um panorama inicial e contribuem para a fundamentação teórica e discussão do tema, enquanto a coleta e análise completas seguem em desenvolvimento.

## DESENVOLVIMENTO

As mudanças econômicas, sociais, tecnológicas, políticas e culturais ocorridas nos últimos anos, dentro do sistema capitalista de produção, sob a égide neoliberal, consagrou a competitividade desmedida e não pouparam as formas de organização do trabalho individual e coletivo. Os novos modelos de gestão e as novas condições de trabalho, fincados no incremento da produtividade e no consumo serão sentidos no ambiente de trabalho, trazendo incertezas quanto a manutenção do próprio trabalho. “A professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2011) diz que são servidores públicos, em sentido amplo, os estatutários (sujeitos a um estatuto e ocupantes de cargos públicos), os empregados públicos (contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público) e os servidores temporários (art. 37, XI)” (Sohsten, 2015, p.91).

Nunes e Tolfo (2015) afirmam que os trabalhadores estão sendo submetidos à superexploração, ao desemprego estrutural, ao aumento da jornada de trabalho, à precarização na forma de contratação, à flexibilização das relações trabalhistas e dos processos produtivos, característicos do contexto neoliberal e do processo de acumulação capitalista. A redução dos postos de trabalho, a queda salarial, os impactos nas condições de vida das pessoas e o aumento da exclusão social contribuem para a ocorrência do assédio moral no ambiente institucional.

Aguiar (2015) entende o assédio moral é uma violenta estratégia capitalista da precarização do trabalho. Trata-se de uma nova modalidade de controle do capital sobre o trabalho, objetivando o aumento da lucratividade capitalista, sem qualquer consideração pelo ser humano.

Para Hirigoyen (2002), na esfera pública, o assédio moral gira em torno de disputas de poder, que impulsionam, frequentemente, o abuso pelo arbítrio. O uso do poder discricionário de forma



desmedida, o uso abusivo do regime disciplinar, de forma disfarçada, em determinadas situações, pelo assediador, em nome do interesse da administração pública, com o intuito de perseguir seus desafetos ou qualquer um que se coloque como empecilho para seus interesses particulares.

Batalha (2009) e Matos (2016) realizaram estudos sobre o assédio moral no setor público, destacando especificidades e desafios, que se diferem das expressões do assédio moral no setor privado, principalmente no que diz respeito às percepções dos sujeitos e às respostas institucionais.

Mais recentemente, os estudos científicos têm se voltado para a ocorrência do assédio moral nas organizações do setor público (Bampi, 2013; Brochardo, Porto, 2023), com ênfase na saúde (Xavier et al., 2008), na segurança pública (Barros, 2015), na Justiça (Silva et al, 2022), na educação (Guimarães et al, 2016), mais especificamente nas Universidades (Caran et al, 2010; Nunes, 2011; Fanes, 2015; Ignácio, 2018).

No setor público, os julgamentos de casos de assédio moral são menores, em virtude do fato das vítimas silenciarem-se pelo medo de perseguição. O servidor público não tem uma área da justiça especializada na defesa de seus direitos, o que ocorre no setor privado. Nestes, os empregados celetistas têm todos os Tribunais do Trabalho lutando contra o empregador. O servidor público tem suas causas julgadas pela justiça comum estadual e/ou federal, não sendo considerado hipossuficiente nas ações movidas contra os gestores públicos.

Batalha (2009) afirma que, geralmente, o assédio moral ocorre em instituições nas quais as tarefas não são definidas, permitindo culpar alguém por atividades não realizadas. Não se objetiva causar demissão do funcionário ou servidor, mas denegrir sua imagem, causar seu sofrimento no ambiente de trabalho ou transferi-lo para outro setor, o que pode gerar insatisfação e ansiedade.

A Universidade é um espaço que interage com a sociedade, além de ser uma instituição de produção e divulgação do conhecimento. Por isso, há necessidade de considerar seu papel no meio em que está inserida. (Meyer Jr., 2014). Quando voltamos para a ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Pública, nos deparamos com um paradoxo: a Universidade como lugar do saber – cuja responsabilidade é promover mudanças sociais, na direção da qualidade de vida da sociedade - não deveria ser um espaço que gera e perpetua hostilidade, desigualdade e sofrimento mental.





Nas IES, os indivíduos competem por cargos, por destaques, prêmios, financiamentos, espaços físicos, materiais, currículo mais extenso e com mais publicações, melhores lugares e posições e não estão livres do assédio moral. Essas instituições são avaliadas a todo tempo, quantitativa e qualitativamente, no que tange ao ensino, pesquisa e extensão. Número de publicações, revistas indexadas, participação em eventos, artigos científicos, livros, resultados de pesquisa, grupos de estudo e pesquisa e outros aspectos seguem a lógica da competição. Agências governamentais como a CAPES exigem quantidade de produções no meio acadêmico, envolvendo cursos de graduação, pós-graduação e estas devem ser equivalentes com a demanda que vem crescendo cada vez mais, por conta do número de alunos que obtém a formação, pelo número de horas-aula, causando sobrecarga de tarefas e cobrança por produção e qualidade.

Os financiamentos internos e externos às instituições universitárias são formas de controle de toda a produção realizada pelos docentes. Isso gera uma sobrecarga de demandas que se voltam contra os docentes.

Com as mudanças no mundo do trabalho, os trabalhadores das Universidades necessitam estar continuamente se adaptando ao ritmo produtivo ditado pela gestão, o que acaba gerando sobrecarga de exigências físicas, mentais e psíquicas excessivas. Obrigados a cumprir metas no tempo previsto, quando não conseguem, vivem sentimentos que causam angústia e sofrimento. Nesse contexto, surge o entendimento de que há assédio moral quando há violência excessiva contra os trabalhadores. (Soares, 2012).

Para Vieira (2019), a longa duração do assédio moral no serviço público se deve ao fato de que, nessas organizações, o agressor está protegido pela estabilidade do servidor, não podendo ser demitido, a menos que cometa faltas graves. Em razão disso, nas organizações públicas, o assédio moral apresenta consequências muito piores (Nunes, Tolfo, 2013). A cultura organizacional permissiva aos assédios morais, o elevado grau de corporativismo e as represálias em caso de denúncia (Nunes, 2011, 2016) estão por trás disso – algo que Scialpi (2005) caracterizou como “desamparo institucional aprendido”, em seus estudos em torno da violência institucional no âmbito do Estado. Esse desamparo é uma síndrome que se caracteriza pela progressiva mutilação do instituto de defesa, isto é, dos mecanismos que



possibilitariam uma ação para colocar limites ao assédio. “[...] expresa la progresiva mutilación del instinto de defensa, mecanismo éste que posibilitaría la acción de poner límites. Los servidores públicos encubren la violencia por miedo. El imperio del silencio sostiene la perversión y la impunidad reinante” (Scialpi, 2005, p. 8)

No setor público, o assédio moral tende a durar anos, em virtude da carência de canais de comunicação e o trabalho solitário do/a professor/a. Sobre este, recaem as expectativas preconcebidas, os problemas pedagógicos e disciplinares, além da busca pelo reconhecimento e excelência da instituição, mas nem sempre os resultados esperados são alcançados. Há prejuízos para o serviço público, com afastamentos, aposentadorias prematuras, redução de produtividade e desempenho, aumento de atestados médicos e licença-saúde.

Recentemente, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 instituiu o Programa Federal de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal autárquica e fundacional.

A Lei 14.612, de 3 de julho de 2023 altera o Estatuto da Advocacia (Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994, para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. O artigo 34, § 2º considera:

I – assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator.” (NR).





Nesse sentido, é de suma importância observar as condições de trabalho dos servidores públicos, docentes e técnicos administrativos efetivos em instituições e universidades públicas, para traçar estratégias de enfrentamento do assédio moral, que, nessa conjuntura, é uma forma de controle do trabalhador, visto que isso tem causado diferentes formas de adoecimento no trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Atualmente, o assédio moral é uma expressão particular das relações de poder da violência intrinsecamente vinculadas à economia e aos processos de produção. A contradição entre capital e trabalho está por trás dos conflitos intersubjetivos e pessoais.

O assédio moral que estamos pesquisando, ao contrário das análises que autonomizam a personalidade, abstraindo-a das condições reais de sua produção, é aquele que resulta da atividade dos próprios sujeitos históricos, que sob determinadas condições concretas produzem e reproduzem as suas vidas. Desse modo, explicamos o assédio moral como um reflexo da sociabilidade fundada pelo capital e não da deliberação dos indivíduos. Portanto, não se pode pensar que a solução do problema não passa pelo apelo à ética nas relações humanas.

O presente estudo está em fase de catalogação de pesquisas sobre o assédio moral no trabalho aos servidores efetivos de instituições públicas de ensino superior, a partir das dissertações e teses dos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil, no período de 2014 a 2024, por meio de uma revisão sistemática da literatura dos artigos publicados nas bases de dados Scielo, Spell e Banco de Teses e Dissertações da Capes.

Embora esta pesquisa esteja em andamento, é possível identificar a importância do estudo do assédio moral no trabalho de servidores públicos efetivos nas Instituições de Ensino Superior. A análise preliminar da literatura indica que o fenômeno é complexo, estrutural e está profundamente ligado às relações de poder e às condições organizacionais atuais, que impactam negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, a construção do referencial teórico teve como base as



contribuições bibliográficas de autores clássicos sobre a temática do assédio moral, tais como: Barreto (2005), Freitas (2008), Barreto e Heloani (2015); Hirigoyen (2002, 2006) e Leymann (1990).

À luz deste referencial, o assédio moral é concebido como uma prática perversa que traz consequências para a saúde do indivíduo. Trata-se de violência no trabalho que impacta (psicossomaticamente) a saúde física do trabalhador e suas relações sociais e psicológicas. Afastamentos, adoecimentos, absenteísmo, baixa produtividade e custos para as organizações públicas resultam do comprometimento da saúde mental do servidor em razão do assédio moral.

A análise desenvolvida nos permite afirmar a importância de aprofundar as pesquisas sobre as consequências do assédio moral para as organizações e para a sociedade, bem como sobre as políticas institucionais para o enfrentamento da sua ocorrência.

Essa pesquisa revela as diferenças e as desigualdades nas relações laborais estabelecidas entre servidores públicos docentes e técnicos administrativos das Universidades. Isso porque a cultura organizacional acadêmica é marcada pela naturalização das percepções de superioridade de docentes sobre servidores técnicos administrativos e também sobre outros membros da comunidade acadêmica como estudantes e trabalhadores terceirizados.

De fato, a tese de doutorado de Nunes (2016) aborda como a cultura organizacional universitária exerce influência sobre a reprodução e perpetuação do assédio moral na Universidade Federal de Santa Catarina.

A dissertação de Lima Júnior (2020) propôs um “curso autoinstrucional formativo” para servidores técnicos, docentes e estudantes, objetivando esclarecer a prática do assédio moral para a comunidade universitária (Idem, p.72), além de apresentar e discutir inúmeros dados sobre a ocorrência do assédio moral na UFBA.

As pesquisas de Bender (2017), Gosdal (2017) e Pooli e Monteiro (2018) abordam o crescente índice de ações judiciais relacionadas ao assédio moral no âmbito privado. No entanto, nos últimos quinze anos, tem crescido a ocorrência deste fenômeno no setor público, especificamente em Universidades Federais e Estaduais brasileiras.



São estratégias de enfrentamento do assédio moral: a divulgação do Código de Ética, a promoção de palestras, as avaliações de riscos psicossociais, as orientações psicológicas e um canal de comunicação.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.
- AGUIAR, A. L. S. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – UFBA, Salvador, 2015.
- BAMPI, Tânia. **Avança debate sobre lei do assédio moral no serviço público**. Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 12 set. 2013.
- BARRETO, Margarida. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livra se de trabalhadores indesejados. **Revista Cremesp**. São Paulo, 2002.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil. 2005. 188f.
- BARRETO, Margarida. Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/assedio-moral-risco-nao-visivel-no-ambiente-detrabalho#:~:text=Ag%C3%Aancia>. Acesso em: 6 mar.2025.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Universidade Católica (PUC-SP), São Paulo, 2000.
- BATALHA, L. R. **Assédio moral em face do servidor público**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2009.
- BENDER, M. Violência simbólica no trabalho: análise da demanda judicial de assédio moral no estado do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. v.4, n.2, p.148-166, 2017.
- BARROS, Ciro. **Agência pública**. Humilhação xingamentos e tortura marcam formação de policiais militares brasileiros. Intersindical Central da Classe Trabalhadora, 2015.
- CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, 2010.



- FABRÍCIO, Elisângela Messa. **Revisão bibliográfica sobre assédio moral no trabalho:** o estado da arte da pesquisa brasileira. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia). Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES. Brasília, 2012.
- FANES, Luisa. **Assédio moral no trabalho do trabalhador de uma instituição de ensino superior.** Dissertação de mestrado (Psicologia Social Comunitária). Universidade Tuiuti do Paraná, 2015.
- FREITAS, M. E. de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr/jun. 2001.
- FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perversos nas organizações. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./ jun. 2001.
- FREITAS, Maria Ester de. Existe uma saúde moral nas organizações. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 12, n. 32, jan./ mar. 2005.
- FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do Assédio Moral? **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 6, n. 1, jan./ jun. 2007.
- FREITAS, M. E. de; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage, 2008.
- FRONTZEK, L. G. M. **Assédio moral:** novos rumos da violência psicológica no trabalho. 2009. 99 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.
- GOSDAL, T. C. O entendimento do assédio moral e organizacional na justiça do trabalho. In: SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Intervenções em assédio moral e organizacional.** São Paulo, LTr., 2017. p.23-32.
- GUEDES, M. N. G. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.
- GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, p. 183-192, maio/ago. 2006.
- GUIMARÃES, Ludmila de Vasconcelos Machado et al. Assédio no contexto educacional: Uma possibilidade de manifestação perversa. **Revista Subjetividades**, v. 16, n. 1, p. 52-63, 2016.
- HELOANI, José Roberto. Assédio Moral - Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 3, n. 1, jan./ jun. 2004.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral:** a violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.



IGNÁCIO, Elena Martins. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: implicações no cotidiano de uma instituição federal de ensino do Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão). Universidade Federal Fluminense. 2018, 246f.

LIMA JÚNIOR, Daniel. Assédio moral: uma análise da percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Bahia – UFBA. Dissertação (mestrado profissional em Administração). Universidade Federal da Bahia, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2015.

MATOS, Paula Adriana Lima de. **O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: “Sofrimento e violência”**. 2016. 148 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Política Social, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2016.

MEYER, J. V. A prática da administração universitária: contribuições para a teoria. **Universidade em Debate**, v. 2, n. 1, p. 12-26, jan./dez. 2014.

MONTEIRO, Leslie Bezerra. **Quotidiano do profissional que vivencia o sofrimento por assédio moral e a sua relação com os diagnósticos de enfermagem**. 2019. 159f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual do Pará. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem em Associação Ampla com o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. Goiânia, 2019.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, SC, 2011. Dissertação de Mestrado Administração. Universidade Federal de Santa Catarina. 2011.

NUNES, L. A. **O assédio moral no serviço público**. *Jornal do Sitremg*, Belo Horizonte, ed.111, p. 4-5, abril. 2016.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis, p. 21 - 36, abr. 2015.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico administrativos. **Revista Organizações em Contexto**. v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

POOLI, A. M. & MONTEIRO, J. K. Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.18, n.2, p.346-353, 2018.

SCIALPI, Diana. Violencia laboral y desamparo institucional aprendido. **Revista Jurisprudencia Argentina** – Editorial Lexis-Nexis, Número Especial: Mobbing. el acoso psicológico en el ámbito laboral, 2005.

SILVA, Salete Maria da; WRIGHT, Sonia Jay; TAVARES, Rosalina S; COELHO, Virgínia C. Assédio sexual e moral contra mulheres no mundo jurídico: esse silêncio todo me atordoia. In: TAVARES, Márcia; SOUZA, Angela M. F. (orgs.) **Diálogos interdisciplinares sobre mulheres, gênero e feminismo**, 2022, pp. 55-86.



SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOHSTEN, Erika da Rocha Von. **A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral de um dos fóruns da capital paraibana**. 2015.207 f. Dissertação (Mestre em Direitos Humanos). Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, Curso de Direitos Humanos. Recife, 2015.

TROMBETA, T.; ZANELLI, J. C. **Características do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, dez. 2015.

VIEIRA, C. E. C. **Assédio**: do moral ao psicossocial – desvendando os enigmas da organização do trabalho. Curitiba: Juruá, 2008.

VIEIRA, Heloisa de Sousa. **A visão sobre o assédio moral dos servidores de uma instituição federal de ensino superior**. Dissertação de mestrado em Administração. Universidade Federal da Goiás, 2019.

XAVIER et al. Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. 2008. **Rev. bras.saúde ocup.** São Paulo, n. 33, v.117, jun 2008.