Open Minds International Journal
São Paulo, v. 7, Publicação de Fluxo Contínuo ISSN 2675-5157

ARTIGO ORIGINAL

CONCEPÇÕES DE ASSÉDIO MORAL ENTRE EDUCADORES: ORIENTAÇÕES, VIVÊNCIAS E FRUSTRAÇÃO EXISTENCIAL

CONCEPTIONS OF MORAL HARASSMENT AMONG EDUCATORS: GUIDELINES, EXPERIENCES, AND EXISTENTIAL FRUSTRATION

PERCEPCIONES SOBRE EL ACOSO MORAL ENTRE EDUCADORES: ORIENTACIONES, VIVENCIAS Y FRUSTRACIÓN EXISTENCIAL

Nelson Aleixo da Silva Junior[1]

Bárbara Vitória Pereira de Sousa[2]

Jennifer Linny Pereira Tomé[3]

Maria Eduarda Gomes de Queiroz[4]

1. Professor do Departamento de Psicologia (UEPB). Doutor em Psicologia (Université Paris Nanterre). E-mail: nelson.junior@servidor.uepb.edu.br
2. Graduada em Psicologia (UEPB) . Especialista em Terapia Cognitivo Comportamental (Centro Universitário Internacional). E-mail: bvpsousa@gmail.com
3. Graduada em Psicologia (UEPB). Mestranda em Psicologia da Saúde (UEPB). E-mail: psijennilinny@gmail.com
4. Graduada em Psicologia (UEPB). E-mail:mariaeduardaqueiroz0103@gmail.com

RESUMO: Este artigo apresenta um relato de experiência de um projeto de extensão cujo objetivo foi identificar o grau de conhecimento de profissionais da educação sobre o assédio moral. A iniciativa ensejou uma intervenção psicoeducativa subsequente e articulou os achados da experiência aos fundamentos conceituais da literatura especializada e à Logoterapia e Análise Existencial de Viktor Frankl. Discute-se a evolução histórica e conceitual do assédio moral, seus modos de exteriorização no contexto do trabalho escolar e seus impactos psicossociais e organizacionais, tais como adoecimento, desmotivação e prejuízos ao processo educativo. Metodologicamente, configura-se como um relato de experiência baseado em oficinas de sensibilização realizadas em escolas públicas, com atividades dialógicas, recursos audiovisuais e dinâmicas grupais. Os resultados evidenciam a ampliação do horizonte conceitual dos participantes sobre o fenômeno e o reconhecimento de práticas de violência antes naturalizadas. À luz da Logoterapia, compreende-se que o assédio propicia o bloqueio da vontade de sentido no trabalho, impede a realização de valores criativos e favorece a frustração e o vazio existencial, o que reforça a necessidade de ações formativas e preventivas no campo educacional.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; Trabalhadores da educação; Logoterapia; Sentido do trabalho.

ABSTRACT: This article presents an experience report of an extension project aimed at identifying the level of knowledge among education professionals regarding workplace bullying. The initiative involved a subsequent psychoeducational intervention, articulating findings with specialized literature and Viktor Frankl's Logotherapy and Existential Analysis. It discusses the historical and conceptual evolution of moral harassment, its manifestations within school environments, and its psychosocial impacts, such as professional illness, demotivation, and damage to the educational process. Methodologically, the study is characterized as an experience report based on awareness workshops conducted in public schools, featuring dialogical activities, audiovisual resources, and group dynamics. Results demonstrate an expansion of the participants' conceptual horizon regarding the phenomenon and the recognition of previously naturalized violent practices. From a Logotherapy perspective, harassment blocks the will to meaning and prevents the realization of creative values, promoting existential vacuum. This reinforces the urgent need for formative and preventive actions within the Brazilian educational field.

Keywords: Moral harassment at work; Education workers; Logotherapy; Meaning of work.

RESUMEN: Este artículo presenta un informe de experiencia de un proyecto de extensión sobre el nivel de conocimiento de profesionales educativos respecto al acoso laboral. La iniciativa incluyó una intervención psicoeducativa que articuló hallazgos con literatura especializada y la Logoterapia de Viktor Frankl. Se discute la evolución histórica del acoso moral, sus manifestaciones escolares e impactos psicosociales, como enfermedad profesional, desmotivación y daño al proceso educativo. Metodológicamente, es un reporte de experiencia basado en talleres de sensibilización en escuelas públicas, utilizando actividades dialógicas, recursos audiovisuales y dinámicas grupales. Los resultados demuestran una ampliación del horizonte conceptual de los participantes y el reconocimiento de prácticas violentas previamente naturalizadas. Desde la Logoterapia, el acoso bloquea la voluntad de sentido e impide la realización de valores creativos, promoviendo un vacío existencial. Esto refuerza la necesidad urgente de acciones formativas y preventivas en el ámbito educativo brasileño, protegiendo la salud mental y la integridad del docente.

Palabras-clave: Acoso moral en el trabajo; Trabajadores de la educación; Logoterapia; Sentido del trabajo.

Recebido em: 30/06/2026. Aprovado em: 10/08/2026

Todo o conteúdo deste periódico está licenciado com uma licença Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0 Internacional), exceto onde está indicado o contrário.

Open Minds International Journal
São Paulo, v. 7, Publicação de Fluxo Contínuo ISSN 2675-5157

Introdução

O estudo do assédio moral no ambiente laboral se desenvolve, direta ou indiretamente, desde a década de 1960. Um marco seminal ocorreu em 1976, com a investigação de Carroll M. Brodsky envolvendo mais de mil requerentes de indenizações trabalhistas nos estados da Califórnia e Nevada. Em sua obra *The Harassed Worker*, Brodsky (1976) sistematizou as repercussões dos maus-tratos ocupacionais, posicionando-se como precursor na análise das violências psicossociais no trabalho. Todavia, foi com o psicólogo Sueco Heinz Leymann, que o tema ganhou destaque internacional em 1996, com o lançamento do livro *Mobbing: la persécution au travail*, cujas investigações fundamentaram o arcabouço teórico contemporâneo sobre a perseguição no trabalho.

Historicamente, as incursões iniciais sobre o fenômeno emergiram nos domínios da Medicina e da Psicologia. A partir da década de 1980, os estudos psicológicos angariaram notoriedade, ampliando o escopo de compreensão social da temática. Nesse cenário, Leymann (1990) publicou os resultados de uma pesquisa desenvolvida em 1984, na Suécia, destacando os severos danos neuropsíquicos consequentes de comportamentos humilhantes repetidos. A partir desse estudo, diversos países europeus passaram a definir seus parâmetros para a classificação do *mobbing*[1] no local de trabalho (MELO *et al.,* 2017).

Em território brasileiro, Margarida Barreto destaca-se entre as precursoras no estudo do assédio moral nas organizações. Em uma pesquisa realizada em São Paulo no ano de 2000, com empresas químicas, farmacêuticas, de plásticos e similares, Barreto (2000) confirmou a caracterização de que o assédio moral se trata de uma exposição do trabalhador a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias ao longo da execução de suas funções. Sob a ótica da autora, o fenômeno transgride a ética e a alteridade, configurando-se como uma violência estrutural nas relações organizacionais. Assim, a discussão científica sobre o tema no Brasil acumula uma trajetória superior a duas décadas de maturação.

A relevância do tema se justifica em virtude da recorrência e pela persistente invisibilidade dessa forma de violência no contexto escolar; devido aos impactos psicossociais e organizacionais que produz, como adoecimento, desmotivação e prejuízos à qualidade do ensino; e em razão da necessidade dos trabalhadores em educação de ampliar a compreensão teórica e prática para seu reconhecimento e enfrentamento, especialmente no seu ambiente laboral.

Este trabalho objetivou identificar o grau de conhecimento de profissionais da educação sobre o assédio moral, viabilizando uma intervenção psicoeducativa subsequente. Complementarmente, procedeu-se à problematização de uma prática extensionista preventiva realizada com profissionais da rede pública, cujo aporte teórico sustentou-se nos princípios da Logoterapia e da Análise Existencial de Viktor Frankl. Metodologicamente, este artigo constitui um relato de experiência de cunho extensionista[2], alicerçado em oficinas de sensibilização e prevenção ao assédio moral junto a profissionais da rede pública de ensino. Dado o caráter estritamente interventivo-pedagógico da ação, a submissão ao Sistema CEP/CONEP revelou-se dispensável, uma vez que a atividade não se caracteriza como pesquisa. Não obstante, o manejo das intervenções pautou-se pelo rigor ético e pela integridade científica, em consonância com as diretrizes que norteiam a produção acadêmica e o exercício profissional.

A etapa preliminar consistiu no estabelecimento de parceria institucional com as direções escolares, momento em que se delinearam os objetivos da extensão e a premissa da autonomia e voluntariedade dos trabalhadores. O recrutamento deu-se via formulário eletrônico, reiterando-se as garantias de sigilo e o caráter espontâneo da adesão. No enquadre das atividades, estabeleceu-se o manejo ético de não exposição de casos vigentes de assédio moral no ambiente laboral imediato, visando preservar a integridade dos participantes e o foco reflexivo da oficina. Todavia, assegurou-se o suporte para acolhimento psicológico e eventuais encaminhamentos clínicos, caso emergissem demandas de sofrimento psíquico agudo.

[1] O *mobbing* produz um processo sistemático de desqualificação e hostilidade no ambiente de trabalho que, quando prolongado, compromete a saúde psíquica, a identidade profissional e o vínculo do sujeito com o sentido de sua atividade laboral.

[2] Projeto de extensão "Entendendo e prevenindo o assédio moral entre trabalhadores da educação em Campina Grande – PB, com bolsa PROBEX-UEPB.

As oficinas foram operacionalizadas por meio de encontros estruturados em diferentes escolas, contemplando o levantamento de concepções prévias, a análise de situações-problema no mundo laboral e a articulação teórico-prática dialógica. O ferramental metodológico incluiu recursos audiovisuais e técnicas de dinâmica de grupo voltadas à problematização coletiva da realidade do trabalho. O material de campo foi constituído por registros individuais e produções gráficas dos participantes, bem como por anotações em diário de bordo. Ademais, após as oficinas o grupo extensionista se reunia para avaliar e identificar a necessidade de realizar aprimoramentos na proposta, além de discutir o contexto e o "clima" dos participantes durante a oficina. Este conjunto de procedimentos, subsidiou o relatório final da ação extensionista. Posteriormente, este material foi submetido a uma análise interpretativa sob o referencial da Logoterapia e das teorias que discutem o assédio moral, dando origem ao presente relato.

Estruturalmente, o artigo organiza-se em seções que abordam os fundamentos históricos e conceituais do assédio moral, bem como a caracterização de sua ocorrência nas relações de trabalho, com foco no ambiente educacional. Posteriormente, apresenta uma discussão teórica sobre sentido, valores e frustração existencial sob a perspectiva frankliana, seguida da descrição metodológica e analítica de uma ação extensionista realizada em escolas. Por fim, propõe reflexões interpretativas e considerações finais sobre prevenção, conscientização e restauração do sentido no trabalho docente.

Conceitos sobre assédio Moral

Leymann (1990) define o assédio moral como uma comunicação hostil e antiética a qual é direcionada, de maneira sistemática, por um ou mais agressores para com um indivíduo. O autor estabelece critérios objetivos para sua caracterização, como a regularidade das ações (frequência quase diária) e a cronicidade (mínimo de seis meses), as quais culminam em severos prejuízos psíquicos, psicossomáticos e sociais. Em uma perspectiva complementar, Hirigoyen (2002a) refere-se ao assédio moral como um sofrimento invisível relacionado a condutas abusivas (comportamentos, palavras, atos, gestos) em relação a uma pessoa, com potencial de atingir sua personalidade e dignidade, bem como sua integridade física ou psíquica, colocando em risco o seu emprego ou deteriorando o clima de trabalho.

No cenário brasileiro, vários autores aportaram contribuições significativas ao estudo do assédio. Para Margarida Barreto (2005), o assédio é uma forma sutil de violência que viola direitos fundamentais e desestrutura a higidez física e mental do sujeito. Refere-se a um conjunto de ações para cercar o outro de forma contínua, sendo utilizado para se dominar a vítima, destruindo sua vontade, com objetivo final de levá-la à demissão. Adcionalmente, Freitas (2007) salienta que a conceituação deste fenômeno deve abarcar elementos que permitam a sua identificação no tempo e espaço e que pontue os comportamentos exibidos pelo agressor e o agredido, assim como, suas consequências. Destarte, ressalta-se que, segundo a autora, o assédio pode ocorrer na esfera privada e profissional. O assédio, que ocorre na esfera profissional, é definido, portanto, como conduta abusiva, intencional, com ocorrência frequente, com objetivo de humilhar, constranger, desqualificar e abalar psicologicamente as pessoas, destruindo suas condições de trabalho e prejudicando sua vida pessoal e profissional.

No entendimento sobre o assédio moral destaca-se-se também a intenção do agressor, mesmo que esse seja um elemento subjetivo e de difícil mensuração. Para Heloani (2005), o assédio caracteriza-se pela intencionalidade, assim, compreende que este fenômeno consiste na constante e deliberada desqualificação e, consequente, fragilização da vítima com o propósito de neutralizá-la em termos de poder. Portanto, o assédio moral diz respeito a um processo disciplinador em que o objetivo principal é anular a vontade daquele que se apresenta como uma ameaça para o agressor.

Diante do exposto, constata-se que, historicamente, para a configuração do assédio moral é comum entre os pesquisadores, fundamentados em estudos desenvolvidas ao longo das últimas quatro décadas, a existência das seguintes pré-condições: constância e repetitividade das agressões, intencionalidade, degradação das condições de trabalho, ataques a dignidade dos trabalhadores e a sua saúde física e mental, além dos riscos a sua carreira profissional. Entretanto, a convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovada em 2019, afirma que "o termo violência e assédio no mundo do trabalho, refere-se

a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetidas...” (artigo 1º, item 1, alínea a, C190, OIT).

Preliminarmente, uma análise simplista da C190 pode indicar uma irrelevância do critério de repetitividade. Porém, ocorre que este continua sendo central para a configuração do assédio. Todavia, diante do contexto de uma agressão de elevada intensidade contra um trabalhador, ou um grupo de trabalhadores, a repetição desse ato de violência moral e/ou psicológica torna-se desnecessária para sua tipificação como assedio moral.

No contexto brasileiro, desde o ano de 2001 tramita no congresso nacional um Projeto de Lei para criminalizar o assédio moral, já são 25 anos sem definição dessa pauta. Diante desse quadro, e apesar de ainda faltar a ratificação do Brasil, a Justiça do Trabalho tem se referenciado na convenção 190 para julgar casos de assédio. Entre os anos de 2023 e 2024 os tribunais regionais deferiram 570 processos sobre assédio moral, baseados na convenção 190 (PASQUALETO, 2025).

O que é? Como ocorre o assédio moral?

A compreensão do assédio moral pressupõe a análise das relações laborais e do ambiente em que o fenômeno se manifesta, uma vez que estruturas organizacionais tóxicas são determinantes para o adoecimento do trabalhador. De acordo com Barreto e Heloani (2013), sob a égide do neoliberalismo, a hipercompetitividade torna-se a regra, resultando em marcas indeléveis na sociedade contemporânea, como o aviltamento, a exploração, a violência, o desemprego e a exclusão social. À vista disso, consolida-se um terreno fértil para a eclosão de diversas formas de assédio pois, geralmente, inexistem medidas, principalmente no campo organizacional, que busquem inibir tais atos de violência. Subsidiariamente, Freitas (2007) argumenta que, nos ambientes hipercompetitivos tudo é justificável para se vencer a concorrência, o que produz um álibi permanente que transforma exceções em regras gerais e valida comportamentos degradantes.

Adicionalmente, o assédio moral pode ser desencadeado pela recusa a alteridade no ambiente de trabalho. Assim, as condutas e comportamentos de assédio podem ser motivados por ideias preconceituosas e discriminatórias em relação ao gênero, raça, classe social, orientação sexual ou religião. Lopes (2013) pontua que a crescente pressão pela homogeneização da massa trabalhadora torna o “diferente” evidente e, consequentemente, vulnerável a ataques. Dessa maneira, a intolerância tanto possibilita quanto permite a ocorrência de atitudes e comportamentos que prejudicam e enfraquecem relações que se estabelecem no mundo do trabalho e em outros âmbitos sociais (BARRETO; HELOANI, 2015).

Aditivamente, o assédio moral pode ocorrer a partir de iniciativas dos superiores ou dos colegas visando impedir ou dificultar o acesso da vítima aos meios de trabalho e, consequentemente, comprometer o seu desempenho. Sob a perspectiva de Hirigoyen (2002b), tais condutas manifestam-se por meio da limitação da autonomia, sonegação de informações e questionamento sistemático de decisões. Somam-se a isso a crítica excessiva, a retirada injustificada de responsabilidades ou, inversamente, a sobrecarga com tarefas alheias à competência do trabalhador. O assédio também abrange a criação de obstáculos à progressão na carreira, o descumprimento de recomendações médicas e a exposição a riscos ocupacionais ou tarefas nocivas à saúde.

Outrossim, concomitantemente à clareza na definição do assédio moral, torna-se imperativo distinguir a violência psicológica de outras intercorrências laborais que, embora deletérias, carecem dos critérios objetivos para tal classificação. Sob esse prisma — e considerando que a Convenção nº 190 da OIT ampliou o escopo das circunstâncias caracterizadoras do fenômeno —, é possível asseverar que os seguintes cenários não se subsumem a esse constructo: sofrimento psíquico, estresse, conflitos interpessoais, violência física, precariedades estruturais e o exercício regular do poder diretivo, desde que exercido sob premissas profissionais legítimas (ELGENNENI; VERCESI, 2009; SCANFONE; TEODÓSIO, 2004; HIRIGOYEN, 2002b).

Assédio moral entre trabalhadores da educação no Brasil

A escola, para além de transmissão de conhecimentos, contribui para inserção social, constituindo-se como um espaço de diálogo entre diferentes culturas, raças e religiões (SILVA; FERREIRA, 2014), colaborando para o desenvolvimento integral do aluno. Em contrapartida, Barbosa (2004) adota uma perspectiva crítica ao definir a instituição como um ambiente que submete o educando a uma "aprendizagem padronizante, segregadora, mecânica e reprodutora, com alarmantes índices de reprovação e evasão" (p. 69). Segundo a autora, o sistema visa converter as unidades escolares em 'fábricas', pautadas por métricas capitalistas de sucesso, mérito e eficiência, reproduzindo a lógica de mercado no cotidiano pedagógico.

Nesse contexto, ressalta-se a relevância do educador como facilitador do processo de aprendizagem. Segundo Galvão e Casimiro (2023), esse profissional ocupa um papel central na transformação social, pois possui a prerrogativa de instigar a consciência crítica dos estudantes e atuar em prol de mudanças comunitárias, identificando as singularidades de cada aluno. Todavia, em oposição a essa premissa, observa-se frequentemente que o corpo docente acaba por reproduzir a lógica capitalista, que os posiciona meramente como mão de obra, e não como agentes transformadores. Isso ocorre porque o sistema social dominante não tem interesse em que educadores ou discentes desenvolvam o pensamento crítico e questionem a realidade vigente (BARBOSA, 2004).

No ambiente escolar, o educador frequentemente se depara com um cenário de competitividade e rivalidade, muitas vezes fomentado tanto pelo corpo docente quanto pela gestão (CARAN et al., 2010). Os trabalhadores são incentivados a verem-se como adversários, sempre na perspectiva de engendrar divisões na categoria, o que é conveniente para a manutenção do sistema vigente. Neste sentido, Barbosa (2004) entende que a escola reforça esta prática e reproduz o egoísmo, o individualismo e a competição, pilares fundamentais da lógica de mercado.

À vista disso, observa-se que instituições educacionais são locais passíveis para a ocorrência do fenômeno do Assédio Moral entre trabalhadores da educação que, no exercício da sua função, segundo Heloani (2004), sofrem repetidas vezes com atitudes inadequadas e situações vexatórias de seus pares em ambiente laboral. Em relação a área educacional, destaca-se especificamente que o assédio se manifesta através de "críticas constantes, isolamento, difamação, ridicularização e imposição de metas inatingíveis" (MELO; MOURA, 2021; SANCHES *et al.*, 2024, p. 3520).

O assédio moral no ambiente educacional pode ter impactos devastadores para a saúde do docente, acarretando repercussões também para o ambiente organizacional. Conforme descrito por Sanches *et al.* (2024), o assédio impacta o desempenho profissional e a qualidade de ensino, afetando também o processo educacional dos estudantes. A exposição constante a comportamentos violentos pode levar a uma diminuição da motivação e comprometimento do bem-estar profissional. À vista disso, as práticas de assédio repercutem negativamente no desempenho organizacional, gerando custos elevados decorrentes do absenteísmo e da instabilidade no corpo de colaboradores (MELO; MOURA, 2021).

As consequências psicológicas e comportamentais para o trabalhador, vítima do assédio moral, são profundas e podem ter um impacto duradouro. Dentre as possíveis alterações psíquicas, destacam-se transtornos de ansiedade, quadros depressivos, medo e insegurança. No campo comportamental, observam-se reflexos como o isolamento social, choro excessivo e fragilização das relações familiares. Ademais, manifestam-se sintomas psicossomáticos como insônia, hipertensão arterial e algias (dores) pelo corpo (SANCHES *et al*., 2024).

Open Minds International Journal
São Paulo, v. 7, Publicação de Fluxo Contínuo ISSN 2675-5157

O confronto do Assédio Moral com a busca de sentido

O ser humano é um ente em busca do sentido, sendo esta sua motivação primária (FRANKL, 2015). Isto significa que, para além da vontade de prazer e da vontade de poder, o que mobiliza a pessoa humana é a vontade de sentido. Cotidianamente, o ser humano vivencia uma variedade de interações e desafios que formam a base das motivações e decisões efetivamente deliberadas no percurso da vida (SANAGIOTTO; PACCIOLLA, 2022).

Para Frankl (2019), cada homem é um ser único, e ao tomar consciência dessa realidade, ele sente o peso da responsabilidade ao assumir sua tarefa pessoal perante a vida - ou seja, sua missão. Nesse percurso, ele estará sempre sendo confrontado com as possibilidades de vivenciar valores. Assim, entende-se que suas decisões cotidianas são sempre permeadas por valores, que são "...universais de sentidos, que se prendem a 'condition humaine' enquanto tal, e são estas possibilidades gerais de sentido que se chama valores" (p.110). Ou seja, os valores são "abstratos universais de sentido", sendo validados para uma gama de situações repetíveis que se cruzam e, quando isso ocorre, com uma diversidade de valores conflitantes para uma mesma situação, cabe ao ser humano fazer suas escolhas de forma responsável e consciente.

Na compreensão da Logoterapia, a consciência é, fundamentalmente, o "órgão do sentido". É através desta que o ser humano identifica as tarefas que precisará dar conta ao longo da vida, o que ocorre à medida que o homem vai ampliando sua percepção enquanto um ser no mundo. É a "voz" da consciência que mostra as tarefas que devem ser realizadas no caminho do sentido, em cada momento específico da vida, e isso inclui o trabalho. Desta forma, quando o homem decide com base no que dita sua consciência — diante das múltiplas possibilidades de realizar valores —, ele age com responsabilidade (FRANKL, 1992).

Sob a ótica da Logoterapia, o trabalho é compreendido como uma oportunidade para a vivência de valores e a descoberta de sentido. Nesta perspectiva não importam as características especificas do trabalho ou o seu *status* em determinada sociedade. Não é a profissão em si — seja ela a de médico, professor, advogado ou mecânico — que garante uma vida plena ou a ausência de propósito. O que verdadeiramente importa é a forma como o indivíduo ocupa seu lugar e assume as responsabilidades inerentes à sua função, alinhando suas ações às suas características pessoais e à sua vocação (FRANKL, 1992).

Destarte, Frankl (2011) apresenta três categorias que abrangem conjuntos de valores, são elas: valores criativos, valores de experiência e valores de atitude. Os valores criativos se referem às contribuições do homem ao mundo, através de suas obras e invenções; quanto aos valores de experiência, estes reportam-se ao que o homem recebe do mundo, em seu contato com a vida, a natureza, a arte, a cultura e os amigos; por último, têm-se os valores de atitude, que dizem respeito à postura adotada ao se defrontar com situações imutáveis da vida, neste caso, cabe a pessoa mudar a si próprio para encontrar sentidos nestas situações.

De acordo com Frankl (2019), a realização dos valores criativos se destaca quanto ao plano de missão de vida das pessoas, sendo o trabalho o *lócus* mais apropriado para sua consumação concreta. Neste sentido, o trabalho pode assumir o caráter de "algo único" da pessoa em sua relação com a comunidade, recebendo sentido e valor, sendo estes inerentes ao sentimento de realização pelas suas contribuições à comunidade, e não à profissão especificamente. Ou seja, a plenitude não deriva do título profissional, mas da capacidade de imprimir a própria personalidade ao que se faz. O que verdadeiramente importa é o processo de criação e a possibilidade de transformar a tarefa em uma expressão autêntica do ser, conferindo-lhe um sentido transcendente.

O ser humano tem no trabalho um dos principais espaços de socialização e reprodução cultural. São nos ambientes laborais onde as pessoas passam aproximadamente um terço do seu tempo de vida. Ao começar em um novo emprego a pessoa chega empolgada e com muita disposição para contribuir e demonstrar o seu valor profissional. Entretanto, em muitas instituições a organização do trabalho e a cultura organizacional não contribuem satisfatoriamente para evolução do trabalhador. Neste sentido, a falta de reconhecimento, de apoio, de treinamento, e os excessos de cobranças dão início ao processo de

desmotivação no trabalho (ALEIXO JUNIOR, 2001), o que, aliado ao cenário de hipercompetitividade, abre espaços para a ocorrência do assédio moral.

Em organizações marcadas pelo assédio, a desvalorização e a humilhação tornam-se práticas recorrentes. Para o gestor assediador, o foco recai exclusivamente nos resultados — independentemente da precariedade das condições para alcançá-los — e na submissão irrestrita dos colaboradores às suas opiniões e determinações. Neste cenário, é comum encontrar pessoas que continuam ligadas ao trabalho apenas por ser este seu único meio de subsistência, preferindo "enfrentar" a situação, até enquanto o sofrimento permitir. Isso se torna ainda mais dramático quando se trata do serviço público, pois pedir demissão é abdicar de uma carreira que se conquistou com muito esforço, através de concurso público, sendo essa, inclusive, a realidade de alguns profissionais da educação.

Esse tipo de situação encontra paralelo em Frankl (2019), quando este afirma que a relação natural entre o humano e o trabalho sofre desvios devido às circunstâncias de muitos trabalhos. Ele apresenta como exemplo o empregado com excesso de horas trabalhadas em sua jornada, a executar sempre movimentos repetitivos. Nestes casos o trabalho tem a única finalidade de ganhar a vida, a qual começa apenas no seu horário livre, quando também será possível encontrar sentidos. Por analogia, o mesmo ocorre com as vítimas de assédio moral: a possibilidade de doar-se na realização das tarefas é tolhida pelas investidas do agressor. Esse conjunto de iniciativas bloqueia a criatividade do trabalhador e anula as oportunidades de manifestar sua singularidade — o seu 'algo único' — por meio de suas contribuições. Dessa maneira impossibilitadas de vivenciar valores e encontrar sentidos no trabalho, as pessoas podem sucumbir ao vazio existencial.

Relato de Experiência da Ação Extensionista no contexto do Assédio Moral

A extensão universitária no Brasil é uma das principais ações das universidades públicas brasileiras, através da qual se conectam com a sociedade, proporcionando aprendizados, experiências e benefícios mútuos. No início dos anos 1960, a UNE (União Nacional dos Estudantes), aliada a movimentos culturais e forças políticas progressistas, construiu um processo de reivindicações que demandava uma atuação interprofissional, com base em metodologias que proporcionassem uma reflexão da prática profissional na comunidade, o que denotava um compromisso dos estudantes frente à sociedade civil. Esse movimento está na origem e na consolidação da extensão universitária como obrigatória nas instituições públicas (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO, 2022). Dessa forma, a atividade de extensão passou a ser considerada um dos três pilares da universidade, juntamente com o ensino e a pesquisa, além de se relacionar diretamente com os movimentos sociais (MEDEIROS, 2017). Segundo Fernandes *et al.* (2012), o ensino e a pesquisa viabilizam trocas de experiências entre os discentes e os docentes, mas é a extensão que torna possível a associação direta entre o conhecimento acadêmico/científico e a população.

A partir desta perspectiva, foi elaborado o projeto de extensão "Entendendo e prevenindo o assédio moral entre trabalhadores da educação em Campina Grande", no intuito de socializar conhecimentos sobre a temática através da realização de oficinas, lideradas por estudantes extensionistas, com profissionais da educação. Durante as oficinas, foram utilizados recursos como datashow para exibir vídeos e slides para a exposição da teoria, além de cartolinas, cola, lápis, papéis, revistas e tesouras para as dinâmicas grupais.

A realização das oficinas de sensibilização e prevenção ao assédio moral nas instituições de ensino ocorreu no período entre 27 de maio de 2022 e 25 de outubro de 2023, com o total de seis oficinas realizadas em escolas municipais de ensino fundamental e uma em escola estadual de ensino médio, localizadas na cidade de Campina Grande, Paraíba.

As oficinas obtiveram boa adesão, registrando uma mediana de 20 participantes por sessão, com predomínio do gênero feminino. As participantes ocupavam cargos como merendeiras, serviços gerais, professoras, diretoras e assistente social em uma das escolas. Já os poucos homens presentes atuavam na

limpeza ou na docência. Ao todo, o público participante das sete oficinas foi de 124 pessoas, sendo 90% do gênero feminino, com faixa etária compreendida entre 35anos e 60 anos de idade.

A dinâmica das oficinas envolvia quatro momentos distintos: o primeiro deles era a apresentação da equipe extensionista, dos trabalhadores e da proposta da oficina; em seguida, o levantamento da compreensão do grupo sobre o assédio moral. Para tanto, foram distribuídas folhas de papel e canetas para que os trabalhadores escrevessem, em poucas palavras, o que eles entendiam por assédio moral.

No segundo momento, após o recolhimento dos papéis, foram apresentadas algumas cenas da sétima temporada do seriado *The Office*, em que a protagonista Peggy era vítima de assédio moral pelo seu chefe, cotidianamente. Posteriormente, os trabalhadores expuseram seus sentimentos em relação às cenas de assédio apresentadas no vídeo. É válido ressaltar que, nas duas últimas oficinas, o seriado de *The Office* foi substituído por cenas do seriado *The Simpsons,* em que Homer, assim como Peggy, também é vítima de assédio em seu ambiente de trabalho, pelo seu chefe.

Já no terceiro momento, inicialmente, a equipe expunha, de forma interativa e dialógica, os conceitos, o processo de desenvolvimento do assédio moral e suas consequências para o grupo. Entretanto, após alguns encontros, o grupo extensionista avaliou que, apesar de produtiva, essa sequência tornava a exposição longa e cansativa para os trabalhadores. Por isso, nas duas últimas oficinas, houve modificações nessa etapa. A partir de então, procedia-se primeiramente a discussão teórica sobre o assédio moral e, posteriormente, as participantes se dividiam em grupos e confeccionavam cartazes de cartolinas, demonstrando as consequências que elas acreditavam serem decorrentes da violência sofrida, pelas vítimas de assédio. Essa modificação foi bastante positiva e tornou o grupo mais interativo e participativo.

Na última etapa, a equipe extensionista apresentava os procedimentos necessários para se evitar e combater o assédio moral, bem como levava o grupo à reflexão, promovendo a comparação entre as concepções iniciais sobre a temática e o conhecimento adquirido e problematizado na oficina. Nesse momento, retornavam-se as folhas, onde escreveram as compreensões iniciais do que seria assédio moral e, a partir dos conhecimentos obtidos na oficina, novas reflexões eram feitas para se decidir quais afirmações eram validadas e quais não seriam consideradas assédio.

Ações Extensionistas e Assédio Moral: reflexões a partir de Viktor Frankl

A princípio, é importante destacar que a maioria das escolas apresentava deficiências em sua infraestrutura, como a inexistência de salas de aulas climatizadas e a falta de espaços para atividades extracurriculares ou interativas, como auditórios ou salas de reuniões. Todavia, quanto aos recursos tecnológicos, algumas disponibilizavam internet, computadores, televisores e projetores, mas em outras percebeu-se uma precarização dos investimentos também nessa área.

Reconhece-se que o entendimento dos indivíduos sobre um fenômeno social estabelece uma conexão íntima com a maneira como este se institui na sociedade. O assédio moral, enquanto fenômeno social, também possui suas próprias compreensões que, por vezes, foram expressas pelos indivíduos que participavam das oficinas. Assim, considerando que o assédio acontece em meio a interações interpessoais e em contextos sociais, ele é, sobretudo, uma questão moral

Santos *et al.* (2001) afirmam que os indivíduos, por meio da socialização, deparam-se com um universo simbólico previamente estruturado, o qual demanda a aquisição de regras, valores, padrões, comportamentos e representações. Logo, adentrar no mundo do trabalho, muitas vezes, é submeter-se a uma relação de subserviência e autoritarismo, que estão presentes na construção social brasileira, que teve origem na escravidão e foi transposta para o operariado no século XX (HELOANI, 2004). Entretanto, todos esses valores construídos historicamente vêm sendo questionados a partir da década de 1960, influenciados pelos movimentos sociais e trabalhistas da Europa e EUA, e se intensificam no Brasil a partir da queda do regime militar na década de 1980.

Assim, muitas posturas e comportamentos dos patrões, chefes e até mesmo colegas de trabalho, que décadas atrás seriam compreendidas como naturais e aceitáveis, hoje são percebidas como abusos. Desta forma, os participantes das oficinas indicaram que atitudes de *desrespeito, constrangimento, humilhação,*

violência, agressão, imposição, intimidação e *opressão*; e ainda *ameaça, coação, ataques à moral, exposição* e *exploração,* estavam associadas ao assédio moral. Dessarte, observa-se que tais condutas são socialmente caracterizadas como prejudiciais, imorais e eticamente inaceitáveis. Todavia, a despeito da reprovabilidade moral, o assédio subsiste como uma violência recorrente, evidenciando a insuficiência dessas percepções para coibir sua ocorrência.

A esse respeito, destaca-se que o assédio moral — compreendido como violência laboral — é frequentemente caracterizado como 'invisível', inclusive para a própria vítima, devido à sutileza das estratégias dos agressores. Segundo Leymann (1996), na etapa inicial do processo (evento crítico), as agressões podem se originar de conflitos não resolvidos. Nesse estágio, a vítima frequentemente não percebe a natureza do ocorrido, falhando em estabelecer uma interligação entre o evento inicial e o tratamento hostil recebido. Consequentemente, surge um estado de confusão mental que a leva a questionar seus próprios pensamentos e comportamentos (RIBAS; RIBEIRO, 2021).

Os participantes afirmaram que o assédio moral também pode ser manifestado por meio de expressões não verbais, como o *olhar*. É plausível inferir que os funcionários que identificaram tal conduta tenham vivenciado, em sua trajetória profissional, episódios de desqualificação, sarcasmo e humilhação perpetrados por pares ou superiores no ambiente laboral. Sob o ângulo da psicologia, essas posturas podem ser compreendidas como assédio moral. Entretanto, classificar formas de olhar como posturas de assédio, seja moral ou sexual, ainda é um assunto bastante controverso. Um exemplo disso foi o projeto de Lei N° 1314, apresentado em 2022 no Senado Federal do Brasil, que visava criminalizar o olhar invasivo com conotação sexual, mas que após as polêmicas entre colegas, foi retirado de tramitação pela Senadora autora do projeto. Por outro lado, na Inglaterra, esse tipo de olhar é o crime de *staring*[3], e tem sua denúncia incentivada, inclusive com campanhas no Metrô de Londres (FANTÁSTICO, 2022).

Ademais, *invadir* e *extrapolar* limites foram elementos recorrentemente associados ao assédio moral pelos participantes. Verificou-se, nos relatos, a percepção de que o fenômeno ocorre quando há uma violação do espaço individual ou quando as prerrogativas de um determinado cargo são excedidas: *"uma exploração de poder exigindo que o funcionário estivesse presente toda hora", "exigir fazer o que não faz parte do seu trabalho"*, "*invadir o espaço"* e *"tirar a privacidade"*. De acordo com o estudo de Tavares *et al.* (2021), a invasão da vida pessoal, por exemplo, é um dos comportamentos que ocorreram com mais frequência. Estas afirmações correspondem aos comportamentos de assédios mais comuns, segundo Hirigoyen (2002b), sendo eles: retirar o trabalho que normalmente é realizado; impor novas tarefas e atribuir tarefas superiores às suas competências.

Dentre os termos mais associados ao assédio moral, destacam-se o *abuso de poder* e o *autoritarismo*, ambos intrinsecamente vinculados à estrutura hierárquica. Nesse contexto, um dos participantes das oficinas caracterizou o fenômeno como um "*constrangimento causado e possibilitado a partir de uma posição hierárquica".* Ao longo da discussão evidenciou-se que as relações hierárquicas condicionam a prática do assédio, estabelecendo mecanismos que ora facilitam, ora coíbem sua manifestação. Nesse sentido, Margarida Barreto (2005) aponta que a ocorrência do assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. Nestas, há uma predominância de condutas negativas, de relações desumanas e, também, aéticas de longa duração, desestabilizando a relação do assediado com o ambiente de trabalho.

Tal cenário configura-se como assédio moral vertical descendente (do superior para o subordinado). Conforme postulam Rigotti e Ferrari (2013), a hierarquia estabelece uma dinâmica de poder na qual a ascendência do agressor viabiliza a prática abusiva, submetendo a vítima a um estado de medo e impotência. Cumpre ressaltar, contudo, a existência de outras modalidades: o assédio moral horizontal, que ocorre entre pares de mesmo nível hierárquico, e o assédio moral ascendente, praticado pelo subordinado em face do superior

[3] Termo utilizado em alguns contextos jurídicos internacionais para designar a conduta de encarar alguém de forma persistente e invasiva, com conotação intimidatória ou sexual, podendo ser enquadrada como forma de assédio.

Assim, diante da complexidade do tema, entende-se que quanto mais informações as pessoas detêm sobre o assédio moral, mais fácil fica para identificar esse evento e construir reflexões que possibilitem seu enfrentamento. Foi a partir desta compreensão que o grupo de extensão elaborou uma proposta voltada aos profissionais da educação de Campina Grande. No processo de avaliação das oficinas vários funcionários comentaram que ao final destas estavam mais informados sobre o tema, e em condições de identificar o fenômeno, diferente do que ocorria anteriormente quando havia muita confusão na conceituação. Além disso, a partir dos conteúdos socializados, alguns funcionários perceberam que já haviam sido alvos de assédio moral ao longo da vida e desconheciam tal fato; da mesma forma, houve, por parte de alguns, o reconhecimento de que já haviam atuado como agressores, não obstante sem o devido discernimento quanto a sua natureza abusiva.

Outrossim, é importante observar que, durante as oficinas, percebeu-se que algumas pessoas participavam das atividades por determinação da direção da escola; que a presença da diretora ou do diretor criava um ambiente intimidatório em algumas das sessões e influenciava as pessoas a se posicionarem de forma bastante sutil, mas sempre contribuindo com a temática em discussão, exceto algumas cujo foco era o entretenimento no celular

A análise das percepções dos trabalhadores da educação sobre assédio moral, bem como dos aportes teóricos supracitados, indica a preponderância da intenção do agressor, mesmo que subjetiva e de difícil mensuração. Para Heloani (2005), o assédio caracteriza-se pela intencionalidade; assim, compreende-se que este fenômeno consiste na constante e deliberada desqualificação e, consequentemente, na fragilização da vítima com o propósito de neutralizá-la em termos de poder.

Portanto, o assédio moral diz respeito a um processo disciplinador em que o objetivo principal é anular a vontade daquele que se apresenta como uma ameaça para o agressor. Ou seja, a professora e os outros profissionais da educação que têm o seu *savoir faire*[4] não conseguem fazer valer sua vontade de sentido na esperança de, através do trabalho, vivenciar valores criativos.

A vontade de sentido independe da satisfação das necessidades básicas ou das necessidades elevadas apresentadas por Maslow, colocando-se, a priori, como uma motivação *sui generis* (FRANKL, 1990). Um ambiente onde é possível fazer valer a vontade de sentido eleva significativamente a qualidade e os resultados apresentados pelo trabalhador em tela. Por conseguinte, quando o contexto laboral permite encontrar sentidos, possibilita um maior envolvimento do trabalhador e o alcance satisfatório da missão organizacional (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

Contudo, ao bloquear a vontade do trabalhador, a ação do assediador impede “aquele caráter insubstituível da vida humana, aquela impossibilidade de o homem ser representado por outrem no que só ele pode e deve fazer, o seu caráter de algo único e irrepetível” (FRANKL; 2019, p. 207). Assim, sabe-se que sofrer de "vida sem sentido" é um sofrimento, mas não se configura como doença (FRANKL, 1990). Neste caso, com a frustração da vontade de sentido, entra-se no domínio da frustração existencial e, com sua persistência e ampliação para outras esferas da vida, aprofunda-se para um vazio existencial, o que poderá resultar em neuroses noogênicas (FRANKL, 2015).

Inicialmente, o vazio existencial não se manifesta. Contudo, a posteriori, a propensão é que isso ocorra através de um foco exagerado na autorrealização, no tédio ou na indiferença (FRANKL, 2011b), sendo a esfera do trabalho uma das possibilidades de manifestação dos dois últimos. Assim, com o prolongamento da vivência de assédio moral no ambiente de trabalho, o empregado pode perder o interesse pelas coisas relacionadas à sua vida laboral (tédio), ao passo que abdica de tomar qualquer iniciativa (indiferença), pois estas geralmente se convertem em motivos de mais assédio por parte do seu algoz.

O vazio existencial não é uma doença, entretanto pode ser a causa desta: a neurose noogênica. Sua etiologia se constitui pela frustração da vontade do sentido, pela frustração existencial e pelo vazio existencial. A preocupação exagerada da pessoa sobre se vale a pena viver sua vida, torna-se uma angústia existencial, mas não uma doença mental. Esse vazio existencial vai se manifestar, entre outros, através da

[4] Expressão de origem francesa que designa a capacidade prática e relacional de saber agir com competência, discernimento e habilidade em situações profissionais e sociais, articulando conhecimento técnico e sensibilidade contextual.

"tríade da neurose de massa": depressão, agressões e drogadições (FRANKL, 2011b; REIS; TAKEI; FONTOURA, 2017).

Na dinâmica proposta sobre como avaliavam as consequências do assédio moral na vida das pessoas, os profissionais da educação trouxeram definições que, para eles, estavam associadas aos impactos causados por esse fenômeno: angústia, desmotivação, sofrimento, medo, culpa, antipatia, isolamento, falta de produtividade, atritos no trabalho, tristeza, insônia, ansiedade, depressão, perseguição, pânico, doenças, desajuste familiar, desequilíbrio emocional, baixa autoestima, sentimento de incapacidade, baixa libido e pressão psicológica. Constata-se que os termos utilizados pelos participantes corroboram os resultados encontrados na literatura. De acordo com Freitas (2007), o assédio propicia desordens no âmbito individual que provocam no sujeito alterações psíquicas, sociais, profissionais, familiares e afetivas, além do uso de drogas e problemas de saúde que podem levar à depressão, pensamentos autodestrutivos e tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência.

Destarte, analisando-se as compreensões predominantes entre os trabalhadores da educação acerca das consequências do assédio na vida das pessoas, percebe-se que, sabiamente, estes indicaram situações semelhantes ou próximas do tédio e da indiferença, que marcam o estado de frustração existencial suprareferido. Outrossim, observa-se que a depressão, também aludida, muitas vezes tem como subjacente o vazio existencial. Adicionalmente, acrescentam-se, ainda, os pensamentos autodestrutivos e o uso de drogas, enquadrando-se no que Frankl chama de neurose de massa (FRANKL, 1990; 2015). A partir dessa análise, pode-se inferir que, quando o assédio moral se estabelece e perdura no ambiente profissional, as pessoas não mais conseguem satisfazer sua vontade de sentido e podem caminhar para um quadro de vazio existencial, com a possibilidade de submergir na "tríade da neurose de massa" e, assim, apresentar quadros depressivos, episódios de agressividade, consumo exagerado de drogas lícitas ou ilícitas e ideias suicidas

Considerações Finais

O fenômeno do assédio moral, desde sua introdução por Heinz Leymann e popularização pela psicanalista e escritora francesa Marie-France Hirigoyen a partir dos anos 1990, adentrou em todas as rodas de discussão sobre o trabalho, seja entre intelectuais, sindicalistas ou trabalhadores. Entretanto, apesar de mais de 35 anos de pesquisas e debates sobre o tema, ainda existem muitas confusões sobre seus conceitos e consequências. Com a implementação das oficinas de extensão "Entendendo e prevenindo o assédio moral entre trabalhadores da educação em Campina Grande", foi possível elucidar as dúvidas de professores(as), secretários(as), merendeiras e porteiros, entre outros. Ao final das oficinas, era comum os trabalhadores comentarem que tinham uma compreensão anterior sobre o tema, mas que, a partir de então, conseguiam entender nitidamente todo o processo do assédio moral. Neste contexto, algumas pessoas comentaram com os extensionistas que conseguiram perceber que já tinham praticado assédio moral, mas que saíam da atividade conscientes da necessidade de mudar suas atitudes. Ademais, também afirmaram sentir-se preparados para evitar novas situações de assédio no trabalho e, igualmente, como documentar e reagir a esses atos de violência psicológica.

Ao observar as respostas dos trabalhadores no transcorrer das oficinas, percebeu-se que, coletivamente, estes tinham um bom entendimento sobre o que seria o assédio moral e de suas consequências na vida das pessoas. Com base nessas informações, a análise, sob a perspectiva do corpo teórico da logoterapia e análise existencial, permitiu inferir que, geralmente, o assédio moral bloqueia a realização da vontade de sentido do trabalhador, impedindo que este realize valores criativos e encontre sentidos no trabalho. Essa realidade tem potencial para provocar uma frustração existencial que pode evoluir para uma situação de vazio existencial e provocar um quadro que Frankl chamou de tríade da neurose de massa: depressão, agressão e drogadição.

Assim, com base nos conceitos e definições teóricas aqui discutidos sobre assédio moral e logoterapia, é possível inferir que esta abordagem da psicologia pode contribuir para que as vítimas do assédio consigam minorar as consequências dessa violência psicológica. Obviamente, compreende-se que as vítimas devem tomar iniciativas na perspectiva de fazer parar o assédio, denunciando o fato aos seus

superiores na hierarquia da organização, ao setor de saúde do trabalhador, ao sindicato da sua categoria profissional e, até mesmo, ao Ministério Público do Trabalho. Paralelamente, é fulcral que os trabalhadores vítimas do assédio moral tenham acesso ao acompanhamento psicológico, na perspectiva de eliminar ou atenuar os impactos desta forma de violência sobre sua saúde mental. Neste prisma, a abordagem da logoterapia e análise existencial poderá contribuir na superação deste sofrimento, atuando para que o mesmo possa encontrar sentidos, desenvolvendo valores criativos no trabalho, quando o assédio foi um fato isolado e o agressor foi punido; ou valores criativos e valores de vivência, quando a vítima precisa sair do emprego e se reconstruir, em outra dimensão da sua vida, para além do trabalho. Ademais, a logoterapia dispõe de um conjunto de técnicas e procedimentos que podem ofertar uma larga possibilidade de superação do sofrimento e encontro de sentidos na retomada da vida pessoal e profissional do trabalhador.

Referências

ALEIXO JUNIOR, N. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. **Psico-USF** 6 (1). Jun 2001. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-82712001000100007 . Acesso em: 22/08/2025.

BARBOSA, M. S. S. **O papel da escola:** Obstáculos e Desafios Para Uma Educação Transformadora. Universidade Federal do Rio Grande do Sul FACED - Programa de Pós-Graduação em Educação, Mestrado. Porto Alegre, 2004.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral:** a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, M; HELOANI, R. **Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador.** In: Vera Lucia Navarro, Edvânia de Souza Lourenço (Orgs.). Acesso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. Coleção Trabalho e Emancipação, 1ª edição. São Paulo, p. 105-121. 2013. Disponível em: http://www.tramas.ufc.br/wp-content/uploads/2019/12/o-avesso-do-trabalho.pdf. Acessado em: 17/03/2024.

BARRETO, M; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc**. (123). Jul-Sep 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0101-6628.036. Acessado em: 09/05/2024.

BRODSKY, C. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books, 1976.

CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. do C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil**. Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 737–744, 2010.

FANTÁSTICO**. Quando o olhar pode virar assédio**. [Locução de]: Maria Julia Coutinho e Poliana Abritta. Rio de Janeiro: Fantástico, 15 maio 2022. Disponível em: https://globoplay.globo.com/v/10578305/. Acesso em: 2 jan. 2026.

FERNANDES, M. C.; SILVA, L. M. S.; MACHADO, A. L. G.; MOREIRA, T. M. M. Universidade e a extensão universitária: a visão dos moradores das comunidades circunvizinhas. **Educação em Revista**, v. 28, n. 4. p. 169-194. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/edur/a/SfxX7fpVccbMrSSDHqCSNhy/?lang=pt# . Acessado em: 05/09/2024.

FÓRUM DE PRÓ-REITORES DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRAS. **Política Nacional de Extensão Universitária**. Manaus: PROEX, 2022. Disponível em: https://proex.ufsc.br/files/2016/04/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Extens%C3%A3o-Universit%C3%A1ria-e-book.pdf. Acesso em: 16 set. 2025.

FRANKL, V. (1990) **A questão do sentido em Psicoterapia**. Campinas, Ed. Papirus.

_____. **A presença ignorada de Deus**. Petrópolis: Vozes, 1992.

_____. **A vontade de sentido:** fundamentos e aplicações da logoterapia. Ed. ampl. São Paulo: Paulus, 2011b.

_____. **A vontade do sentido:** fundamentos e aplicações da Logoterapia. São Paulo: Ed. Paulos, 2011.

_____. **Em busca do sentido:** um psicólogo no campo de concentração. 37ª ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2015.

_____. **Psicoterapia e sentido da vida**. 7ª ed. São Paulo: Quadrante. 2019.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE eletrônica**, v. 6, n. 1, Art. 5. São Paulo, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/?format=pdf&lang=pt. Acessado em 20/08/2024.

GALVÃO, J. R.; CASIMIRO, M. S. O Papel do Professor na Escola: Educação e Transformação. **Revista OWL (OWL Journal)-**Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação[S. l.], v. 1, n. 2. 2023. p. 134–148. DOI: 10.5281/zenodo.8221275. Disponível em: https://revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/47. Acessado em: 10/10/2025.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica,** v. 3, n. 1. 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/#. Acessado em 22/05/2022.

HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22. Canoas, 2005. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/1150/115013470010.pdf. Acessado em 10/04/2024.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no Trabalho:** redefinindo o assédio moral. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

LEYMANN, H. **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims**, v. 5, n. 2. 1990. p. 119-126. Disponível em: https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf . Acessado em 10/10/2025.

_____. **Mobbing**: la persécution au travail. Paris: Seuil, 1996.

LOPES, F. J. O. Assédio Moral no Trabalho: da Conceituação às Possibilidades de Intervenção. *In:*, Thassia Souza Emidio, Francisco Hashimoto (Org.). **A Psicologia e seus campos de atuação:** demandas contemporâneas. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2013. p. 116-144. Disponível em: https://www.santoandre.sp.gov.br/pesquisa/ebooks/364975.pdf#page=116. Acessado em: 09/03/2024.

MEDEIROS, M. M. A extensão universitária no Brasil - um percurso histórico. **BARBAQUÁ**, [S. l.], v. 1, n. 1. p. 9–16. 2017. Disponível em: https://periodicosonline.uems.br/index.php/barbaqua/article/view/1447. Acessado em 17/10/2025.

MELO, E. F; MOURA, D. B. Uma violência invisível em educação: o assédio moral. **Revista Philologus**, Ano 27, n. 79 Supl. Rio de Janeiro: CiFEFiL (Círculo Fluminense de Estudos Filológicos e Linguísticos), 2021. p. 1481-1498. Disponível em: https://revistaphilologus.org.br/index.php/rph/article/view/136/154.

MELO, R. B ; MELO, R; ISAÍAS, S. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. JUS Navigandi**, [S.I.]. 2017. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo. Acessado em: 10/10/2025.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: 108 ª sessão da CIT, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf/view . Acessado em: 14/03/2026.

REIS, C. C. S. B.; TAKEI, R. F; FONTOURA, C. S. Logoterapia como forma terapêutica- Três dimensões que envolvem o ser humano: biológica, psicológica e espiritual. **Revista Acadêmica Universo.** Salvador: Vol. 3, N. 5., 2017. Disponível em: https://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNIVERSOSALVADOR2&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=5497&path%5B%5D=2970 . Acessado em: 20/01/2026

RIBAS, L. H.; RIBEIRO, L. A.. Assédio moral no ambiente corporativo. **Revista Tecnológica da FATEC-PR,** Edição Especial. Curitiba, 2021. p. 84-99. ISSN 2179-3778. Disponível em: https://chamadosfatecpr.com.br/revista/index.php/fatec/article/view/46/40. Acessado em: 22/10/2025.

RIGOTTI, E. H; FERRARI, M. Assédio moral no meio militar. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha** (FSG), n. 14. p. 33-56. 2013. Disponível em: https://ojs.fsg.edu.br/index.php/direito/article/view/1295. Acessado em 05/11/2025.

SANAGIOTTO, V; PACCIOLLA, A (Org). **A autotranscedência na Logoterapia de Viktor Frankl**. Petropólis-RJ, Ed. Vozes, 2022.

SANCHES, K. L.. et al. Assédio moral no trabalho e os impactos sobre a saúde mental de profissionais da educação: uma revisão sistemática. **Contribuciones a las ciencias sociales**, [S. l.], v. 17, n. 1. 2024. p. 3517–3531. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-209. Disponível em: https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4366. Acessado em: 10/11/2025.

SANTOS, G. M; OLIVEIRA, N. R. **Trabalho e sentido para a vida:** contribuições da logoterapia para encontrar o sentido da vida no exercício profissional. Mossoró-RN: Sarau das Letras, 2016.

SANTOS, M. F. S.; NOVELINO, A. M.; NASCIMENTO, A.P.. **O mito da maternidade:** discurso tradicional sob roupagem modernizante? *In:* Moreira, A. S. P. (org.) Representações Sociais. Teorias e Práticas. João Pessoa: EDU, 2001.

SILVA, L. G. M,; FERREIRA, J. F. O papel da escola e suas demandas sociais. **Periódico Científico Projeção e Docência**, v. 5, n. 2. p.6-23. 2014. Disponível em: https://ojs.projecaoedocencia.com.br/index.php/Projecao3/article/view/415. Acessado em: 12/11/2025

TAVARES, C. A. V.; GRANGEIRO, R. R.; NADAE, J.; PEREIRA, L. A. E.; SILVA, L. E. N. Assédio moral no trabalho: análise com os estudantes-trabalhadores do curso de administração da cidade de juazeiro do norte-CE. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 26, n. 2. p. 173-188. e-ISSN 2176-9176. 2021. **DOI:** https://doi.org/10.17765/1516-2664.2021v26n2p173-188. Disponível em: https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/9813/6927. Acessado em: 13/04/2025.

PASQUALETO, O. Q. F. *et al*. **Impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro**. São Paulo: FGV Direito SP, 2025.