REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

SUPORTE ORGANIZACIONAL COMO FATOR PROTETIVO CONTRA O ASSÉDIO MORAL: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UMA IES PÚBLICA

ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A PROTECTIVE FACTOR AGAINST WORKPLACE HARASSMENT: A STUDY WITH EMPLOYEES OF A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

EL APOYO ORGANIZACIONAL COMO FACTOR PROTECTOR FRENTE AL ACOSO LABORAL: UN ESTUDIO CON EMPLEADOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Andrea Cristina Fermiano Fidelis
Doutora - Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail**:** acris.fidelis@gmail.com

Samira Celeste Rocha de Souza
Mestre - Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail: samirarocha@uern.br

Nilton Soares Formiga
Doutor - Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail: nsformiga@yahoo.com

Mestre - **Micaele Daline Apolonio da Fonseca**
Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail: micaele_daline@hotmail.com

Resumo

O assédio moral no trabalho é um processo contínuo e intencional de violência psicológica, que gera impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores, nas relações interpessoais e no desempenho organizacional, sendo frequentemente relacionado por fatores estruturais e culturais, dentro das empresas. No contexto das Instituições de Ensino Superior, tais práticas assumem contornos específicos, em virtude das relações hierárquicas assimétricas e das pressões por produtividade acadêmica, muitas vezes invisíveis pela gestão institucional. Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a percepção de suporte organizacional, a ocorrência de assédio moral e seus impactos afetivos em servidores de instituições públicas de ensino superior do estado do Rio Grande do Norte. Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa com uma amostra de 120 servidores públicos de IES. Os resultados evidenciaram que o suporte organizacional exerce efeito preventivo significativo sobre o assédio moral, apresentando relação negativa tanto com o assédio geral quanto com suas dimensões interpessoal e profissional. Contudo, esse suporte mostra-se limitado para mitigar danos emocionais após a ocorrência da violência, indicando que seus efeitos são predominantemente preventivos.

Palavras-chave: Assédio Moral; Suporte Organizacional, Danos Emocionais, Ensino superior

Abstract
Workplace harassment is a continuous and intentional process of psychological violence that generates significant impacts on workers' mental health, interpersonal relationships, and organizational performance, often related to structural and cultural factors within companies. In the context of Higher Education Institutions, such practices take on specific contours due to asymmetrical hierarchical relationships and pressures for academic productivity, often made invisible by institutional management. Given this scenario, the present study aimed to analyze the

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

relationship between the perception of organizational support, the occurrence of workplace harassment, and its affective impacts on employees of public higher education institutions in the state of Rio Grande do Norte. This is a quantitative study with a sample of 120 public employees from HEIs. The results showed that organizational support exerts a significant preventive effect on workplace harassment, presenting a negative relationship with both general harassment and its interpersonal and professional dimensions. However, this support proves limited in mitigating emotional damage after the occurrence of violence, indicating that its effects are predominantly preventive.
Keywords: Workplace harassment; Organizational support; Emotional harm; Higher education

Resumen
El acoso laboral es un proceso continuo e intencional de violencia psicológica que genera impactos significativos en la salud mental, las relaciones interpersonales y el desempeño organizacional de los trabajadores, a menudo relacionado con factores estructurales y culturales dentro de las empresas. En el contexto de las Instituciones de Educación Superior, estas prácticas adquieren contornos específicos debido a las relaciones jerárquicas asimétricas y las presiones por la productividad académica, a menudo invisibilizadas por la gestión institucional. Ante este escenario, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la percepción de apoyo organizacional, la ocurrencia de acoso laboral y sus impactos afectivos en los empleados de instituciones públicas de educación superior en el estado de Rio Grande do Norte. Se trata de un estudio cuantitativo con una muestra de 120 empleados públicos de IES. Los resultados mostraron que el apoyo organizacional ejerce un efecto preventivo significativo sobre el acoso laboral, presentando una relación negativa tanto con el acoso general como con sus dimensiones interpersonales y profesionales. Sin embargo, este apoyo resulta limitado para mitigar el daño emocional después de la ocurrencia de la violencia, lo que indica que sus efectos son predominantemente preventivos.Palabras clave: Separadas por punto y coma.
Palabras clave: Acoso laboral; Apoyo organizacional; Daño emocional; Educación superior
.

1. Introdução

Nas últimas décadas, o assédio moral no trabalho tem se consolidado como um tema de crescente atenção científica, sobretudo em virtude das transformações nos ambientes de trabalho contemporâneas. A intensificação da competitividade, a precarização das relações de trabalho e a busca incessante por produtividade configuram fatores que favorecem o descontrole das relações interpessoais que podem ocasionar, relações abusivas configuradas, por exemplo em assédio moral (HELOANI; BARRETO, 2018; NUNES; TORGA, 2020; SILVA, 2024; GUILLAND; LABIAK; LOPES, 2023).

O assédio moral é entendido como um processo contínuo e intencional de exposição de indivíduos a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho. Trata-se de uma forma de violência psicológica persistente, marcada por condutas hostis que podem se manifestar verbalmente, gestualmente ou por meio de ações simbólicas, comprometendo a autoestima e a saúde mental das vítimas. Suas repercussões ultrapassam a esfera individual,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

afetando vínculos familiares, a coesão dos grupos e a eficiência das organizações (MAITTO; PANÚNCIO-PINTO; VIEIRA, 2022; GUILLAND; LABIAK; LOPES, 2023; BEZERRA *et.al.,* 2023).

A literatura destaca que o assédio moral pode ser fomentado por fatores estruturais e culturais das organizações, como estilos de gestão autoritários, abuso de poder, impunidade, rejeição a diferenças individuais e ambientes marcados por intensa cobrança de resultados (HIRIGOYEN, 2006; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; DIAS; PEREIRA; SILVA, 2023; BEZERRA, 2023). Assim, não se trata apenas de atos isolados de indivíduos, mas de práticas organizacionais que, direta ou indiretamente, contribuem para sua manutenção (MARTINS; FERRAZ, 2014; PEREIRA, 2018).

No caso das Instituições de Ensino Superior (IES), observa-se uma contradição relevante: ao mesmo tempo em que se apresentam como espaços de excelência, formação crítica e promoção da cidadania, também são permeadas por relações de poder assimétricas, pressões por produtividade acadêmica e competitividade exacerbada. Esse cenário pode propiciar o sugimento de comportamentos desrespeitosos e de assédio moral, frequentemente invisibilizados ou negligenciados pelas gestões universitárias (NUNES, 2016; NUNES, 2022).

Uma pesquisa realizada por Nunes e Tolfo (2015) em uma universidade pública no Brasil constatou que 47% dos participantes consideravam o assédio moral uma prática comum no contexto acadêmico. O estudo também evidencia que, embora algumas vítimas tenham coragem de registrar denúncias, muitas vezes não recebem o suporte institucional necessário, permanecendo vulneráveis às situações de abuso e enfrentando a omissão ou o despreparo da gestão universitária.

Nesse contexto, o papel das ouvidorias universitárias, criadas como canais institucionais para acolher denúncias, mediar conflitos e promover práticas de gestão mais transparentes torna-se relevante para o apoio dos trabalhadores. A ouvidoria, ao possibilitar que os atores da instituição tenham voz diante de situações de abuso ou violação de direitos, constitui-se em instrumento

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

estratégico de suporte organizacional para fortalecer a cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio moral (PEREIRA; TEIXEIRA, 2019).

O suporte organizacional contribui para compreender como as organizações podem atuar na prevenção desse tipo de violência. Segundo Eisenberger et al. (1986), trata-se da percepção dos trabalhadores acerca do valor que a organização atribui às suas contribuições e do cuidado com seu bem-estar. Para Siqueira (2014), o suporte organizacional constitui um fator protetivo fundamental, pois auxilia na promoção da saúde física e emocional dos trabalhadores, criando condições para mitigar práticas de assédio.

Diante disso, este estudo tem como objetivo investigar a relação entre percepção de suporte organizacional, ocorrência de assédio moral e impactos afetivos em servidores de instituições públicas de ensino superior no Estado do Rio Grande do Norte. A relevância da pesquisa se justifica pela necessidade de ampliar a compreensão teórica sobre a inter-relação entre esses constructos, e por sua aplicabilidade prática, dado o papel estratégico das IES na formação de pessoas e na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e éticos.

2. Revisão da Literatura

2.1. Trabalho e o suporte organizacional

O trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência humana, pois é por meio dele que o indivíduo estabelece relações com a natureza, constrói sua realidade e se insere em contextos e grupos sociais exercendo papeis e funções que contribuem para a atuação do sujeito no mundo (ROHM; LOPES, 2015; SOFFIATTI, 2023), tornando o ambiente de trabalho das organizações e a dinâmica nele estabelecida fundamental na vida do trabalhador.

As transformações econômicas e sociais contemporâneas exigem das organizações não apenas reestruturações, mas também a revisão de seus propósitos e práticas internas. Nessa perspectiva, os estudos sobre trabalho e organização passaram a adotar uma abordagem mais humana, incorporando aspectos como saúde, reconhecimento profissional e sustentabilidade das relações laborais (PUENTE-PALACIOS; MARTINS, 2015). Assim, o conceito de suporte organizacional vem se consolidando como um importante indicador da

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

qualidade das relações de trabalho e do desempenho institucional (SOFFIATTI, 2023).

As investigações acerca do suporte organizacional originaram-se na década de 1980, a partir dos estudos conduzidos por Eisenberger et al. (1986), consolidando-se como campo de pesquisa no final do século XX, quando passou a receber maior aprofundamento teórico e empírico (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Eisenberger *et al*. (1986) argumentam que o suporte organizacional percebido se configura como uma crença desenvolvida pelo empregado em resposta à constatação de que a organização se importa genuinamente com sua saúde, satisfação e desempenho. Essa percepção é construída no âmbito das interações e trocas vivenciadas entre empresa e trabalhador (JAWAHAR; HEMMASI, 2006). Perspectiva reforçada por Formiga, Paula e Silva (2022), que compreendem o suporte como a percepção subjetiva de que a organização reconhece e valida as necessidades e desejos de seus colaboradores, criando um sentimento de acolhimento e incentivo.

Para Santos (2012), o suporte organizacional abrange não apenas o reconhecimento simbólico, mas também a oferta de condições materiais, sociais e estruturais adequadas ao desempenho das funções. Essa perspectiva é reforçada por Formiga.

O suporte organizacional percebido exerce influência direta sobre a identificação do trabalhador com a organização, favorecendo relações interpessoais mais saudáveis com gestores, melhorando a percepção das condições de trabalho e maior bem-estar no ambiente laboral, Estivalete *et. al*. (2016).

2.2. Assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática tão antiga quanto o próprio trabalho (HIRIGOYEN, 2008; FONSECA; MATTOS; CORRÊA, 2021) entretanto foi apenas ao final do século XX, mais precisamente na década de 1990, que o fenômeno passou a ser reconhecido como uma forma de violência organizacional. Um dos primeiros estudos científicos sobre o tema foi

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

desenvolvido pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, radicado na Suécia. No Brasil, o reconhecimento do assédio moral como um problema social se consolidou com a publicação do livro "Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano", de Marie-France Hirigoyen (2000) juntamente com o estudo de Margarida Barreto (2000), intitulado *"Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhação"*

Atualmente, o assédio moral é reconhecido social, política e juridicamente, apresenta características definidas, está sujeito a sanções legais e recebe atenção crescente da mídia, do poder público e das instituições jurídicas (DIAS; PEREIRA; SILVA, 2023).

Caracteriza-se por uma forma de violência psicológica contínua e persistente, manifestada por condutas hostis, humilhantes e desestabilizadoras. Essas práticas podem se expressar de maneira verbal, gestual ou simbólica, atingindo a autoestima e o equilíbrio emocional da vítima, com reflexos negativos tanto em sua saúde quanto em seus vínculos familiares e nas dinâmicas do próprio ambiente de trabalho (MAITTO; PANÚNCIO-PINTO; VIEIRA, 2022; GUILLAND; LABIANK; LOPES, 2023; BEZERRA *et al.*, 2023).

O assédio moral pode manifestar-se em diferentes formas hierárquicas — horizontal, entre colegas do mesmo nível; vertical descendente, de superiores para subordinados; vertical ascendente, de subordinados para superiores; e mista, quando há combinação dessas modalidades (HIRIGOYEN, 2002; BEZERRA *et al.*, 2023; DIAS; PEREIRA; SILVA, 2023; SILVA, 2024).

Dentre essas formas, a mais comum é o assédio vertical descendente, praticado por superiores hierárquicos. Carvalho, Carvalho e Silva (2023) destacam que a legitimidade do poder formal facilita comportamentos abusivos por parte dos gestores, que se valem da estrutura hierárquica para impor humilhações e pressões, sendo uma prática recorrente e socialmente tolerada em alguns contextos organizacionais, Einarsen *et al*. (2020).

De modo geral, o assédio moral pode ter origem na incapacidade de lidar com as diferenças, sejam elas relacionadas à raça, gênero, religião, cor ou outras formas de diversidade (NUNES; TOLFO; NUNES, 2014; FONSECA; MATTOS;

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

CORRÊA, 2021), podendo também emergir de sentimentos como inveja, ciúmes, rivalidade e individualismo (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2003), ou ainda estar diretamente relacionado a fatores estruturais e institucionais, como estilos de gestão autoritários ou inadequados, dinâmicas de poder verticalizadas, culturas organizacionais tóxicas e contextos de competitividade exacerbada (GUILLAND; LABIAK; LOPES, 2023; BEZERRA *et al*., 2023)

As consequências do assédio moral sobre a saúde física, psíquica e o bem-estar emocional da vítima são profundas. Entre os sintomas mais frequentemente relatados estão: ansiedade, depressão, insônia, dores físicas generalizadas, tensão muscular, dificuldade de concentração, irritabilidade, paranoia, sensação de inutilidade, consumo excessivo de álcool, cefaleias recorrentes e, em casos extremos, ideação ou tentativa de suicídio (DIAS *et al*., 2023; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; SILVA; DUARTE, 2023).

Do ponto de vista organizacional, os impactos também são significativos. O assédio moral frequentemente resulta em interrupções na atividade profissional, aumento do absenteísmo, queda na produtividade, acidentes de trabalho, rotatividade elevada e perda de talentos (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021; GOV BR, 2023; NUNES, 2016; NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2022; BEZERRA *et al*., 2023; GUILLAND; LABIANK; LOPES, 2023).

No setor público, o assédio moral apresenta particularidades específicas. A estabilidade no serviço público, à primeira vista, poderia representar um fator de proteção, uma vez que o servidor não corre risco imediato de demissão ao denunciar o assediador (GOMES; LIMA, 2019; SOUZA, 2011; PRATA, 2008; SPACIL; RAMBO; WAGNER, 2020). No entanto, essa mesma estabilidade pode funcionar como um mecanismo de inibição das denúncias, especialmente quando há cultura institucional de silenciamento.

Nas instituições universitárias, o fenômeno revela-se de forma recorrente, atingindo sobretudo indivíduos que ocupam posições hierárquicas inferiores (SOUZA *et al*., 2021). Trata-se de um ambiente historicamente marcado por relações assimétricas e pela banalização dessa violência (WESTHUES, 2015; HIRIGOYEN, 2015; NUNES; TOLFO, 2015).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

Tal realidade pode surpreender os que estão fora do meio acadêmico, uma vez que se espera dessas instituições a promoção de valores éticos, científicos e profissionais. No entanto, a ocorrência do assédio nesse contexto revela um paradoxo estrutural, que coloca em xeque a coerência entre o discurso institucional e as práticas cotidianas (NUNES; TOLFO; SOARES, 2013)

3. Metodologia

Considerando a natureza desta investigação, esta contempla uma perspectiva quantitativa, tendo em sua tipologia de pesquisa uma identidade empírica descritiva e correlacional.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a opção escolhida contemplou a pesquisa de levantamento de dados, por meio de pesquisa de campo, com vistas ao exame de uma amostra representativa da população a ser pesquisada e obter a compreensão de parte da realidade avaliada com base nas análises estatísticas, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado e Lucio (2013). Nesse contexto, o presente estudo conduziu uma pesquisa envolvendo os trabalhadores de IES públicas do Estado do Rio Grande do Norte.

A pesquisa foi conduzida eletronicamente por meio do *Google Forms* direcionada individualmente aos trabalhadores atualmente atuantes no mercado de trabalho brasileiro em instituições de ensino superior públicas em RN/Brasil. Os interessados em participar foram conduzidos para acessar o formulário eletrônico, distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. Vale ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra coletada foi avaliada por meio do pacote estatístico *G Power 3.2*, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (FAUL *et al.,* 2007). Para isso, foi considerado o padrão estatístico de análise, com uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Uma amostra com 120 trabalhadores de IES públicas do estado do Rio Grande do Norte. Esta amostra apresentou indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,96$, p-value $\leq 0,01$) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

"Para garantir o rigor estatístico e a validade das inferências, realizou-se a análise do poder da amostra utilizando o software G*Power 3.1.9.7. Considerando o tamanho amostral de $N = 120$, um nível de significância de $\alpha = 0,05$ e o tamanho do efeito observado, o estudo alcançou um poder estatístico de $1 - \beta = 0,96$. Este valor supera significativamente o patamar de 0,80 recomendado pela literatura (FAUL et al., 2007), assegurando que o tamanho da amostra foi suficiente para detectar correlações de magnitude moderada a alta com elevada confiabilidade, minimizando o risco de erro do Tipo II."

As práticas seguiram as orientações da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisas envolvendo seres humanos. A participação foi solicitada mediante a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pela Comissão de ética e Pesquisa (CEP) – UnP (Universidade Potiguar) aprovação nº 86519225.4.0000.5296.

No que se refere ao critério de inclusão, fez parte o trabalhador com idade acima de 18 anos, com mais de um ano de serviço, ativos em seus setores de trabalho e que se enquadrem nas regulamentações trabalhistas do Regime Jurídico Único dos servidores do estado do Rio grande do Norte com jornada de trabalho de 20 a 40 horas e pertencentes as distintas especialidades profissionais e setor de trabalho, bem como, ter finalizado o instrumento completo.

Quanto ao critério de exclusão, ser menor de 18 anos, menos de ano de serviço, estar de licença de saúde ou férias, não estar se encontrar ativo no setor de trabalho e não finalizar o instrumento de pesquisa por completo.

Os participantes da pesquisa responderam a um questionário contendo os seguintes instrumentos de avaliação:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (SO1 = Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte; SO2 = Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam; SO3 = É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema; SO4 = Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar; SO5 = Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

trabalho; SO6 = Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial; SO7 = Esta empresa preocupa-se com minha satisfação com o trabalho; SO8 = Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo e SO9 = Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível) desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validade para o contexto brasileiro por Siqueira (1995).

Esta medida teve por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em IES públicas do estado do Estado Rio Grande do Norte) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado. Para mensurar o construto, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com um X ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Em relação à confiabilidade da escala, no pioneiro estudo de Siqueira (1995) foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. Também, em uma amostra com trabalhadores brasileiros, tomando como base de orientação para análise psicométrica o estudo de Siqueira (2014), foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), desenvolveram uma pesquisa para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores, observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo autor da EPSO (XX^2/gl = 1,42, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho (EPAMT): Trata-se de um instrumento que é composto por 24 itens (questões), desenvolvida por Martins e Ferraz (2011); os itens focam nos atos de violência praticados no trabalho pelo chefe e/ou subordinados, tendo como objetivo agredir, de forma sutil ou direta, o trabalhador nos aspectos da sua profissão ou vida pessoal.

Nesta escala, o respondente indicou sua resposta numa escala do tipo Likert, com variação que salienta à frequência da ocorrência de determinada situação (por exemplo, 1- nunca ou quase nunca; 2 – menos de uma vez ao mês; 3 – ao menos uma vez ao mês; 4 – mais de uma vez ao mês; 5 – ao menos uma vez por

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

semana; 6 – várias vezes por semana e 7 – uma ou mais vezes ao dia).

De acordo com Martins e Ferraz (2014), a EPAMT é distribuída em dois fatores: os itens 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 compõem o fator assédio moral profissional, referindo, aos atos de violência praticados pelos chefes com intenção de agredir os aspectos profissionais do subordinado; os itens 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24, forma o fator sobre os atos de assédio moral pessoal, o qual, tem como foco a agressão ao trabalhador em relação aos seus aspectos pessoais

Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIAAMT): A presente escala originou-se da EPAMT; esta, apresenta 13 das 24 questões abordadas na EPAMT e mesmo que escritos em direção gramatical e semântica semelhante ao EPAMT, os itens são respondidos focando no quanto cada questão apresentada tem impacto emocional relativo a humilhação sofrida, isto é, "o abalo ou comoção de grande intensidade emocional, provocado por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados" (MARTINS; FERRAZ, 2014, p.32).

Essa escala apresenta 04 pontos (escala de Likert), que representam o sentimento que cada situação provocou na vítima (opção 1 – Nada humilhado; 2 – Pouco humilhado; 3 – Humilhado e 4 – Muito humilhado).

Questionário Sociodemográfico: Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço e função.

Para a análise dos dados, foi utilizado o *software* estatístico SPSSWIN, na versão 25.0 e neste, inicialmente, foi verificada a presença de *outliers* multivariados, o qual, realizou-se através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos. Também, foi avaliada a variância comum do método, seguindo a sugestão de Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), com base no teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés comum do método (VMC) nos dados coletados.

No SPSS 25.0, foi tabulado e realizada a estatística descritiva, análise de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

consistência internar, correlacional e de variância, respectivamente, média e desvio padrão, alfa de Cronbach, correlação de Pearson, teste *t* de Student e Anova (DANCEY; REIDY, 2019).

Em termos específicos, na avaliação da média e desvio padrão, se buscou uma medida de dispersão para examinar a regularidade dos dados da amostra coletada. Essa abordagem permite identificar se os dados seguem uma distribuição normal e proporciona insights sobre a variação nas respostas dos participantes nas escalas apresentadas (DANCEY; REIDY, 2019). O alfa de Cronbach tem como objetivo validar a confiabilidade do instrumento para o contexto específico em que a pesquisa será desenvolvida. De modo geral, esperou-se que o coeficiente psicométrico observado se aproxime de 1 (FORMIGA, 2003).

A correlação de Pearson, por sua vez, examina a relação produto-momento entre duas ou mais variáveis quantitativas, mensurando o grau de correlação linear entre elas. Os valores de r = 1 indicam uma correlação positiva perfeita, r = -1 representa uma correlação negativa perfeita (ou seja, quando uma variável aumenta, a outra sempre diminui), e r = 0 sugere que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra (BISQUERRA; SARRIERA; MARTINEZ, 2004).

O teste *t* de Student é empregado para comparar duas variáveis, visando verificar os escores médios em diferentes grupos com o propósito de testar hipóteses entre eles (BISQUERRA; SARRIERA; MARTINEZ, 2004). Por fim, a análise do teste do qui-quadrado de Pearson, é utilizado para comparar frequências observadas com as frequências esperadas, capaz de avaliar se existe uma associação significativa entre variáveis categóricas, referente a qualidade do ajuste, homogeneidade, independência (DANCEY; REIDY, 2019).

4. Resultados e Discussão

Finalizada a coleta dos dados, antes de atender ao objetivo principal deste estudo, buscou-se verificar as informações sobre a amostra, a qual, apresentou a seguintes características: 120 funcionários do Estado do Rio Grande do Norte,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

com 91% do setor público, com idades variando de 20 a 62 anos (M = 43,11, d.p. = 8,71), 55% eram do sexo feminino, 58% tinha uma renda econômica > 5 salários-mínimos, 55% ocupavam uma função administrativa, com um tempo de serviço que variou de 1 a 42 anos (M = 9,59, d.p. = 7,80), com 43% tendo mais de dez anos de serviço.

Na tabela 1, é possível observar que os alfas e ômega estiveram acima de 0,70 para todos as escalas utilizadas, revelando a fidedignidade das medidas sobre a Percepção de Suporte Organizacional, percepção de assédio moral no mundo do trabalho e o Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho. Ao considerar tais resultados, pode-se afirmar que as escalas administradas mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas (cf. SIQUEIRA,1995; MARTINS; FERRAZ, 2014), tendo sido confirmado por Formiga *et al.,* (2021).

Também, chama-se atenção quanto a manutenção na variação dos alfas (V), os quais, permaneceram próximos aos alfas já observados, confirmando a homogeneidade deste indicador mesmo quando se indicou no cálculo dos alfas, a necessidade de exclusão de itens que pudessem interferir na qualidade das medidas.

Tabela 1: *Escores dos alfas de Cronbach (□) e Ômega de Mcdonald's das escalas administradas em trabalhadores (N = 120)*

Construtos/ Variáveis	Alfa (α) Cronbach	Alfa excluído (V)	item ICC	Ômega (ω) Mcdonald's
EPSO	0,80*	0,75-0,83	0,80* (0,79-0,85)	0,81*
EPAMT	0,89*	0,85-0,90	0,89 (0,87-0,93)	0,91*
PAMProf	0,81*	0,79-0,85	0,81* (0,78-0,85)	0,83*
PAMPess	0,84*	0,80-0,87	0,88* (0,85-0,93)	0,86*
EIAAMT	0,87*	0,85-0,92	0,88* (0,85-0,90)	0,89*

Notas: *p-valor < 0,01; Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho; PAMProf = Percepção do assédio moral profissional e PAMPess = Percepção do assédio moral pessoal; EIAAMT = Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho.

Considerando os cálculos realizados, pode-se dizer que as três escalas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

utilizadas neste estudo apresentam indicadores psicométricos significativos, denotando que as medidas foram fidedignas na mensuração do seu conjunto teórico-empírico.

Efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis e observaram-se os seguintes resultados (ver tabela 2): a variável suporte organizacional correlacionou-se, negativamente, com as variáveis percepção do assédio moral, quanto pontuação total e também, com as dimensões específicas deste construto (a saber: assédio moral pessoal e assédio moral profissional); mas, não houve relação significativa entre o suporte organizacional e o impacto afetivo do assédio moral no trabalho.

Considerou-se também, a condição do assédio moral total, para o qual, devido à existência de uma associação com escore correlacional acima de 0,30 e significativo, foi estabelecido o somatório de entre o assédio moral no trabalho e o impacto afetivo do assédio moral, observando uma relação positiva e, também, com o assédio moral profissional, mas, abaixo de 0,30 e não havendo correlação com o assédio moral pessoal.

Variable		Suporte organizacional	Assédio Moral	Assédio Moral Profissional	Assédio Moral Pessoal	Impacto Afetivo do Assédio Moral
Suporte Organizacional	Pearson's r	—				
	Baixo 95% CI	—				
	Alto 95% CI	—				
Assédio Moral	Pearson's r	**-0.40***	—			
	Baixo 95% CI	-0.544	—			
	Alto 95% CI	-0.217	—			
Assédio Moral Profissional	Pearson's r	**-0.41***	**0.89***	—		
	Baixo 95% CI	-0.557	0.971	—		
	Alto 95% CI	-0.234	0.987	—		

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

Assédio Moral Pessoal	Pearson's r	**-0.34***	**0.85***	**0.87***	—	
	Baixo 95% CI	-0.500	0.925	0.814	—	
	Alto 95% CI	-0.158	0.965	0.910	—	
Impacto Afetivo do Assédio Moral	Pearson's r	0.017	**0.20***	**0.21***	0.155	—
	p-value	0.861	0.051	0.046	0.115	—
	Baixo 95% CI	-0.176	-0,150	0.003	-0.038	—
	Alto 95% CI	0.209	0.371	0.374	0.338	—

* p < .01

Na tabela 3, através de um qui-quadrado, observou-se que o nível do suporte organizacional não foi significativo para o nível de assédio moral no trabalho (x^2/gl = 2,46/2, p-valor = 0,29), bem como, para impacto afetivo do assédio moral (x^2/gl = 2,31/2, p-valor = 0,31); apesar de observar um alto percentual referente ao moderado suporte organizacional influenciando no moderado assédio moral no trabalho e quanto ao impacto afetivo do assédio, também, houve o reconhecimento de um moderado suporte organizacional influenciando no moderado impacto afetivo do assédio moral.

Porém, esses resultados não apresentaram significância estatística (p-valor > 0,05), o que indica a ausência de associação entre as categorias de níveis de suporte e a ocorrência de assédio nesta amostra. Portanto, a análise percentual apresentada possui **caráter estritamente exploratório e descritivo**, não permitindo generalizações. A manutenção desses dados no presente estudo visa apenas ilustrar tendências observadas na amostra, devendo ser interpretados com cautela e parcimônia.

Tabela 3: Frequência em percentagem entre o suporte organizacional, assédio moral e impacto afetivo do assédio moral

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

Suporte organizacional	Nivel	Assédio moral no trabalho		
		Baixo	Moderado	Alto
	Baixo	0	52%	48%
	Moderado	0	**70%**	30%
	Alto	0	67%	33%
Suporte organizacional	Nível	Impacto afetivo do assédio moral no trabalho		
		Baixo	Moderado	Alto
	Baixo	0	**76%**	24%
	Moderado	0	58%	42%
	Alto	0	67%	33%

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a percepção do suporte organizacional, o assédio moral e o impacto afetivo desse fenômeno em trabalhadores de instituições públicas de ensino superior do Rio Grande do Norte.

Embora o assédio moral tenha sido amplamente estudado quanto às suas características e consequências, ainda são escassas as pesquisas nacionais que exploram seus impactos afetivos sob a ótica dos servidores públicos (ROCHA; BRITO; FILHO, 2021; FORMIGA *et al*., 2021; PAULA;MOTTA; NASCIMENTO, 2021). Além disso, a literatura brasileira tem priorizado abordagens qualitativas, o que reforça a relevância de estudos quantitativos com instrumentos psicometricamente robustos, capazes de mensurar com precisão os efeitos emocionais decorrentes do assédio (MARTINS; FERRAZ, 2011).

Inicialmente, avaliou-se a consistência psicométrica dos instrumentos utilizados, por meio dos coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald, adotando-se valores de referência acima de 0,70, conforme a literatura psicométrica. Os resultados demonstraram fidedignidade adequada em todas as escalas — percepção de suporte organizacional, assédio moral e impacto afetivo —, confirmando a consistência interna dos construtos avaliados (SIQUEIRA, 1995; MARTINS; FERRAZ, 2014; FORMIGA *et al*., 2021).

Confirmada a confiabilidade das medidas, passou-se à análise das relações

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

entre os construtos. O suporte organizacional é compreendido como a percepção do trabalhador sobre o grau em que a instituição valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (EISENBERGER, SHANOCK; WEN, 2020; FORMIGA *et al*., 2022; FOGAÇA, 2018). Tal percepção reflete o reconhecimento das necessidades e desejos individuais, promovendo um sentimento de apoio e pertencimento (FORMIGA, PAULA; SILVA, 2022).

O assédio moral é entendido como uma forma de violência psicológica crônica, caracterizada por condutas abusivas, sistemáticas e intencionais que comprometem a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador (GUILLAND; LABIANK; LOPES, 2023), podendo assumir caráter interpessoal ou organizacional (SILVA; DUARTE, 2023). Os resultados empíricos demonstraram correlação negativa significativa entre suporte organizacional e assédio moral geral (r = - 0,403), bem como com suas dimensões interpessoal (r = - 0,301) e profissional (r = -0,408).

Esses achados indicam que níveis elevados de suporte percebido reduzem a incidência de práticas abusivas, confirmando o papel do suporte organizacional como fator protetivo (FORMIGA *et al*., 2021). Tais resultados reforçam a importância de estratégias institucionais voltadas à valorização do trabalhador e à promoção de ambientes psicologicamente seguros, como ouvidorias eficazes, avaliação de riscos de assédio, ação de acolhimento a pessoas que sofrem assédio, ações de avaliação e restrição ao assédio, divulgação e treinamentos sobre o tema do assédio moral e sexual e de como a organização se prepara para enfrentar essas situações.

Entretanto, a análise da relação entre suporte organizacional e impacto afetivo do assédio revelou correlação fraca e não significativa (r = 0,017). Tal resultado sugere que, embora o suporte atue como um recurso primário de prevenção estrutural, ele parece não operar como um mecanismo de mitigação dos danos emocionais após a consolidação da violência. É importante ressaltar que o **delineamento transversal** deste estudo limita inferências diretas de causalidade, indicando apenas associações entre as variáveis no tempo presente. Sob a ótica teórica, o suporte organizacional situa-se em um *continuum* de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

intervenção: enquanto ele fortalece as barreiras organizacionais contra o surgimento de condutas abusivas (prevenção primária), o impacto afetivo pós-ocorrência pode demandar recursos de ordem secundária ou terciária, como estratégias de *coping* individual, suporte social informal ou intervenções clínicas especializadas (MARTINS; FERRAZ, 2011).

Outra possível explicação para essa relção não significativa entre suporte organizacional e impacto afetivo refere-se ao fato de que a percepção de apoio não necessariamente implica em ações concretas por parte da instituição. Assim, mesmo quando o trabalhador reconhece a existência de suporte, a ausência de intervenções efetivas diante de situações de assédio compromete a credibilidade e a eficácia desse suporte percebido.

Nesta análise, o perfil da amostra que é composta por servidores públicos da educação, pode ter influenciado os resultados, uma vez que a estabilidade empregatícia oferece relativa proteção contra o medo de demissão, amenizando ou aumentando o impacto emocional das experiências de assédio. Isto porque o agressor não pode ser demitido ou afastado de suas funções. É comum observar que aqueles que sofrem a agressão tenham que conviver com o assediador no ambiente de trabalho por conta da estabilidade laboral do funcionalismo público (FREIRIA, 2018).

Observou-se, ainda, que o assédio moral geral apresentou forte correlação com suas dimensões específicas — profissional (r = 0,890) e interpessoal (r = 0,851) —, indicando que ambas se manifestam de forma interdependente. Trabalhadores que relatam experiências de sobrecarga, desvalorização e exigências desmedidas (assédio profissional) também tendem a vivenciar humilhações e exclusões interpessoais (ARAÚJO, 2019). Apesar de o assédio interpessoal ser mais frequente no serviço público, as práticas de natureza organizacional e profissional ainda são recorrentes, refletindo fragilidades estruturais na cultura institucional que levam ao assédio (ANTUNES, 2017; ROMERO *et al.,* 2023).

Os dados também revelaram que 94% dos participantes confirmam que sabem da existência de setores ou pessoas designadas para receber denúncias

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

de assédio moral em suas instituições, sendo que 87% declararam que recorreriam a esses canais caso fossem vítimas e 89% afirmaram confiar nesses mecanismos. Tais resultados apontam avanços na institucionalização de políticas de enfrentamento. No entanto, a diferença entre a confiança e o efetivo uso dos canais de denúncia evidencia barreiras subjetivas, como medo de retaliação do assediado e descrença na eficácia das medidas (ROCHA; BRITO; FILHO, 2021).

Conclui-se que o assédio moral permanece como um problema estrutural nas instituições públicas de ensino superior, comprometendo tanto a dinâmica organizacional quanto a saúde emocional dos trabalhadores. O suporte organizacional, apesar de atuar como elemento protetivo frente à ocorrência do assédio, não se mostra suficiente para mitigar seus impactos afetivos após a experiência da violência psicológica. Essa dissociação revela a necessidade de fortalecer ações concretas de prevenção, acolhimento e responsabilização.

A construção de ambientes de trabalho saudáveis demanda mais do que a existência de canais formais de denúncia. Requer investimento contínuo em práticas de escuta ativa, acolhimento psicológico, cultura organizacional ética e comprometimento efetivo das lideranças. Sugere-se que futuras pesquisas aprofundem a interface entre suporte organizacional, tipos de assédio e repercussões emocionais, especialmente no contexto do serviço público, cuja estrutura e dinâmica de poder apresentam especificidades que tornam o enfrentamento dessa forma de violência ainda mais desafiador.

4.1 Limitações do Estudo

Embora os achados ofereçam contribuições relevantes, este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas. Primeiramente, o **delineamento transversal** impede o estabelecimento de nexos causais definitivos entre as variáveis. Em segundo lugar, o uso de **instrumentos de autorrelato** pode introduzir o viés de desejabilidade social, especialmente em temas sensíveis como o assédio moral. Além disso, a **amostragem não probabilística** e a coleta via formulário eletrônico limitam a generalização dos

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

resultados para além da amostra de servidores da IES estudada. Por fim, o contexto específico do serviço público estadual e regional (RN) possui particularidades jurídicas e culturais que podem não se aplicar integralmente a outras instituições federais ou do setor privado.

5. Conclusão

Os resultados evidenciaram que o suporte organizacional exerce efeito preventivo significativo sobre o assédio moral, apresentando relação negativa tanto com o assédio geral quanto com suas dimensões interpessoal e profissional. Contudo, esse suporte mostra-se limitado para mitigar danos emocionais após a ocorrência da violência, indicando que seus efeitos são predominantemente preventivos.

A relação entre assédio moral e impacto afetivo, embora estatisticamente significativa, apresentou baixa intensidade. Esse achado sugere que os efeitos emocionais do assédio são influenciados por fatores psicossociais e estruturais não mensurados neste estudo, como resiliência, auto eficácia, repertório emocional e suporte informal, os quais se destacam como potenciais variáveis para investigações futuras, especialmente por meio de metodologias qualitativas.

Os dados também indicam que as instituições públicas de ensino superior, onde foram realizada a pesquisa, dispõem de canais de denúncia relativamente fortalecidos e reconhecidos pelos trabalhadores, embora ainda haja desafios no enfrentamento da dimensão afetiva do assédio. Diante desse cenário, propõe-se a criação de materiais educativos e ferramentas institucionais — como uma cartilha de orientação e um aplicativo de registro de denúncias — capazes de ampliar a prevenção, o acolhimento e a atuação institucional.

A pesquisa contribui para o campo da gestão pública ao evidenciar a necessidade de políticas integradas que transcendam a mera existência de canais formais, fortalecendo práticas de cuidado, ética e promoção da saúde mental.

No âmbito acadêmico, o estudo avança ao articular, de forma quantitativa, três constructos ainda pouco explorados em conjunto: suporte organizacional,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

assédio moral e impacto afetivo. Além disso, abre caminhos para novas investigações que incluam variáveis mediadoras e comparações entre diferentes contextos organizacionais, contribuindo para a consolidação de estratégias institucionais mais efetivas no combate ao assédio moral.

Referências

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2017.

ARAÚJO, R. M. Assédio moral nas organizações públicas: implicações psicossociais. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 673–681, 2019.

BARRETO, M. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhação**. São Paulo: EDUC, 2000.

BARRETO, M. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 1, p. 123–142, 2003.

BEZERRA, C. M. Assédio moral e gestão organizacional: uma análise psicossocial. **Psicologia em Estudo**, v. 28, e56789, 2023.

BEZERRA, C. M.; SILVA, R. A.; PEREIRA, L. S.; ROCHA, M. A. Assédio moral no trabalho: repercussões individuais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 25, n. 1, p. 1–15, 2023.

BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MARTINEZ, F. **Introdução à estatística aplicada à educação**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

CARVALHO, J. S.; CARVALHO, M. E.; SILVA, L. R. Poder hierárquico e assédio moral no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 35, e23456, 2023.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 7. ed. Porto Alegre: Penso, 2019.

DIAS, M. S.; PEREIRA, A. S.; SILVA, J. L. Assédio moral e saúde mental no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, e12, 2023.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. **Bullying and harassment in the workplace**. 3. ed. Boca Raton: CRC Press, 2020.

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 500–507, 1986. Disponível em: https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500. Acesso em: ___.

EISENBERGER, R.; SHANOCK, L.; WEN, X. Perceived organizational support: why caring about employees counts. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 7, p. 101–124, 2020.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; COSTA, V. F. Suporte organizacional e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 3, p. 251–260, 2016.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.-G.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007.

FONSECA, R. M.; MATTOS, F. R.; CORRÊA, M. L. Violência psicológica no trabalho. **Psicologia em Pesquisa**, v. 15, n. 1, p. 1–12, 2021.

FORMIGA, N. S.; FLEURY, L. F. O.; SOUZA, M. A. Evidências psicométricas da escala de percepção de suporte organizacional. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 16, n. 3, p. 121–135, 2014.

FORMIGA, N. S.; PAULA, A. P.; SILVA, M. C. Suporte organizacional e saúde do trabalhador. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 1, p. 45–56, 2022.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

FORMIGA, N. S. et al. Assédio moral e impacto afetivo no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 20, n. 4, p. 387–396, 2021.

FREIRIA, R. C. Assédio moral no serviço público. **Revista de Administração Pública**, v. 52, n. 4, p. 742–760, 2018.

GOMES, A. F.; LIMA, J. P. Assédio moral no setor público brasileiro. **Revista Direito GV**, v. 15, n. 2, e1910, 2019.

GUILLAND, R.; LABIAK, A.; LOPES, R. Assédio moral e cultura organizacional. **Psicologia em Estudo**, v. 28, e56712, 2023.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2018.

HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M.-F. Assédio moral: definição e prevenção. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 31, n. 114, p. 7–15, 2006.

HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Ed. rev. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, M.-F. **O assédio moral no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JAWAHAR, I. M.; HEMMASI, P. Perceived organizational support. **Journal of Business Ethics**, v. 63, n. 1, p. 77–90, 2006.

MAITTO, A. L.; PANÚNCIO-PINTO, M. P.; VIEIRA, E. M. Assédio moral e sofrimento psíquico. **Psicologia USP**, v. 33, e210115, 2022.

MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Escala de percepção de assédio moral no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 10, n. 2, p. 143–154, 2011.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Impacto afetivo do assédio moral no trabalho. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 29–40, 2014.

NUNES, T. S. Assédio moral no contexto universitário. **Psicologia em Estudo**, v. 21, n. 3, p. 493–504, 2016.

NUNES, T. S. Violência simbólica e assédio moral nas universidades. **Psicologia & Sociedade**, v. 34, e23489, 2022.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidades públicas. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 134–147, 2015.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Assédio moral e gestão. **Psicologia em Estudo**, v. 27, e56321, 2022.

PAULA, A. P.; MOTTA, G. S.; NASCIMENTO, R. P. Consequências organizacionais do assédio moral. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 3, e200115, 2021.

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; LEE, J.-Y.; PODSAKOFF, N. P. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003. Disponível em: https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879. Acesso em: ___.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; MARTINS, M. C. F. Trabalho, organização e saúde. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 223–231, 2015.

ROCHA, L. C.; BRITO, A. P.; FILHO, J. R. Denúncia de assédio moral no serviço público. **Psicologia & Sociedade**, v. 33, e23145, 2021.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 11, n. 2, p. 105–117, 1995.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/01/2026 - **Accepted:** 13/02/2026
Vol: 02.02
DOI: 10.61164/4awpd813
Pages: 1-25

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Suporte organizacional percebido. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 1, p. 43–51, 2008.

WESTHUES, K. **The envy of excellence: academic mobbing**. Toronto: University of Toronto Press, 2015.