

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

Causas e efeitos da incivilidade pela perspectiva das mulheres trabalhadoras em um ambiente universitário: uma pesquisa quanti-qualitativa

Bianca Cristina da Silva Janssens, Luís Flávio Chaves Anunciação, Thomas Eichenberg Krahe

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7894>

Submetido em: 2024-01-15

Postado em: 2024-01-16 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Causas e efeitos da incivildade pela perspectiva das mulheres trabalhadoras em um ambiente universitário: uma pesquisa quanti-qualitativa.

Causes and effects of incivility from the perspective of working women in a university setting: quanti-qualitative research.

Bianca Cristina da Silva Janssens, Luís Flávio Chaves Anuniação,
Thomas Eichenberg Krahe

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)

Bianca Cristina da Silva Janssens (BCSJ):  <https://orcid.org/0000-0001-8919-4902>

Luís Flávio Chaves Anuniação (LFCA):  <https://orcid.org/0000-0001-5303-5782>

Thomas Eichenberg Krahe (TEK):  <https://orcid.org/0000-0002-4686-9284>

Authors' contributions: each of the individual authors significantly contributed to the development of this article. BCSJ: article intellectual concept development, article composition, review, the surveying of data on the applied questionnaire, statistical analysis; LFCA: review, statistical analysis, article composition; TEK: article review, article composition.

All authors declare no potential conflict of interest related to this article.

Resumo

A incivildade é um fenômeno que acontece entre pessoas em todos os âmbitos sociais, inclusive nas universidades. Três atendimentos psicológicos realizados há mulheres docentes em uma universidade pública, incitaram uma pesquisa quanti-qualitativa com 40 mulheres, abrangendo docentes, técnico-administrativas e terceirizadas. O objetivo desse estudo foi dar voz às mulheres na universidade pública, pois essa ação fortalece a saúde coletiva, ao ampliar a compreensão dos efeitos da incivildade pela perspectiva delas. Todas as entrevistas foram transcritas e, com uso do *software* IRaMuTeQ, foi

construída a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e análise dos Segmentos de Texto (ST) divididos por classes. Para melhor aprofundamento nesse retorno ao contexto, utilizou-se a análise de Bardin. Os resultados apresentaram que há relação entre os sintomas físicos e sofrimento mental com as causas das incivildades, em especial, desentendimento entre os pares, silenciamento e sobrecarga de trabalho.

Palavras-chave: incivildade, mulheres trabalhadoras, universidade

Abstract

Incivility is a pervasive phenomenon that manifests in various social spheres, including within university settings. This study was initiated following three psychological consultations provided to female educators at a public university. It subsequently led to both quantitative and qualitative research involving 40 women, encompassing teachers, technical-administrative staff, and outsourced personnel. The objective of this study was listening to the experiences of women who contribute to the public university environment enhances collective well-being by deepening our understanding of the impacts of incivility from their perspective. All interviews were transcribed and, using the IRaMuTeQ software, we constructed a Descending Hierarchical Classification (DHC) and analyzed Text Segments (TS) divided into clusters. To gain a more comprehensive context, we employed Bardin's analysis method. The results unveiled a significant correlation between physical symptoms and psychological distress attributed to incivility. Key contributors to these issues included interpersonal conflicts among peers, instances of silencing, and excessive workloads.

Keywords: incivility, female professionals, university employees

Introdução

A incivildade é uma microviolência que ocorre entre pessoas, em diversos contextos e esferas sociais¹. Pode ser observada pelo tom rude ao falar, pelo silêncio prolongado² ou mesmo por ignorar opiniões³. Acontece na relação presencial ou comunicação virtual, como em casos de e-mails escritos em tom descortês ou respostas que demonstram pouca ou nenhuma consideração ao pedido feito⁴.

Tem como característica ser uma microviolência sutil, expressa na desconsideração ao outro por violar as normas de respeito e educação nas interações sociais³. É frequentemente percebida como ambígua devido à sua manifestação por meio de atitudes agressivas indiretas⁵, sendo, por vezes, aceita como algo comum nas relações, devido à falta de uma evidência explícita de desvio social⁶.

A incivildade sempre ocorre em um contexto envolvendo três atores sociais: o alvo, o espectador e o instigador/perpetrador^{5,7,8}. Não apenas aqueles que são alvos, mas também os indivíduos que cometem atos de incivildade — os instigadores ou perpetradores, relatam experienciar maior nível de estresse, distração, diminuição da criatividade, menor disposição para cooperar, maior sofrimento psíquico e insatisfação no ambiente de trabalho⁹. Além disso, esse fenômeno também impacta a organização, uma vez que se observa uma redução no nível de comprometimento e uma diminuição na produtividade entre os trabalhadores que testemunham essas microviolências³.

A psicologia do trabalhador desempenha um papel significativo ao utilizar seu saber clínico como uma abordagem inicial para acolher os trabalhadores, compreender as dinâmicas institucionais e promover ações de educação em saúde. Dentro deste campo da psicologia são atendidos trabalhadores que enfrentam desafios tanto pessoais quanto relacionados ao trabalho, inclusive questões relacionadas a microviolências. No

primeiro momento, o atendimento psicológico adotado é caracterizado por uma duração intrinsecamente mais breve do que a terapia tradicional¹⁰ com uso da abordagem Psicologia Positiva^{11,12}, sendo essa base para outras ações de Promoção em Saúde na universidade estudada.

Objetivo

O propósito deste artigo foi analisar as causas e efeitos da incivilidade na saúde física e mental das trabalhadoras de uma universidade pública.

Método

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, que teve início após três docentes, com funções e de setores diferentes, relataram sobre incivildades no trabalho em um curto espaço de tempo. As procuras no setor de psicologia foram espontâneas, e incitaram o desejo de compreender melhor esse fenômeno.

A pesquisa sobre incivilidade no trabalho foi divulgada em todos os campi que compõem a universidade estudada. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 perguntas, sendo a amostra constituída por conveniência e bola de neve. Para melhor especificação das participantes foram descritas as metavariáveis de identificação (alfanumérico, idade, escolaridade, gênero, cargo, tempo de trabalho e tempo de chefia).

No total foram realizadas 40 entrevistas individuais com mulheres, sendo este um recorte da pesquisa mais ampla sobre incivilidade e cuidado nas relações. Cada entrevista teve duração média de 50 minutos, sendo 28 presenciais (70%) e 12 *on-line* (30%), de acordo com a comodidade da participante, dessas, 18 eram docentes (45%) e 20 técnico-administrativas (50%) e 2 eram terceirizadas (5%). Das entrevistadas 23 (57,5%) se autodeclararam brancas, 14 (35%) pardas e 3 (7,5%) se declararam pretas.

Dentre as servidoras, 20 (50%) ocupavam algum cargo de chefia ou coordenação de curso no momento da entrevista, sendo dessas 11 docentes (27,5%) e 9 (22,5%) técnico-administrativas.

Para tratamento do corpus apenas 38 respostas foram analisadas, uma vez que duas trabalhadoras informaram nunca ter vivenciado incivildade no ambiente de trabalho. As entrevistas foram transcritas, codificadas, e o corpus foi submetido à limpeza. Foram alteradas expressões lexicais que poderiam induzir a outro entendimento (ex.: ‘só’ para ‘_só_’, ‘não sei’ para ‘_não_sei_’), bem como foi realizada a construção de padrão lexical (ex.: ‘professor’ para ‘docente’), composição de um dicionário e lematização dos dados utilizando IRaMuTteQ-0.7 e R-4.1.3^{13,14,15}. Para análise textual foram selecionadas as palavras categorizadas como adjetivos, advérbios, substantivos e verbos reconhecidos pelo dicionário IRaMuTeQ^{13,16}

Das ferramentas disponíveis foi utilizada a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), uma vez que este categoriza as palavras do corpus em grupos distintos com base em sua coocorrência e padrões de distribuição¹³. Tem por objetivo identificar agrupamentos de texto com significados específicos. Para tanto depende da similaridade, associação e frequência das palavras¹⁶. Com base nos dados da CHD, as classes foram nominadas de acordo com análise de Bardin¹⁷ e para melhor compreensão foi realizado o retorno ao contexto nos segmentos textuais referentes às classes correspondentes¹⁸.

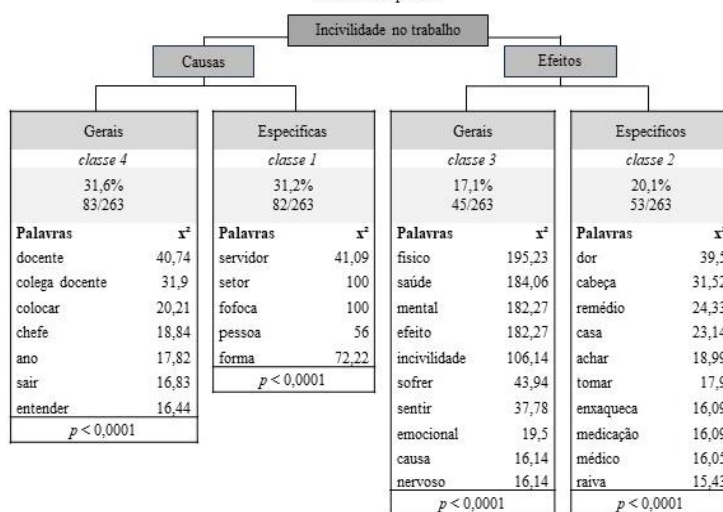
Nesse estudo, nos trechos selecionados, são apresentados as metavariáveis identificação, cor, cargo e se estava em função de chefia durante o período da realização da entrevista. Essas especificações têm por objetivo proceder à análise mais depurada sobre o perfil dos alvos de incivildade.

A pesquisa obedeceu às normas para pesquisa com seres humanos¹⁹ e foi aprovada em Comitê de Ética (parecer número [REDACTED], CAAE [REDACTED]).

Todas as entrevistadas só participaram da pesquisa após leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Resultado

Tabela 1 - Dendrograma da perspectiva das causas e efeitos da incivildade pelas mulheres trabalhadoras de uma universidade pública



O dendrograma fornecido pela CHD, está apresentado com nome escolhido para classe, porcentagem de segmento de texto (ST), quantidade de ST aproveitado de cada classe, bem como somente pelas palavras representativas com $x^2 > 3$ e $p < 0,0001$ ^{6,13}. A utilização do dendrograma se faz útil, pois permite visualizar as palavras que alcançaram maior porcentagem em relação à frequência média entre si, e realiza a divisão em classes de valores correspondentes¹⁹. Neste corpus foram classificados 263 dos 343 STs, com aproveitamento de 76,68% do total¹³.

O corpus foi dividido em 2 subgrupos que foram separados em 4 classes. Os subgrupos foram nomeados de forma geral como ‘Efeitos’ e ‘Causas’ da incivildade no trabalho. A classe 1 foi intitulada ‘Causas gerais’ e utilizou 82 ST dos 263 (31,2%); a classe 2 recebeu o título ‘Efeitos específicos’, com retenção de 53 ST (20,1%); a classe 3 foi

denominada ‘Efeitos gerais’, com uso de 45 ST dos 263 (17,1%) e a classe 4 ‘Causas específicas’, com aproveitamento de 83 ST (31,6%).

Observa-se que há similitude entre as classes, mas cada uma delas recebeu um tema de acordo com suas próprias características¹⁸, Nota-se que a classe 2 (Efeitos específicos) da incivildade no trabalho se correlacionou com a classe 3 (Efeitos gerais), enquanto a classe 4 (Causas específicas) se associou a classe 1 (Causas gerais) da incivildade no trabalho¹³.

Vale notar os valores correspondentes ao qui-quadrado (χ^2) na classe 3 (Efeitos gerais) no dendrograma Incivildade no trabalho, pois apresenta os elementos textuais com maior repetição, sendo esses: físico (195,23), saúde (184,06), mental (182,27), efeitos (182,27), incivildade (106,14). Esse conjunto de palavras leva a interpretação que a incivildade produz efeitos que afetam a saúde física e mental das entrevistadas.

Discussão

Os efeitos em muitas

Após tratamento dos dados pela CHD,^{13,16} pode-se observar que, de modo geral, as mulheres pesquisadas relacionam as causas de sofrimento e as consequências da incivildade. Constata-se na classe 4, foi o subgrupo mais expressivo, com 31,6% de ST, denominado Causas específicas da incivildade no trabalho, o qual expressa os seguintes elementos textuais: docente, colega docente, colocar, chefe, ano, sair, entender (Tabela 1). As palavras ‘docente’, ‘colega docente’ e ‘chefe’ mostram de quem parte a incivildade, ratificando os achados científicos ao definir que a incivildade acontece entre pessoas^{3,5,20,21}.

No retorno ao contexto¹⁷, observa-se nos STs da classe ‘Causas específicas’: “*eu percebo claramente (a incivilidade) com outros docentes*” (nº 02, branca, docente, chefia). Ou mesmo, “*eu não acreditava que um colega docente universitário vai ter uma atitude agressiva diante daquela situação que era coletiva*” (nº 07, preta, docente, chefia); e ainda “*eu comecei a ter uns pensamentos que seria reprovada na avaliação de estágio probatório*” (nº 60, parda, técnico-administrativo, não chefia). Vê-se que a maior incidência da incivilidade entre os pares, em especial, no caso das mulheres docentes na posição de chefia e os receios na trabalhadora decorrentes das relações conflituosas.

A classe 1, Causas gerais da incivilidade no trabalho, contou com 31,2% dos elementos textuais e apresenta as palavras: servidor, setor, fofoca, pessoa e forma (Tabela 1). No retorno ao contexto pode-se observar “*a gente aqui tem que se portar apesar de quererem o tempo todo nos abafar*” (nº 35, branca, técnico-administrativa, não chefia); ainda, “*a pessoa agiu de forma muito grosseira (disse) eu sou docente, então você tem que fazer*” (nº 19, parda, técnico-administrativa, chefia). “*docente já gritou comigo, saiu batendo porta porque achou que era má vontade, me assustou um pouco*” (nº 62, branco, terceirizada, não chefia). Vê-se que as entrevistadas sinalizaram o local e a forma que a incivilidade é exercida, pontuando o ambiente de trabalho como hostil.

Na classe 3, denominado ‘Efeitos gerais’, com 17,1% dos elementos textuais, é composto pelas seguintes palavras: físico, saúde, mental, efeito, incivilidade, entre outros (Tabela 1). Essas palavras apontam as consequências da incivilidade na saúde física e mental das entrevistadas. No retorno ao contexto pode-se analisar: “*eu cheguei em casa com raiva porque eu me senti muito desrespeitada em relação a minha colega técnico-administrativa que era recém-chegada na universidade*” (nº 37, branca, técnico-administrativa, não chefia); outra servidora pontuou, “*começou a surgir manchas na*

pele, problemas dermatológicos em mim, tive queda de cabelo, dor no intestino, passei a ter tendinite” (nº 36, branca, técnico-administrativa, chefia); e ainda, *“tem um laudo de médico pedindo pra que eu me afastasse do meu ambiente de trabalho”* (nº 24, branco, docente, chefia). Como pode-se observar, são inúmeras as formas de manifestação no corpo decorrentes do sofrimento oriundo da incivilidade, inclusive com suporte profissional que comprova onexo causal do sofrimento.

A classe 2, com 20,1% dos elementos textuais, intitulado ‘Efeitos específicos’, mostra as palavras mais expressas: dor, cabeça, remédio, casa, achar, entre outras (Tabela 1). Nesta classe, as entrevistadas ratificaram o tipo de dor e sofrimento que vivenciam quando são submetidas à incivilidade^{9,22,23}. O retorno ao contexto apresenta de forma mais: *“eu sofri efeitos na saúde física e mental por causa da incivilidade (...) houve uma doença autoimune do ouvido”* (nº 24, branco, docente, chefia); outro relato, *“eu sofri efeitos da incivilidade na minha saúde física e mental eu tive crise de ansiedade com palpitação no peito os braços e as pernas dormentes falta de ar e mão trêmula”* (nº 06, preta, técnico-administrativa, chefia); e *“comecei a chorar desesperadamente (...), até que passou e eu contei que um servidor escroto, grosso pra caramba, disse um monte de coisa”* (nº 08, parda, docente, chefia). Nessa classe as doenças físicas também aparecem de forma intensa, e as reações emocionais também são descritas como forma de consequência da incivilidade, como o choro desesperado.

Efeitos que se tornam causas

Para essa análise vale lembrar que este fenômeno se compõe de três componentes: o(a) instigador(a), o alvo, e o(a) espectador(a)^{1, 24}. Esses termos não deveriam ser compreendidos como um rótulo fixo, pois durante a entrevista foi possível observar a transitoriedade desses papéis. Nos relatos são apresentados exemplos de incivilidade

sofrida e, em seguida, ou tempos depois, a mesma servidora também agir de forma incivil com o mesmo perpetrador ou com outra pessoa alheia à situação inicial²⁵.

Uma das causas sociais para explicar a incivilidade no ambiente acadêmico atual, é a imposição da Nova Gestão Pública, que tem por foco a eficiência, a padronização e a produtividade^{26,27}. Compreende-se que essas estratégias estimulam a incivilidade pois valorizam o individualismo, a competitividade, e as exigências de produtividade^{24,28,29}.

Além dessas causas institucionais, pesquisa recente³⁰ apresenta motivos individuais que levam a formas sutis de microagressão, como preconceito e discriminação a membros de grupos marginalizados independente do gênero. Outras pesquisas reconhecem as violências que existem entre mulheres, como o fenômeno denominado abelha-rainha, que ocorre quando mulheres que progredem na carreira acadêmica se comportam de maneira a dificultar outras mulheres a se desenvolverem profissionalmente³¹.

No retorno ao contexto pode-se observar algumas formas de incivilidade perpetradas pelas entrevistadas e os motivos justificados por elas: *“eu não podia perder meu tempo com o e-mail da docente. Eu não tinha tempo para ficar perdendo tempo, porque o programa tinha que dar uma resposta em 4 anos! O relógio estava contando”* (nº 07, preta, docente, chefia); também, *“de homens eu já estou preparada (...), mas antes eu dificilmente desconfiaria de uma mulher. (A incivilidade sofrida) mudou a maneira como eu encaro a situação com outras mulheres”* (nº 28, pardo, docente, chefia).

Observamos que as mulheres da presente pesquisa relataram vivenciar motivos que instigam à incivilidade, inclusive entre elas, como a sobrecarga de trabalho, a hierarquia (mesmo que informal), e devido às relações interpessoais atravessadas por diferentes culturas, valores e desejos³².

Os efeitos que não podem ser vistos

As manifestações comportamentais contra a incivilidade são diferentes para cada indivíduo, contudo quando a pessoa se sente ofendida, há o estado de alerta persistente, a atenção voltada ao ofensor e o sentimento de injustiça constante^{5,33}. O custo emocional pela expectativa de novas microagressões é enorme e torna a atenção do alvo voltada para se proteger das pessoas que cometeram a incivilidade, com objetivo de se esquivar das outras situações similares³⁴.

As servidoras desse estudo relataram sentir ansiedade durante e após a incivilidade. A neurociência define ansiedade como medo³⁵ e suas diferentes formas de respostas individuais dependerão das experiências passadas, do contexto, da cultura e das expectativas futuras³⁵⁻⁴⁰.

Embora a individualidade das reações, sabe-se que a função mais frequentemente associada ao medo é a proteção contra ameaças de forma automática para a preservação do indivíduo^{5,37}. Uma das reações automáticas do corpo é a dilatação das pupilas, contudo, quando as informações atravessam pupilas dilatadas, o cérebro não consegue processar dados sensoriais externos de maneira coerente, porque a atenção está voltada para a interocepção, como coração em ritmo acelerado, dificuldade em respirar, mãos e pernas mais frias²².

Na dinâmica da incivilidade sofrem as pessoas diretamente envolvidas com a incivilidade, tanto instigadores quanto os alvos, e os trabalhadores que presenciam a incivilidade^{3,5,6}. Isso porque o cérebro está constantemente construindo de forma dinâmica conceitos e hipóteses sobre as causas das próximas ações do corpo e do ambiente a sua volta²³ o que, em ambiente com microviolências frequentes, gera mais pensamentos catastróficos e ansiosos.

Essa atenção constante, consequente da incivilidade, é um estressor potente que causa consequências nem sempre associadas de forma imediata²⁶. Quanto mais a situação de microviolências vividas são lembradas, mais há consolidação de memória para o sofrimento. Nesse processo molecular e celular a informação é estabilizada pelo hipocampo, uma estrutura profunda no lobo temporal, considerado crucial para certos tipos de memória, onde há fortalecimento das conexões sinápticas após o fato inicial. Em situação de estresse, a constante lembrança da microviolência ativa e eleva os níveis de esteroides suprarrenais a ponto de afetar negativamente o hipocampo, ocasionando perda de memória^{28,34}.

Outra forma de resposta à incivilidade é a evitação do agressor, comportamento escolhido para redução do estresse^{34,36}. Mas, paradoxalmente na universidade pública, onde os servidores trabalham por muitos anos juntos, essa tentativa de proteção pode levar a sentimento de não pertencimento, pois ao se afastar dos colegas e da própria universidade pública, o indivíduo pode se sentir cada vez mais isolado. Como consequência tem-se o desamparo aprendido^{40,41} com a certeza de que não há mais nada a fazer para mudar a situação estressora.

Os efeitos na instituição

As incivilidades e os sofrimentos ocasionados levam a perdas inestimáveis e afetam a universidade pública de forma direta e indireta⁴²⁻⁴⁶. Uma das perdas subjetivas que ocorre é o não desejo de pertencimento^{5,41}, que ocasiona perdas institucionais concretas quando muitos servidores, ao se defrontarem com uma constância de microviolências, escolhem sair da universidade pública para continuar o seu trabalho em outra instituição^{42,46}.

Outra consequência direta da incivilidade ocorre quando um docente precisa de licença para tratamento da própria saúde por menos de 60 dias⁴² e seus colegas precisam se revezar para que os alunos não fiquem sem aulas. Isso gera mais desgaste nos docentes que estão em atividade, podendo ocasionar outros adoecimentos.

Para essa categoria, quando o tempo da licença supera os 60 dias a universidade pública tem possibilidade de contratar um professor substituto para a matéria específica, situação não ofertada aos técnico-administrativos que não têm substituição quando precisam se ausentar por qualquer motivo que seja, mesmo na condição de saúde⁴². Em relação às terceirizadas, essas situações nem são mencionadas, uma vez que seus vínculos são fragilizados e qualquer ausência pode ser motivo para seu desligamento.

Limitações do Estudo

O estudo proporcionou ouvir mulheres trabalhadoras da universidade pública, contudo uma das limitações apresentadas foi a baixa adesão de terceirizadas na pesquisa. Isso se deve, em parte por algumas razões, como: não autorização para liberação no horário de expediente, falta de local apropriado nos espaços de trabalho para manter o sigilo das informações, e talvez, receio dessas trabalhadoras de se expor, devido ao vínculo de trabalho frágil com a instituição.

Conclusões

Com este estudo, pode-se observar que todas as trabalhadoras estão suscetíveis a ser alvo, espectadores, e potenciais instigadoras da incivilidade. Estar em um ambiente incivil faz com que o cérebro antecipe interações sociais desagradáveis, e acione o estado de alerta para se proteger. Este ciclo emocional pode gerar ainda mais incivilidade.

Ser alvo ou espectadora da incivilidade traz diversas consequências negativas para a saúde física, mental e laboral como: silenciamento, sensação de injustiça, medo, menor comprometimento, rivalidades, e menor engajamento. Mas agir como instigador também acarreta prejuízo como aumento do estresse e distração, pouca cooperação, maior sofrimento psíquico e insatisfação relacionados ao trabalho. Todos os envolvidos perdem. Os afetados perdem em qualidade de vida e a universidade pública perde em recursos humanos e financeiro.

Os atendimentos psicológicos chamaram a atenção para este tema dentro da universidade pública, mas compreende-se que outras pesquisas precisam ser realizadas para conhecer a percepção de outros trabalhadores (docentes, técnicos-administrativos e terceirizados) sobre suas relações no ambiente de trabalho. Deste modo será possível aprofundar o tema na realidade acadêmica brasileira, e proceder às intervenções cabíveis para construção de ambientes de trabalho cada vez mais saudáveis.

Agradecimentos

Os autores agradecem às servidoras que não foram citadas, mas colaboraram de forma expressiva com suas falas, ponderações e experiências.

Referências Bibliográficas

1. Mendonça JM, Siqueira MV, Santos MA. Civilidade e incivilidade no ambiente de trabalho: Uma Bibliometria Internacional. (Portuguese). *Perspect Contemp.* 2018;13(2):68–88. Disponível em: <http://68.183.29.147/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2650>
2. Brandsen T. Civiness in organizations: A reflection on the relationship between professionals and managers. *Voluntas [Internet]*. 2009;20(3 SPEC. ISS.):260–73. Available from: https://www.researchgate.net/publication/220023041_Civiness_in_Organizations_A_Reflection_on_the_Relationship_Between_Professionals_and_Managers

3. Andersson LM, Pearson CM. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review* [Internet]. 1999;24(3):452–71. Available from: https://sc.edu/about/offices_and_divisions/faculty_ombuds/documents/tit_for_tat_incivility_in_the_workplace.pdf
4. Lim FA, Bernstein I. Civility and workplace bullying: Resonance of nightingale's persona and current best practices. *Nurs Forum* [Internet]. 2014;49(2):124–9. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24955475/>
5. Cortina LM, Sandy Hershcovis M, Clancy KBH. The Embodiment of Insult: A Theory of Biobehavioral Response to Workplace Incivility [Internet]. *J Manage.* 2022;48(3):738–63. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35299898/>
6. Kaiser JA. The relationship between leadership style and nurse-to-nurse incivility: turning the lens inward. *J Nurs Manag* [Internet]. 2017;25(2):110–8. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27896878/>
7. Peters AB, King L. Barriers to Civil Academic Work Environments: Experiences of Academic Faculty Leaders. *Nurse Educ* [Internet]. 2017;42(1):38–41. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27454056/>
8. Xia B, Wang X, Li Q, He Y, Wang W. How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Front Psychol* [Internet]. 2022;13:1–13. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9478481/>
9. Kabat-Farr D, Cortina LM, Marchiondo LA. The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *Int J Stress Manag* [Internet]. 2018;25(2):109–28. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2016-53577-001>
10. Eduardo Ferreira Santos. *Psicoterapia Breve: Abordagem Sistematizada De Situações De Crise*. São Paulo:Ágora; 2013.
11. Townsley AP, Li-Wang J, Katta R. Healthcare Workers' Well-Being: A Systematic Review of Positive Psychology Interventions. *Cureus* [Internet]. 2023;15(1):1–8. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9946896/>
12. Duan W, Klibert J, Schotanus-Dijkstra M, Llorens S, van den Heuvel M, Mayer CH, et al. Editorial: Positive psychological interventions: How, when and why they work: Beyond WEIRD contexts. *Front Psychol* [Internet]. 2022;13. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9575688/>
13. Camargo BV, Justo AM. Tutorial para uso do software Iramuteq. *Florianop Univ Fed St Catarina* [Internet]. 2013;1–18. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>
14. Coutinho BMC, Anunciação LFC, Landeira-Fernandez J, Krahe TE. Tracking demands for seeking psychological help before and during the COVID-19 pandemic: a quanti-qualitative study. *Psicol Reflex e Crit* [Internet]. 2023;36(1). Available from: <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00264-0>

15. Bienemann B, Ruschel NS, Campos ML, Negreiros MA, Mograbi DC. Self-reported negative outcomes of psilocybin users: A quantitative textual analysis. *PLoS One* [Internet]. 2020;15(2):1–14. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32084160/>
16. Salviati ME. Manual do Aplicativo Iramuteq (versão 0.7 Alpha 2 e R Versão 3.2.3) [Internet]. 2017;1–37. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/html>
17. Bardin L. Método. Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2016.
18. Kong H, West S. Declaração de Helsinki – Princípios Éticos para Pesquisa Médica [Internet]. 2008;1–7. Disponível em: <http://www.invitare.com.br/legislacao/DECLARA%C3%87%C3%83O%20DE%20HELSINQUE%202008.pdf>
19. de Souza MAR, Wall ML, Thuler ACDMC, Lowen IMV, Peres AM. The use of IRAMUTEQ software for data analysis in qualitative research. *Rev da Esc Enferm* [Internet] 2018;52:1–7. Available from: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/pPCgsCCgX7t7mZWfp6QfCcC/?lang=en>
20. Lilienfeld SO. Microaggressions: Strong Claims, Inadequate Evidence. *Perspect Psychol Sci* [Internet]. 2017;12(1):138–69. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745691616659391>
21. Maito DC, Panúncio-Pinto MP, Vieira EM. Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária. *Interface - Comun Saúde, Educ* [Internet]. 2022;26:1–18. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/kpCJk543R95DBHhHNzYhv6y/>
22. Barrett LF. The theory of constructed emotion: an active inference account of interoception and categorization. *Social Cognitive and Affective Neuroscience* [Internet]. 2017;12,1–23. Available from: <https://doi.org/10.1093/scan/nsw154>
23. Barrett LF, Quigley KS. Interoception: The Secret Ingredient. *Cerebrum* [Internet]. 2021;2021(July):1–13. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34650672%0Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC8493823>
24. Anjum A, Ming X, Siddiqi AF, Rasool SF. An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018;15(5). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5982074/>
25. Miner KN, Smittick AL, He Y, Costa PL. Organizations Behaving Badly: Antecedents and Consequences of Uncivil Workplace Environments. *J Psychol Interdiscip Appl* [Internet]. 2019;0(0):1–27. Available from: <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1578191>
26. Prata-Ferreira PA, Vasques-Menezes I. Conflitos Do Professor Universitário: O Que Sabemos Sobre Isso? *Psicol em Estud* [Internet]. 2021;26:1–14. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/rq8V9xSpq5S8bhRp4rkdHqC/>

27. Lynn SK, Bui E, Hoepfner SS, O'Day EB, Palitz SA, Barrett LF, et al. Associations between feelings of social anxiety and emotion perception. *J Behav Ther Exp Psychiatry* [Internet]. 2018;59(October):40–7. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29136515/>
28. Fogwe LA, Reddy V MF. Neuroanatomy, Hippocampus. In: *StatPearls* [Internet] Treasure Island (FL): StatPearls Publishing [Internet]. 2023 Jan–. 2023. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK482171/>
29. Sguissardi, Valdemar; Silva Júnior J dos R. Trabalho intensificado nas federais: Pós-graduação e produtividade acadêmica [Internet]. 2018. p.310 Disponível em: http://www.academia.edu/download/39426251/Livro_-_Trabalho_Intensificado_nas_Federais.doc
30. Ong AD, Burrow AL. Microaggressions and Daily Experience: Depicting Life as It Is Lived [Internet]. 2017. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1745691616664505>
31. Gomes Neto MB, Grangeiro RR, Esnard C. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno queen bee. *RAM Rev Adm Mackenzie* [Internet]. 2022;23(2):1–30. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/zjTNYscMRwDxczDqXFc4QSH/?format=pdf&lang=pt>
32. Campoli L, Perosa GS. É casa, é luta, é o dia de amanhã: as auxiliares de limpeza terceirizadas da Unicamp. *Cad Pagu* [Internet]. 2022;(65):1–17. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/NQ3L9dVG8PMVXvCBsdMNccR/>
33. Bedoya Dorado C, García Solarte M. Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estud Gerenciales* [Internet]. 2016;32(138):60–70. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232016000100008
34. LeDoux J. *O cérebro emocional: os misteriosos alicerces da vida emocional*. Objetiva. Rio de Janeiro; 2011. p.206-43
35. Adolphs R, Mlodinow L, Barrett LF. What is an emotion? *Curr Biol* [Internet]. 2019;29(20):R1060–4. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cub.2019.09.008>
36. Lebois LAM, Wilson-Mendenhall CD, Simmons WK, Barrett LF, Barsalou LW. Learning situated emotions. *Neuropsychology* [Internet]. 2020;145. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2018.01.008>
37. Mobbs D, Adolphs R, Fanselow MS, Barrett LF, LeDoux JE, Ressler K, et al. Viewpoints: Approaches to defining and investigating fear. *Nat Neurosci* [Internet]. 2019;22(8):1205–16. Available from: <http://dx.doi.org/10.1038/s41593-019-0456-6>
38. Quigley KS, Kanoski S, Grill WM, Barret LB, Tsakiris M. Functions of Interoception: From Energy Regulation to Experience of the Self. *HHS Public*

- Access [Internet]. 2021;44(1):29–38. Available from: Functions of Interoception: From Energy Regulation to Experience of the Self
39. Fugate JMB, Gendron M, Nakashima SF, Barrett LF. Emotion words: Adding face value. *Emotion* [Internet]. 2018;18(5):693–706. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28604040/>
 40. Seligman MEP, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *Am Psychol* [Internet]. 2005;60(5):410–21. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28604040/>
 41. Seligman MEP. *Aprenda a ser otimista*. Rio de Janeiro: Objetiva. 2019.
 42. Brasil. Lei nº 8.112/1990 [Internet]. *Diário Oficial da União*. 1990. 1–88 p. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm
 43. Minayo Gomez C, De Vasconcellos LCF, Machado JMH. A brief history of worker’s health in Brazil’s unified health system: Progress and challenges. *Cienc e Saude Coletiva* [Internet]. 2018;23(6):1963–70. Available from: <https://www.scielo.br/j/csc/a/DCSW6mPX5gXnV3TRjfZM7ks/?format=pdf&lang=en>
 44. Silva EP. Adoecimento e Sofrimento de Professores Universitários: Dimensões Afetivas e Ético-Políticas. *Psicol - Teor e Prática* [Internet]. 2015;17(1):61–71. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872015000100006
 45. de Souza KR, Simões-Barbosa RH, Dos Santos Rodrigues AM, Felix EG, Gomes L, Dos Santos MBM. The work of professors, gender inequalities, and health at public universities. *Cienc e Saude Coletiva* [Internet]. 2021;26(12):5925–34. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34909985/>
 46. Namin BH, Øgaard T, Røislien J. Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(1). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35010292/>

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.