

ASSÉDIO MORAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NO BRASIL COM RECORTE TEMPORAL DE 2010 A 2019

**Sabrina Guimarães de Vargas
Gabriel Adolfo Garcia
Ana Maria Heinrichs Maciel
Taiani Corrêa da Costa
Luciana Flores Battisttela**

Submetido em: 19.12.2021

Aceito em: 07.06.2022

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar as publicações sobre assédio moral no recorte temporal de 2010 a 2019, especificamente em Organizações Públicas do Brasil. O assédio moral se caracteriza por relações de violência psicológica e condutas que se manifestam a partir de gestos, palavras e atos que prejudicam o indivíduo no ambiente de trabalho, quando ocorre continuamente pode afetar a saúde física e mental, podendo gerar um estresse crônico. O método de pesquisa será uma revisão sistemática da literatura, a partir das buscas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Scientific Periodicals Electronic Library (Spell), resultando na análise de conceitos, metodologias e resultados dos estudos de cinco artigos, duas teses e seis dissertações. Com as buscas foi possível constatar que os artigos, teses e dissertações tiveram um viés predominantemente qualitativo e, quanto ao objeto de pesquisa evidenciaram-se servidores docentes e técnico-administrativos de instituições de ensino públicas federais, onde foi demonstrado que a hierarquia nas Organizações Públicas, o uso excessivo do poder e política são fortes características que contribuem para o acontecimento do Assédio moral, sendo mais frequente o Assédio moral vertical ou descendente e horizontal.

Palavras-chave: Assédio moral; Violência psicológica; Organizações Públicas.

MORAL HARASSMENT IN PUBLIC ORGANIZATIONS: ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION IN BRAZIL WITH TEMPORAL CUTTING FROM 2010 TO 2019

Abstract: This study aims to analyze the publications on Moral Harassment in the time frame from 2010 to 2019, specifically in Public Organizations of Brazil. Moral Harassment is characterized by relations of psychological violence and behaviors that manifest themselves from gestures, words and acts that harm the individual in the work environment, when it occurs continuously can affect physical and mental health, and can generate chronic stress. The research method will be a systematic review of the literature, based on searches in the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations of Capes (BDTD), Scientific Electronic Library Online (SciELO) and Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) resulting in the analysis of concepts, methodologies and results of studies of five articles, two theses and six dissertations. With the searches, it was possible to verify that the articles, theses and dissertations had a predominantly qualitative bias and, regarding the research object, teachers and technical-administrative staff of federal public educational institutions were evidenced, where it has been

demonstrated that the hierarchy in the Public Organizations, the excessive use of power and politics are strong characteristics that contribute to the event of Moral Harassment, being more frequent the Moral Harassment vertical or descending and horizontal.

Keywords: Moral Harassment; Psychological violence; Public Organizations.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um problema social que necessita de ampla discussão e iniciativas de prevenção e combate, principalmente no âmbito das políticas públicas. No ambiente de trabalho, infelizmente, ainda é comum vivenciar a violência estrutural da precarização do trabalho e assédio moral organizacional, prejudicando a saúde física e mental do trabalhador tanto em organizações públicas como privadas. E, embora as formas de trabalho e produção tenham evoluído garantindo direitos ao trabalhador, ainda assim, verifica-se associações a interesses políticos, econômicos e ideológicos (BORGES, 1999), principalmente em organizações públicas.

Os trabalhadores estão expostos diariamente a situações constrangedoras e, em alguns casos, humilhantes onde as relações humanas são complexas. É notável que as pessoas possuem formas de agir e pensar diferentes e, algumas vezes, se relacionam com condutas antiéticas e agressivas à integridade física, mental e psicológica dos indivíduos, caracterizando atos de assédio moral. Ao encontro disso, Gonçalves e Schweitzer (2017) destacam que existe a necessidade de tornar o assédio moral como objeto central em pesquisas, principalmente em instituições públicas e sindicais, tendo em vista a repercussão do tema nas relações de trabalho e na sociedade em geral.

Em instituições públicas, as quais são financiadas pelos cidadãos para prestar bons serviços com baixo custo, a ocorrência de assédio moral penaliza duplamente a sociedade, uma vez que comprometem a qualidade do trabalho, provocam esforços improdutivos ou contraproducentes e oneram o erário público (SCIALPI, 2002; GUIMARÃES; CANÇADO; LIMA, 2016). Ainda, Guimarães, Cançado e Lima (2016) complementam que o assédio moral pode ocorrer de diversas formas, como por exemplo por abuso de poder, autoritarismo e manipulação perversa, com severas consequências para a saúde física, psíquica e emocional do assediado.

Os estudos de Leymann, em 1980, introduziram as formas de assédio nas organizações conhecidas por *mobbing*. Nesse sentido, o assédio moral é conceituado como “uma comunicação hostil e antiética que é dirigida de uma maneira sistemática por uma pessoa ou um grupo de pessoas em direção a um indivíduo” (LEYMANN, 1990, p.120). De acordo com o autor supracitado, o assédio moral pode acontecer entre os trabalhadores, de maneira individual ou coletiva, podendo gerar desavenças e atritos entre os indivíduos.

Diante desta problemática, este trabalho tem como objetivo analisar as publicações científicas sobre assédio moral em Organizações Públicas do Brasil em um espaço temporal de 2010 a 2019. Para responder ao objetivo utilizou-se o método de revisão sistemática de literatura, com abordagem qualitativa e objetivo exploratório e descritivo. Para o estudo foram efetuadas pesquisas de artigos nas bases de dados nacional *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASSÉDIO MORAL

No cotidiano das organizações as transformações são constantes, visíveis e acirradas. As cobranças aumentam, desde a globalização até hoje, exigindo produtividade, competitividade e geração de lucro. Paralelo a isso, as consequências recaem aos trabalhadores acarretando em horários sem flexibilidade, oscilação salarial, sobrecarga de tarefas e com a saúde mental. A pressão ocasionado por estas situações, bem como os constrangimentos, tensões e sobrecargas no ambiente de trabalho geram riscos psicossociais, destacando-se a violência laboral com reflexos no trabalhador e no meio em que este está inserido (BARRETO; HELOANI, 2015).

As organizações públicas também são alvo da violência psicológica, conhecida como assédio moral. Esse tipo de organização tem como objetivo atender as demandas da sociedade e o bem-estar da coletividade a partir de políticas públicas na área da saúde, educação, agricultura, meio ambiente, entre outros. Apesar de serem organizações públicas, os traços da administração científica e a busca pela produtividade estão presentes, porém, em contrapartida há a burocracia, sistema com regras, paternalismo, hierarquia e autoridade bem definidos. Além disso, outro aspecto presente nas organizações públicas é o poder político com um grande grau de influência sobre as decisões a serem tomadas (PIRES; MACÊDO, 2006).

Diversos são os tipos de organizações em que acontece o assédio moral. Entretanto, segundo Hirigoyen (2002), devido às relações hierárquicas rígidas, o assédio moral é mais propício de ocorrer em setores de saúde, educação e economia. A autora destaca ainda que, entre setor público e privado, observa-se que no setor público o assédio é mais duradouro, pois o servidor é protegido e amparado por um conjunto de leis que acabam favorecendo este tipo de ação. Logo, um servidor só será demitido por uma ocorrência considerada muito grave. Somado a isso, nessas organizações também ocorre grande influência política e a troca de favores em detrimento de uns e benefício de alguns.

Ademais, no setor público, o trabalhador detém estabilidade após o estágio probatório e, responde há uma hierarquia favorecida pelo poder, que por vezes é instável, dependendo, por exemplo, do partido político que estiver no comando da máquina pública (HIRIGOYEN, 2002). Ainda é possível analisar que os cargos de comissão, ou função gratificada, podem ser ocupados por profissionais sem a capacidade técnica para tal função, sendo capaz de ser uma ameaça para ocorrer o Assédio moral (ARENAS, 2013). Por isso, é primordial ter regras claras, pois quando não há regras internas e limites, o uso do poder é expandido (HIRIGOYEN, 2006).

No início de 1980, Heinz Leymann publicou uma pesquisa com pacientes de uma clínica psicológica que foram vítimas de violência não física. Leymann (1990) descreve que o assédio moral acontece quando o trabalhador é atingido por alguém, sendo alvo de injustiças ou piadas, por uma ou mais pessoas, colegas ou chefes, podendo ocorrer todos os dias ou pelo menos por seis meses. Essas ocorrências vêm a prejudicar a vida pessoal e profissional da vítima, fere a dignidade da pessoa humana e, por consequência, gera um terror psicológico. O autor também elaborou um instrumento para identificar o assédio moral, o qual é denominado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT).

Em 1998, Marie-France Hirigoyen começou a realçar o assunto em escolas, sindicatos e empresas, tendo como produto de divulgação o livro intitulado “*Le harclement moral: la violence perverse au quotidien*” (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano). A autora

ainda descreve o assédio moral como manifestações orais ou escritas que acontecem no trabalho e, podem prejudicar a integridade física ou psíquica do indivíduo, levando-o muitas vezes a desenvolver doenças e afastamentos (HIRIGOYEN, 2006). Para a mesma autora, o termo “assédio” é compreendido como ataques repetitivos e ameaçadores, enquanto “moral” é conceituado como comportamentos que afetam o bem estar psicológico da pessoa. Em 2001, Hirigoyen (2002) lançou o livro intitulado “*Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*” (Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral).

No Brasil, a autora Margarida Barreto foi a pioneira em estudos sobre assédio moral. Primeiramente, em 1996, ela realizou um estudo com 2.072 trabalhadores de Sindicato de Trabalhadores de Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosméticos e Similares de São Paulo. A seguir, em 2005, ela realizou uma pesquisa na sua tese de doutorado com trabalhadores de todo o país, categorizando os trabalhadores de acordo com sem nível universitário, grupos organizados, trabalhadores com nível universitário, servidores públicos e instituições ligadas a Governos (BARRETO, 2005).

Segundo Barreto (2005), o assédio moral pode ser classificado como descendente ou vertical, horizontal, ascendente e assédio moral misto. O assédio moral descendente ou vertical acontece quando o nível hierárquico superior atinge o inferior. O tipo horizontal corresponde ao assédio que ocorre entre colegas de trabalho que atuam no mesmo nível hierárquico, enquanto o ascendente é oriundo do nível hierárquico inferior para o superior. Por fim, o assédio moral misto é aquele que dissemina assédio entre os colegas no grupo. Dentre estas classificações, destaca-se que a mais comum é o assédio moral vertical.

No mesmo sentido, Hirigoyen (2002) traz outros subgrupos, os quais são descritos como: assédio perverso (exclusão do outro), estratégico (força o trabalhador a pedir demissão), institucional (coletivo), moral horizontal (perseguição entre os colegas, individual ou coletiva). As consequências desencadeadoras do assédio moral são muitas, dentre elas *burnout*, pânico, sofrimento, suicida, depressão, entre outras (BARRETO, 2005).

Por outro lado, Freitas (2008) entende que o assédio moral vem a lesionar a dignidade da pessoa humana, que segundo a Constituição Federal de 1988 garante, assim como a sociedade justa e solidária, igualdade de todos perante a Lei, direito de resposta, entre outros. Todavia, o ambiente de trabalho pode ter como consequência desequilíbrios de ordem física e psíquica, envolvendo a saúde humana que também é garantido na própria Constituição Federal. Portanto, Freitas (2008) compreende que dessa forma o trabalhador fica psicologicamente afetado por comportamentos que constroem, humilham e desqualificam, pondo em risco sua integridade física e profissional.

Em nível mundial, o assédio moral é conhecido com terminologias variadas. Na Suécia, Dinamarca, Noruega, Finlândia, Suíça e Alemanha o assédio moral é designado pela palavra “*mobbing*”, enquanto na Itália além de “*mobbing*”, também são usados os termos “*bullying*” e “*job harassment*”. Nos Estados Unidos utiliza-se o termo “*harassment*”, no Japão “*ijime*” e na França “*harcèlement moral*” (BRADASCHIA, 2007).

2.1 ASPECTOS LEGAIS NO BRASIL SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Segundo Nogueira, Carvalho e Nunes (2018), nas últimas décadas, verifica-se que a atuação sindical em relação ao assédio moral no trabalho tem se intensificado prestando apoio e orientação para descontinuar as situações vivenciadas no ambiente organizacional. No mesmo sentido, Soares e Oliveira (2012) destacam que o assédio moral tem sido considerado um dos

mais importantes estressores nas organizações contemporâneas. Contudo, mesmo diante das consequências devastadoras causadas pelo assédio moral na saúde do trabalhador, ainda existem lacunas na legislação brasileira.

No Brasil, a legislação punitiva acerca desta ação só existe em alguns municípios e estados. A primeira, em âmbito municipal, foi aprovada no município de Iracemápolis com a Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000, no estado de São Paulo. Na sequência, outros municípios também criaram leis semelhantes, como Guarulhos (Lei nº 5.809, de 15 de abril de 2002), Cascavel (Lei Municipal no 3.243, de 15 de maio de 2001), Americana (Lei nº 3671 de 07 de junho de 2002), Campinas (Lei nº 11.409, de 04 de novembro de 2002), São Gabriel do Oeste (Lei nº 511, de 04 de abril de 2003) e Porto Alegre (Lei Complementar nº 735, de 30 de janeiro de 2014).

No âmbito os Estados, são exemplos: o Rio de Janeiro (Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002), Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006), São Paulo (Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006) e Goiás (Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014).

Na Câmara dos Deputados, desde 2001, tramita o Projeto de Lei (PL) 4742/2001, onde introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Após a aprovação pela Câmara, no dia 13 de março de 2019 a mesma foi enviada ao Senado Federal. Ademais, no ano de 2018, segundo a Controladoria Geral da União (CGU), os dados divulgados pelo jornal “O Globo” mostram que o ano de 2018 bateu o recorde em procedimentos instaurados para apurar casos de denúncias de assédio moral e sexual no governo federal.

3 MÉTODO

O presente estudo consiste em analisar pesquisas sobre o assédio moral no contexto de organizações públicas do Brasil entre os anos de 2010 a 2019. A abordagem metodológica é qualitativa de caráter descritivo e exploratório, a qual possibilita analisar semelhanças e diferenças a partir de uma revisão sistemática, que resume, identifica e interpreta informações contidas nas pesquisas de acordo com os critérios de inclusão e exclusão definidas pelo pesquisador (KITCHENHAM, 2004; GIL, 2008). Ademais, pesquisas exploratórias são descritas por Gil (2008) como capazes de trazer esclarecimentos e novas perspectivas acerca do tema em estudo e até mesmo modificações em conceitos já existentes, enquanto que os estudos descritivos se voltam ao propósito de caracterizar e o objeto do estudo.

A pesquisa teve como foco analisar as publicações nacionais acerca do assédio moral em organizações públicas, incluindo artigos científicos, teses e dissertações. Para isso, realizou-se uma busca nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) para localização de artigos científicos sobre a temática. O motivo pela escolha das bases SciELO e Spell deve-se ao fato de ambas mensurarem produções acadêmicas nacionais, que são foco deste estudo. Além disso, realizou-se uma busca por teses e dissertações na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD).

Para a busca e sistematização dos trabalhos, como estratégias de busca, inicialmente, utilizou-se o operador booleano *and*, juntamente com as palavras-chave: assédio moral e organizações públicas, ambas em língua portuguesa. Porém, como o uso das duas palavras juntas resultaram em poucas publicações nas bases SciELO e Spell, optou-se por utilizar apenas o termo assédio moral aplicando como critério de inclusão pesquisas realizadas no âmbito do

serviço público nos últimos dez anos no Brasil. Deste modo, a busca resultou em 70 publicações na base SciELO, 44 na base Spell e 660.583 na BDTD (entretanto, foram considerados somente os primeiros 300 achados para a pesquisa).

Sequencialmente, realizou-se a seleção das pesquisas através da leitura dos títulos e seus respectivos resumos. Posteriormente, foram adotados os seguintes critérios de exclusão: artigos duplicados, artigos não relacionados com o tema, teses e dissertações duplicadas e com acesso indisponível. Após esta etapa de exclusão, restaram um total de 5 artigos, 2 teses e 6 dissertações.

Para a organização e compilação dos dados oriundos da busca para o presente estudo, utilizou-se o software Excel. As informações dos artigos foram organizadas em colunas com título, ano, autores, revista, Qualis da revista, objetivo, método e resultados. Quanto as informações das teses e dissertações, estas foram organizadas a partir do título, classificação, programa, ano, autor, método, resultados e produção científica. Além disso, foi realizada a busca pelo currículo lattes dos autores com intuito de identificar as publicações e produções oriundas de suas teses e dissertações.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foi realizada uma análise dos artigos, teses e dissertações publicados entre os anos de 2010 a 2019 e após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão são elencados um total de treze achados literários, cujos estudos são os direcionadores da discussão e apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Publicações selecionadas para o estudo

Título	Ano	Autor (es)
Categoria: Artigo		
Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil	2010	Caran et al.
Prevenção e combate ao Assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará	2012	Câmara et al.
Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos	2013	Nunes et al.
<i>Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution</i>	2016	Guimarães et al.
A Percepção de Servidores Universitários sobre as Políticas, Ações e Discursos Institucionais sobre o Assédio moral no Trabalho	2019	Nunes et al.
Categoria: Dissertação		
Assédio moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES)	2014	Araújo
O Assédio moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso UFOP	2015	Ventura
Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado	2015	Soares
Manual de combate ao Assédio moral no serviço público: uma ferramenta educativa	2017	Resende
Assédio moral e assédio sexual: Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder	2017	Fonseca
Emergência e resolução de conflitos e/ou Assédio moral na administração pública e seus impactos na saúde mental dos servidores	2018	Almeida
Categoria: Tese		
Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais	2013	Arenas
A influência da cultura organizacional na ocorrência do Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina	2016	Nunes

Fonte: Autores (2021)

O primeiro artigo encontrado na base de dados SciELO tem como título “Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil”, com autoria de Caran et al. (2010). O estudo teve como objetivo identificar a existência de assédio moral. Os autores verificaram que os ambientes universitários são alvos de competições entre docentes, seja por cargos ou por recursos para publicações, o que coincide com os resultados desta pesquisa, onde os docentes dizem que acontece o assédio moral horizontal e descendente, ou seja, entre colegas e do nível hierárquico superior para o inferior.

Um segundo artigo, denominado “Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará”, com autoria de Câmara et al. (2012), foi encontrado na base de dados SciELO. Esse estudo teve como objetivo descrever as medidas adotadas e colocadas em prática na implantação da Comissão de Combate e Prevenção ao Assédio moral e avaliar o processo de capacitação efetuado. Foi realizada uma entrevista com cinco integrantes da comissão, onde resultou em pontos positivos e negativos referente a atuação. A contribuição positiva do estudo que serve de exemplo a outras organizações públicas é da importância da discussão sobre o assédio moral, bem como a atenção às relações interpessoais. Já as limitações são pelo projeto estar em desenvolvimento além da pesquisa ser realizada apenas sobre a atuação da comissão, restringindo-se a análise de eficácia das ações implementadas.

O artigo “Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos”, publicado por Nunes et al. (2013), teve como objeto de pesquisa os docentes e técnicos-administrativos, com um universo de 4.865 servidores, sendo 2.057 docentes (efetivos e substitutos) e 2.808 técnicos-administrativos. Entretanto, 279 responderam ao questionário e 6 voluntários responderam a entrevista para detalhar as violências sofridas. Nesse estudo, também se evidenciou o Assédio moral horizontal e descendente, na maioria pelo sexo masculino. Da população, 14,8% é vítima de assédio, contudo a prática ainda é desconhecida e por vezes confundida como “brincadeira”. As ações e políticas de prevenção também precisam ser aplicadas já que, conforme Hirigoyen (2006), as instituições públicas de ensino são ambientes comuns para esses acontecimentos.

Adicionalmente, o estudo “*Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution*”, publicado por Guimarães et al. (2016), buscou caracterizar um caso de assédio moral ocorrido em uma Instituição Federal de Ensino Superior e identificar suas consequências para diferentes atores. Com a pesquisa é possível perceber que o assédio moral nessa instituição também ocorre por abuso de poder, autoritarismo e manipulação, caracterizando-se como assédio moral descendente. As consequências dessa ocorrência são muitas, tanto para saúde física, mental e emocional do assediado, quanto para a organização que perde em rendimento da equipe e financeiramente, além da sociedade, que é quem recebe o serviço público. Nesse estudo, também é visível algumas características presentes no serviço público: paternalismo, autoritarismo, condutas antiéticas, violação da legislação, perseguição e centralização do poder.

Ademais, a partir da análise dos arquivos localizados na base de dados Spell, ficou evidente que as políticas e ações voltadas ao assédio moral não são claras e evidenciadas em organizações públicas. Por isso, o papel do gestor da instituição é importante e é necessário dar atenção a outras práticas que auxiliam no relacionamento interpessoal, na cultura organizacional, ética no trabalho e na visibilidade de regras e metas claras, explícita a todos.

Na sequência da análise das pesquisas, verificou-se que a dissertação “Assédio moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES)” foi norteadada a partir do objetivo de analisar as práticas de assédio moral sofridas pelos servidores da Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), docentes e técnicos-administrativos. A metodologia da pesquisa consistiu em um estudo de caso com entrevista semiestruturada com três docentes e três técnicos-administrativos. Os resultados da pesquisa demonstraram que as consequências do assédio moral afetam diretamente a saúde dos servidores, podendo causar depressão, sofrimentos e frustrações que levam ao afastamento do servidor, provocando a descontinuidade das suas atividades. Demonstrou-se também a particularidade de livre nomeação de chefes por questões políticas, o que acarreta em visíveis

experiências de despreparo e não garantia de impunidade, ou descaso com situações de agressões ameaçadoras para o assediado, para organização e para sociedade (ARAÚJO, 2014).

Outro estudo também realizado em uma instituição de ensino é a dissertação intitulada “O assédio moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso Universidade Federal de Ouro Preto/MG (UFOP)”, elaborada por Ventura (2015). Para identificar e analisar o assédio moral nas relações de trabalho dos servidores da UFOP foi aplicado um questionário a 124 destes servidores e após cinco entrevistas, sendo que na universidade há 710 docentes e 780 técnicos-administrativos. Dos questionados, o estudo indica que 36% já sofreram assédio moral no trabalho, predominantemente pelo chefe e seguidamente por colegas, a maioria do sexo masculino. Os traços culturais presentes na UFOP não coincidem com o que a instituição prega e logo os comportamentos e ações relatados são hostis, com a presença de constrangimentos, humilhações e violência com danos físicos e morais.

A dissertação “Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado” traz uma metodologia diferente das demais já citadas, utilizando da pesquisa bibliográfica para analisar a responsabilidade civil do Estado em face da prática do assédio moral no âmbito da administração pública. O autor Soares (2015) aborda que na administração pública, mesmo não havendo a elevada cobrança por metas e produção, ainda assim ocorre o assédio moral, principalmente pela rígida hierarquia e frequentemente de forma vertical. Destaca-se que no Brasil inexistente lei específica para o assédio moral, apesar de haver normas que protegem a saúde física e mental do trabalhador, podendo ser aplicadas para prevenção do assédio moral. A doutrina e jurisprudência se convergem quanto à responsabilidade pelos danos causados pelos assediadores, entretanto não se omite a responsabilidade penal e administrativa do agente causador do assédio moral. É necessário adotar políticas preventivas ao assédio moral, com campanhas educativas que promovam um ambiente saudável para o trabalho, conscientizando servidores e gestores públicos.

Ademais, Resende (2017) realizou uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de propor um manual de combate ao assédio moral no trabalho para um órgão federal do Rio de Janeiro/RJ. O manual foi elaborado com o intuito de prevenir o assédio moral e também para o servidor se defender caso esteja sofrendo. A prevenção na organização precisa ser um elo entre diversos profissionais, como psicólogos, médicos e gestores de recursos humanos, conselho de ética, para que juntos com os demais gestores pensem em estratégias e ações a serem desenvolvidas. Apesar de não haver lei específica para criminalizar o assédio moral, o servidor é protegido pela Constituição Federal de 1988, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou da Lei 8.112/90 que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Já a dissertação “Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder” teve como objetivo de analisar a característica e a presença do assédio moral e sexual segundo a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pará, Campus Belém. A maioria dos servidores participantes da pesquisa não perceberam a violência do assédio moral e sexual nas relações de trabalho, mas as relações apresentadas são horizontais (entre colegas) ou vertical. Em relação às ações de esclarecimento e orientação das formas de assédio, os servidores consideraram insuficientes, o que torna necessário propostas de canais de comunicação (FONSECA, 2017).

Outro estudo analisa as pesquisas produzidas sobre conflitos interpessoais e/ou assédio moral na administração pública e seus impactos na saúde mental dos servidores. O autor Almeida (2018) conclui que as novas formas de trabalho, consequentes da Reforma

Administrativa da década de 90 tornaram o trabalho mais competitivo, com redução de autonomia aos servidores. Com isso, alterações de poder e conflitos surgiram, propiciando a prática de assédio moral com sofrimentos e danos à saúde física e mental dos servidores.

A tese “Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais”, realizada por Arenas (2013), teve como metodologia a aplicação de questionários e entrevistas, aplicados com o objetivo de investigar possíveis práticas de assédio moral no Poder Judiciário em um Estado do Norte do Brasil, como se manifestam, as repercussões psicossociais e legais para os servidores vítimas de assédio. A população foi constituída por 2.551 servidores, mas somente 198 questionários foram respondidos, dos quais 67% sofrem ou sofreram assédio moral e o assédio de maior ocorrência é o descendente e misto (entre colegas). Por fim, o estudo destaca que predomina o assédio em servidores com até três anos de serviço, nos cargos em extinção com escolaridade superior a função que ocupam, o assédio independe do sexo do servidor e a frequência do assédio é diária ou várias vezes na semana. Diante deste estudo, percebe-se a falta de pesquisas sobre essa temática do assédio moral no serviço público, sendo que nesses ambientes há a disputa por cargos, relações políticas e legislação frágil.

Outra tese selecionada para o presente estudo foi “A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)”, tendo como objetivo compreender as relações entre a cultura organizacional e o Assédio moral no trabalho da UFSC. O universo da pesquisa foi composto por 5.714 servidores, distribuído entre os docentes, 2.170 efetivos do ensino superior, 227 substitutos do ensino superior, 120 efetivos da educação básica, 23 substitutos da educação básica e 3.174 técnicos-administrativos. Mas, a população acessível foi de 214 respondentes do questionário e 12 que responderam a entrevista. Destes, 49,5% dos respondentes afirmam que a cultura da UFSC influencia as práticas de assédio moral, assim como nas demais instituições de ensino já analisadas faltam políticas e ações sobre o tema, falta de punição aos assediadores, domínio de poder, diferenças entre categorias docentes e técnicos (efetivos e substitutos), interesse pessoal, clientelismo e paternalismo. Dos 219 servidores, 32,2% afirmam serem vítimas do assédio moral, 47,7% relatam que o assédio moral foi do chefe, ou seja, descendente e 42% do sexo masculino (NUNES, 2016).

Ao analisar a classificação das pesquisas a partir do Qualis Capes 2013-2016, conclui-se que dois artigos estão em periódicos classificados como A2 com excelência internacional. Destes, destacam-se as publicações “Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil”, publicado na Acta Paulista de Enfermagem, e “Assédio moral no trabalho e suas consequências: estudo de caso em Instituição Federal de Ensino Superior” publicado na RAUSP- Revista Administração.

Além disso, outros três estudos possuem classificação B2 com excelência nacional, sendo: “Prevenção e combate ao Assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará”, publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, “A Percepção de Servidores Universitários sobre as Políticas, Ações e Discursos Institucionais sobre o Assédio moral no Trabalho”, publicado pela Revista Organizações em Contexto, e “Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos”, publicado pela Revista Organizações em Contexto.

Das teses e dissertações selecionadas no estudo, buscou-se informações para identificar se as mesmas foram publicadas em periódicos. Sendo assim, verificou-se que a tese “Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais”, da

autoria de Arenas (2013), teve um artigo publicado com o título “Assédio moral em uma Instituição do Poder Judiciário do Norte do País, na Revista Temas em Saúde no ano de 2019, sendo a respectiva revista classificada como Qualis A1 com excelência internacional. Ainda, a dissertação “Assédio moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES)”, de Araujo (2014), teve um artigo publicado em 2014 na RGO- Revista Gestão Organizacional (Qualis B2) o qual foi intitulado de “Assédio moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso em uma Instituição Federal de Ensino Superior”.

A dissertação “A influência da cultura organizacional na ocorrência do Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina” não tem publicação com o título da dissertação. Entretanto, o autor desta dissertação, Nunes (2016), publicou artigos, capítulos de livros e livros relacionados com a sua pesquisa, como por exemplo os artigos: “A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o Assédio moral no trabalho” na Revista Organizações em Contexto (Qualis B2), publicado em 2019; “Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência” publicado em 2018 na Revista de Gestão e secretariado (Qualis B2); “A negociação coletiva e Assédio moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel?” publicado em 2018 na Revista Eletrônica De Administração (Qualis B1).

A partir da análise do Qualis das publicações segundo a busca no Currículo Lattes dos autores, foi possível observar que em relação às teses e dissertações, apenas três fizeram publicações de suas pesquisas sendo a maioria em revistas Qualis B2, coincidindo com o Qualis da maioria dos cinco artigos também analisados neste artigo. Além disso, ao analisar a recorrência dos termos associados ao assédio moral, tendo em vista as palavras-chaves mais citadas na amostra de estudos nacionais selecionados, verificou-se que a palavra-chave “assédio moral” apresentou o maior percentual (32%), o que é justificável visto que o termo fala por si mesmo e é de grande importância em estudos relacionados. Posteriormente, a palavra-chave “assédio moral no trabalho” apresentou 14% de recorrência e “saúde do trabalhador” apresentou 11% de recorrência, indicando que o assédio moral possui implicações desta prática na saúde mental, a qual é discutida nos estudos de Arenas (2013). Evidencia-se ainda que, termos como “Administração Pública”, “Servidores”, “Universidade” e “Docentes” também foram utilizadas.

Dentre os trabalhos analisados, foi possível observar que das treze pesquisas, oito foram realizadas em Instituições de Ensino. Já em relação aos métodos empregados nas pesquisas, constata-se que 61% dos estudos tem abordagem qualitativa, 31% abordagem qualitativa e quantitativa e 8% com abordagem quantitativa. Com os estudos foi possível identificar que a maioria teve como objeto de pesquisa as Instituições Públicas de Ensino Superior, no qual os servidores são classificados como docentes e técnicos administrativos em educação. Dentre as formas de assédio moral predominou-se o assédio moral horizontal, entre colegas, trazendo muitas consequências à vítima, como humilhação, depressão, sofrimentos, afastamento do trabalho, entre outros. Por isso, exemplos trazidos por Câmara et al. (2012) como a Comissão de Combate e Prevenção ao Assédio moral e por Resende (2017) a partir de um Manual de combate ao Assédio moral no serviço público são importantes práticas que podem prevenir ocorrências do assédio moral no ambiente público.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou analisar produções científicas nacionais sobre o assédio moral em organizações públicas do Brasil no período de 2010 a 2019 por meio de uma revisão sistemática da literatura dos artigos publicados nas bases de dados SciELO, Spell e no Banco de Teses e Dissertações da Capes. Para construção do referencial teórico utilizou-se das contribuições bibliográficas e conceituais de alguns autores clássicos da temática sobre assédio moral e que também foram utilizados na maioria das pesquisas analisadas, como Barreto (2005); Freitas (2008); Barreto e Heloani (2015); Hirigoyen (2002; 2006) e Leymann (1990).

Foi possível constatar que os artigos, teses e dissertações apresentaram maior recorrência no uso das palavras-chave: “assédio moral”, “assédio moral no trabalho” e “saúde do trabalhador”. As pesquisas tiveram um viés predominantemente qualitativo e, quanto ao objeto de pesquisa, elencaram-se os servidores docentes e técnico-administrativos de Instituições de Ensino Públicas Federais. Ao encontro disso, Hirigoyen (2006) reafirma que em ambientes de ensino é comum esses acontecimentos de violências e, para Caran et al. (2010), há competições entre docentes por cargos e recursos para publicações.

Ademais, o assédio moral é compreendido como uma prática perversa que traz implicações para a saúde do indivíduo. Assim, essa violência laboral também apresenta impactos psicossociais, nem sempre com consequências a saúde física, mas para as relações sociais e psicológicas dos trabalhadores. Conforme apresentado nos estudos, a influência da cultura organizacional contribui para a ocorrência do assédio moral. Logo, percebe-se a importância de prezar pelos valores, hábitos, crenças, normas e comportamentos para orientar o servidor público a agir conforme os preceitos da lei e da moral. Dessa forma, o assédio moral fere a dignidade da pessoa, onde as atitudes evolutivas podem levar ao assédio sexual, apresentando consequências à saúde mental do indivíduo, gerando afastamentos, adoecimentos, absenteísmo, baixa produtividade e custos para as organizações.

Os resultados obtidos demonstraram que a hierarquia nas organizações públicas, o uso excessivo do poder e política são fortes características que contribuem para o acontecimento do assédio moral, ademais faltam políticas e ações institucionais pautadas para temáticas de cultura organizacional, ética, relações interpessoais, saúde mental, entre outros. Assim, nas pesquisas manifestou-se o assédio moral descendente ou vertical, que acontece quando o chefe aproveita sua autoridade para ferir o subordinado e o assédio moral horizontal entre colegas do mesmo nível de hierarquia.

Verifica-se ainda, o despreparo e negligência de gestores quanto aos cargos assumidos muitas vezes por apadrinhamentos ou indicações políticas, mesmo que as condições técnicas não sejam suficientes. Portanto, investir em informação, divulgar o Código de Ética, promover palestras, realizar avaliações de riscos psicossociais, oferecer orientações psicológicas e garantir um canal de comunicação torna-se essencial nesses ambientes. Além disso, a legislação brasileira carece de adaptações que criminalizem o assédio moral, pois apesar de o servidor público estar amparado pela Constituição Federal de 1988, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou da Lei 8.112/90, apenas alguns estados e municípios têm sua própria legislação sobre o assédio moral. Por isso, é necessário discutir e esclarecer o que se caracteriza como assédio moral, para evitar danos ao indivíduo, à organização e à sociedade.

Como limitação do estudo, pode-se evidenciar o fato de a pesquisa ter sido realizada apenas em duas bases nacionais. Assim, para futuros estudos sugere-se o uso de bases nacionais e internacionais, bem como a ampliação de estudos empíricos, qualitativos ou quantitativos

sobre o assédio moral em outras áreas da administração pública, não se restringindo apenas em ambientes universitários.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. P. **Emergência e resolução de conflitos e/ou assédio moral na administração pública e seus impactos na saúde mental dos servidores.** (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal São Carlos, São Carlos, São Paulo, Brasil. 2018.

ARAUJO, R. M. F. **Assédio moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).** (Dissertação de Mestrado). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. 2014.

ARENAS, M. V. S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais.** (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. 2013.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil** (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil. 2005.

BARRETO, M. HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o Assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade.** p. 544-561, 2015.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção.** 2007. (Tese de Doutorado). Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2007.

CÂMARA, R. A.; MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. Prevenção e combate ao Assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, 2012.

CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 6, 2010.

FONSECA, D. D. F. **Assédio moral e assédio sexual: Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder** (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Pará, Belém, Brasil. 2017.

FREITAS, M. E. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, p. 27-28, 2008.

GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L. Assédio moral em organizações públicas e a (re) ação dos sindicatos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v.17, n. 2, 2017.

GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L.; LIMA, R. J. C. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**, v. 51, n. 2, p. 151-164, 2016.

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

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano (8ª ed.). Tradução de Maria Ehená Kurer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2006.

KITCHENHAM, B. **Procedures for performing systematic reviews**. Keele, UK, Keele University, v. 33, p. 1-26, 2004.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. 2016.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. A Percepção de Servidores Universitários sobre as Políticas, Ações e Discursos Institucionais sobre o Assédio moral no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 191-222. 2019.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R.; NUNES, L. S. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

NOGUEIRA, R. M.; CARVALHO, A. M.; NUNES, T. S. A negociação coletiva e assédio moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel? **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 24, p. 21-45, 2018.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K.B. Cultura organizacional em Organizações Públicas do Brasil. **Revista da Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

RESENDE, T. E. S. R. **Manual de combate ao assédio moral no serviço público**: uma ferramenta educativa (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil. 2017.

SCIALPI, D. La violencia laboral en la administración pública argentina. **Revista Venezolana de Gerencia**, v. 7, n. 18, p. 196-219, 2002.

SOARES, F. de C. **Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado** (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. 2015.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 195-202, 2012.

VENTURA, E. F. **O Assédio moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso UFOP** (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. 2015.