

Assédio Moral em Organizações Públicas: análise da produção científica no Brasil no recorte temporal de 2010 a 2019

Sabrina Guimarães de Vargas
Eric Charles Henri Dorion
Luciana Flores Battistella
Diogo Coelho Moreira
Taiani Corrêa da Costa
Tatiana Becker Ventura

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/ou atos que prejudicam o indivíduo no ambiente de trabalho, quando ocorre continuamente pode afetar 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.

1 Introdução

No ambiente de trabalho várias são as violências que ocorrem e prejudicam a saúde física e mental do trabalhador. O indivíduo, por vezes, realiza seus objetivos a partir da sua força de trabalho, as atividades são realizadas com o esforço e habilidade pessoal de cada indivíduo, podendo esse ser em Organizações Públicas e Privadas, ou, até mesmo com o trabalho autônomo. As formas de trabalho e produção foram evoluindo, partindo da Era do Artesanato, até os dias atuais, os direitos ao trabalhador são garantidos por lei. É possível dizer ainda que esse caminho percorrido é marcado por associações a interesses políticos, econômicos e ideológicos (Borges, 1999).

Atualmente, os empregados estão expostos diariamente a situações humilhantes e constrangedoras, as relações humanas são complexas, as pessoas agem e pensam diferentes e, algumas vezes, se relacionam com condutas antiéticas e agressões à integridade física, mental e psicológica dos indivíduos, assim descritas como Assédio Moral.

Os estudos de Leymann, em 1980, introduziram as formas de assédio nas organizações, conhecido então por *mobbing*. 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). É percebível pelas concepções do autor que o Assédio Moral pode acontecer entre os trabalhadores de maneira individual, ou coletiva, logo pode gerar desavenças e atritos entre o grupo.

Assim, esse trabalho busca analisar as publicações científicas sobre Assédio Moral em Organizações Públicas do Brasil, na análise 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), *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD).

2 Reflexão teórica sobre Assédio Moral

No mundo, no trabalho e no dia a dia das organizações, as transformações são visíveis e acirradas. Desde o início da globalização até hoje, as cobranças aumentaram, é preciso ser produtivo, competitivo e gerar lucro para o mercado, com isso as consequências aos trabalhadores: horários sem flexibilidade; oscilação salarial; sobrecarga de tarefas e desrespeito com a saúde mental. As pressões, constrangimentos, tensões e sobrecargas no ambiente de trabalho geram riscos psicossociais, acontecendo à 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, 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 há a burocracia; sistema com regras; paternalismo; hierarquia e autoridade bem definidos. 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, as com relações hierárquicas rígidas são mais propícias, como do setor de saúde, educação e economia. Entre o setor público e privado, observa-se que no setor público o assédio é mais duradouro, pois o servidor é protegido e amparado por leis, logo só será demitido por falta muito grave (Hirigoyen, 2002); além de, nessas organizações, haver a “política”, a troca de favores em detrimento de uns e benefício de alguns.

Ademais, no setor público, o trabalhador, “servidor público”, detém estabilidade após o estágio probatório e responde 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 cargo em comissão ou função gratificada, podem ser ocupados por profissionais sem a capacidade técnica para tal função, configurando como uma ameaça para a ocorrência do 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 começa os estudos sobre Assédio Moral ao realizar 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, denominado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization-LIPT*.

Em 1998, os estudos de Marie- France Hirigoyen começaram a realçar o assunto em escolas, sindicatos, empresas, quando publicou o livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano). A autora descreve o Assédio Moral como manifestos orais ou escritos 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, ameaçadores e “moral”, entendendo-se como comportamentos que afetam o bem estar psicológico da pessoa. Já em 2001, a autora lança “*Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*” (Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral).

A autora Margarida Barreto foi a pioneira em estudos sobre Assédio Moral no Brasil, 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 pesquisa na sua tese de doutorado com trabalhadores de todo país categorizados em: sem nível universitário; grupos organizados; trabalhadores com nível universitário; servidores públicos; e instituições ligadas a Governos (Barreto, 2005).

Classifica-se o Assédio Moral, segundo Barreto (2005), como descendente ou vertical que acontece quando o nível hierárquico superior atinge o inferior; horizontal, entre colegas de trabalho que atuam no mesmo nível hierárquico; ascendente, do nível hierárquico inferior para o superior e Assédio Moral misto que dissemina entre os colegas, no grupo. Dessas classificações, a mais comum é o Assédio Moral vertical, o qual Hirigoyen (2002) traz outros subgrupos, 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).

Já Freitas (2008), entende que o Assédio Moral vem a lesionar a dignidade da pessoa humana, que a Constituição Federal de 1988 garante, assim como a sociedade justa e solidária; igualdade de todos perante a Lei; direito de resposta, entre outros. O ambiente de trabalho pode ter como consequência desequilíbrios de ordem física e psíquica, isso envolve a saúde humana que também é garantido na própria Constituição Federal. O autor descreve que dessa forma o trabalhador fica psicologicamente afetado por comportamentos que constroem, humilham e desqualificam, pondo em risco sua integridade física e profissional.

O Assédio Moral é conhecido em diversos países, com terminologias variadas, na Suécia, Dinamarca, Noruega, Finlândia, Suíça e Alemanha “*mobbing*”; na Itália “*mobbing*”, “*bullying*” e “*job harassment*”; nos Estados Unidos “*harassment*”; no Japão “*ijime*” e na França “*harcèlement moral*”.

Em relação ao Assédio Moral no Brasil, só existe a legislação punitiva em alguns municípios e estados. A primeira em âmbito municipal foi no município de Iracemápolis (Lei

nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000), do estado de São Paulo, a seguir outros municípios também criaram leis, 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). Já 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); 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, o qual 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, sendo 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 esse ano bateu o recorde em procedimentos instaurados para apurar casos de denúncias de Assédio Moral e sexual no governo federal.

3 Método

O estudo consiste em analisar pesquisas sobre o conceito de Assédio Moral, no contexto de Organizações Públicas do Brasil entre os anos de 2010 a 2019, com abordagem metodológica qualitativa que permite 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 definidos pelo pesquisador (Gil, 2008 & Kitchenham, 2004).

O objetivo da pesquisa classifica-se como descritivo e exploratório, onde Gil (2008, p.27-28) descreve que pesquisas exploratórias “desenvolvem, esclarecem e modificam conceitos e ideias”, já as pesquisas descritivas “caracterizam os fenômenos ou população”.

Com isso, a questão norteadora da pesquisa é analisar as publicações nacionais de artigos científicos, teses e dissertações acerca do Assédio Moral em Organizações Públicas. Os resultados foram sistematizados e organizados com as informações e interpretações obtidas nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* – (SciELO) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) a partir de artigos científicos. O motivo pela escolha pelo SciELO e Spell é porque ambos mensuram produções acadêmicas nacionais, objetivo deste estudo, assim como a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD).

A coleta de dados aconteceu no período de janeiro de 2020, nas fontes secundárias SciELO e Spell, utilizou-se o termo “Assédio Moral”, pois acrescentado o termo “Organizações Públicas” poucos foram os resultados obtidos, então o critério de inclusão foram pesquisas realizadas no âmbito do serviço público nos últimos dez anos no Brasil. Já na BDTD, o termo para busca foi “ Assédio Moral em Organizações Públicas”, sendo possível observar que ao realizar a pesquisa muitas temáticas de teses e dissertações que não eram objetivo da pesquisa apareceram, assim, como estudos anteriores à Plataforma Sucupira e/ou sem liberação de acesso. Por isso, o critério de inclusão foi teses e dissertações referentes a pesquisas sobre Assédio Moral em Organizações Públicas e que, estes estivessem com acesso liberado para baixar o arquivo. Então, ambas as buscas, tanto de artigo como de teses e dissertações foram selecionados através da leitura dos títulos e seus respectivos resumos. A

investigação resultou em 70 publicações na base SciELO; 44 na base Spell e 660.583 na BDTD (entretanto a pesquisa foi com os primeiros 300 achados). Foram adotados os seguintes critérios de exclusão: artigos duplicados; artigos não relacionados com o tema; teses e dissertações duplicadas; teses e dissertações com acesso indisponíveis. A primeira etapa consistiu na exclusão, finalizando com um total 5 artigos, 6 dissertações e 2 teses, os demais não atendiam os critérios de inclusão.

Para compilação dos dados, utilizou-se o *Microsoft Excel* para armazenar as informações obtidas nas produções científicas selecionadas para o estudo. Na planilha dos artigos organizou-se colunas com: título, ano, autores, revista, Qualis da revista, objetivo, método e resultados. Na planilha de teses e dissertações as colunas foram organizadas a partir do: título, classificação, programa, ano, autor, método, resultados e produção científica. Destaca-se que foi realizada a busca nos currículos lattes dos autores das teses e dissertações selecionados para identificar as publicações oriundas de suas produções.

A seguir, na análise dos resultados, serão apresentados a síntese dos dados extraídos, com a classificação e exploração das pesquisas já realizadas.

4 Análise dos Resultados

A execução da pesquisa aconteceu, primeiramente, a partir da palavra-chave “Assédio Moral” para as bases SciELO e Spell, selecionando então aqueles artigos que se relacionavam com Organizações Públicas, já na base BDTD a pesquisa foi “Assédio Moral em Organizações Públicas”, após foram utilizados os critérios de inclusão e exclusão, o que restou em cinco artigos, duas teses e seis dissertações.

Foi realizado uma análise em profundidade dos artigos, teses e dissertações publicados entre os anos de 2010 à 2019. Após a análise dos títulos, resumos e, por fim, do texto, resultou nas publicações apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1

Publicações selecionadas para o estudo

Título	Ano	Autor (es)
Categoria: Artigo publicado em revista científica		
Assédio Moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil	2010	Caran, Secco, Barbosa e Robazzi
Prevenção e combate ao Assédio Moral entre servidores públicos do estado do Ceará	2012	Câmara, Maciel e Gonçalves
Assédio Moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos	2013	Nunes, Tolfo e Nunes
<i>Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution</i>	2016	Guimarães, Cançado e Lima
A Percepção de Servidores Universitários sobre as Políticas, Ações e Discursos Institucionais sobre o Assédio Moral no Trabalho	2019	Nunes, Tolfo e Espinosa
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	2015	Soares

responsabilidade civil do estado		
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

Através dos resultados obtidos, na Figura 1 se demonstra as palavras-chaves que mais se repetiram nos estudos.

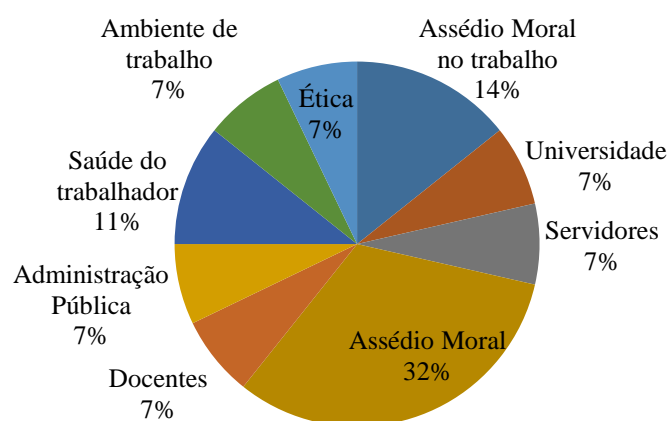


Figura 1. Palavras-chaves evidenciadas nos estudos.

Nos artigos, teses e dissertações selecionadas evidenciam-se as palavras-chaves Assédio Moral (31%); Assédio Moral no trabalho (14%); Saúde do trabalhador (11%) e as demais apresentadas na Figura 2, entretanto, também houve a presença de outras palavras-chaves que se assemelham com as que mais se repetiram, como: técnicos-administrativos; serviço público; organização pública; servidor docente; servidor técnico-administrativo e servidor público.

O primeiro artigo, encontrado na base de dados SciELO, tem como título: Assédio Moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil, de Caran et al. (2010), o objetivo da pesquisa é 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 nessa 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.

O outro artigo *Prevenção e combate ao Assédio Moral entre servidores públicos do estado do Ceará*, 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. Foram realizadas entrevistas com cinco integrantes da comissão, os resultados trouxeram 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 as 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* (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 o 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.

O estudo *Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution* de Guimarães et al.(2016), busca 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 presente no serviço público: paternalismo, autoritarismo, condutas antiéticas, violação da legislação, perseguição e centralização do poder.

O artigo *A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o Assédio Moral no trabalho* (Nunes et al., 2019), disponível na base de dados Spell, assim como os dois demais artigos que serão discutidos abaixo. Dessa forma, o artigo tem como objetivo descrever a percepção dos docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal em relação às práticas e discursos organizacionais sobre o Assédio Moral. Foi demonstrado com a pesquisa que as políticas e ações voltadas ao Assédio Moral não são claras e evidenciadas, por isso o papel do gestor da instituição é importante, porque precisam também 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 Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações da Capes (BDTD) foram selecionadas duas teses e seis dissertações que serão apresentadas a seguir.

A dissertação *Assédio Moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES)*, o estudo tem o 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 afeta 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 (Araujo, 2014).

Outro estudo também realizado em uma instituição de ensino é a dissertação O Assédio Moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso Universidade Federal de Ouro Preto/MG (UFOP), de Ventura (2015). Para identificar e analisar o Assédio Moral nas relações de trabalho dos servidores da UFOP foi aplicado um questionário a 124 desses servidores e após cinco entrevistas, sendo que na universidade há 710 docentes e 780 técnicos-administrativos. Dos questionados 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), traz que na administração pública mesmo não havendo a elevada cobrança por metas e produção ainda ocorre o Assédio Moral, principalmente pela rígida hierarquia, frequentemente de forma vertical. No país 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.

Em 2017, Resende realiza 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 gestor 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 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 horizontal (entre colegas) ou vertical. Em relação às ações de esclarecimento e orientação quanto às formas de assédio consideram-se insuficientes pelos servidores, 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) concluiu que as novas formas de trabalhado, consequentes da Reforma Administrativa da década de 90, tornou 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 a saúde física e mental dos servidores.

A tese Assédio Moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais (Arenas, 2013), teve como metodologia a aplicação de questionários e entrevistas, o objetivo da pesquisa foi 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 é constituída por 2.551 servidores, mas somente 198 questionários foram respondidos, desses, 67% sofrem ou sofreram Assédio Moral, o assédio de maior ocorrência é o descendente e misto (entre colegas). Predomina-se 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.

Percebe-se ainda 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 é 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 são 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 foram 214 respondentes do questionário e 12 responderam a entrevista. Então, 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 Assédio Moral; falta de punição aos assediadores; domínio de poder; diferenças entre categorias docentes e, técnicos ou efetivos e substitutos; interesse pessoal; clientelismo; 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).

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, conforme apresentadas na Figura 2:

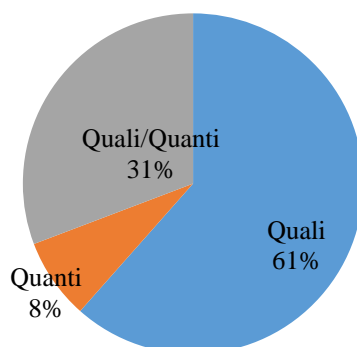


Figura 2. Métodos empregados no estudo.

Ao analisar a classificação das pesquisas no Qualis Capes, conclui-se que dois artigos estão em periódicos classificados como A2, sendo 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.

Os outros três tem classificação B2- Prevenção e combate ao Assédio Moral entre servidores públicos do estado do Ceará, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional; A Percepção de Servidores Universitários sobre as Políticas, Ações e Discursos Institucionais sobre o Assédio Moral no Trabalho, Revista Organizações em Contexto; Assédio Moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos, Revista Organizações em Contexto.

Das teses e dissertações selecionadas no estudo, buscou-se informações para identificar se as mesmas foram publicadas em periódicos. Então, a autora da tese Assédio Moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais, Arenas (2013), publicou Assédio Moral em uma Instituição do Poder Judiciário do Norte do País. Temas Em Saúde, V. 19, P. 63-88, 2019, Qualis A1.

A dissertação Assédio Moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) de Araujo (2014), realizou publicações em 2014, na RGO- Revista Gestão Organizacional (Qualis B2) 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, 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. Revista Organizações em Contexto (Online), V. 15, P. 191-222, 2019. (Qualis B2); Assédio Moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. Revista de Gestão e secretariado, V. 9, P. 205-219, 2018. (Qualis B2); A negociação coletiva e Assédio Moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel?. READ. Revista Eletrônica De Administração (Porto Alegre. Online), V. 24, P. 21-45, 2018. (Qualis B1).

Partindo dessas análises, foi possível observar que, em relação as teses e dissertações, apenas três fizeram publicações de suas pesquisas, segundo a busca no Currículo Lattes dos

autores, sendo a maioria em revistas Qualis B2, assim como a maioria cinco artigos em estudo.

5 Considerações Finais

O estudo analisou a produção científica nacional 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 se demonstraram utilizados na maioria das pesquisas analisadas, como Barreto (2005); Freitas (2008); Barreto e Heloani (2015); Hirigoyen (2002; 2006) e Leymann (1990).

Com base na pesquisa, foi possível constatar que os artigos, teses e dissertações evidenciaram nos estudos as palavras-chaves Assédio Moral, Assédio Moral no Trabalho e Saúde do trabalhador; ainda tiveram um viés predominantemente qualitativo; apenas o autor Nunes apresentou mais de uma publicação no período estudado, totalizando três publicações. Referente as publicações por ano, pode-se verificar que apenas o ano de 2011 não teve nenhuma publicação, os anos de 2013, 2015, 2016 e 2017 tiveram duas publicações e os demais somente uma.

Quanto ao objeto de pesquisa, elencaram-se os servidores docentes e técnico-administrativos de instituições de ensino públicas federais, conforme os estudos: Assédio Moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil; Assédio Moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos; Assédio Moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos; *Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution*; Assédio Moral como prática perversa nas organizações: estudo de caso numa Instituição Federal de Ensino Superior (IFES); Assédio Moral e Assédio Sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder.

Diante do elevado número de pesquisas envolvendo o contexto universitário entre os trabalhos analisados, nos quais das treze pesquisas, oito foram realizadas em Instituições de Ensino, confirma-se o entendimento de Hirigoyen (2006), quando refere que em ambientes de ensino é comum esses acontecimentos de violências, sendo que Caran et al. (2010) aponta as competições entre docentes por cargos e recursos para publicações, como alguns dos motivos que podem gerar violência.

O Assédio Moral, compreendido como uma prática perversa 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, evidenciando 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.

Dessa forma, vê-se 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. 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.

A legislação brasileira carece de uma lei que criminalize o Assédio Moral, mas o servidor público está amparado pela Constituição Federal de 1988, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Lei 8.112/90. Ressalta-se que a nível estadual e municipal, 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, a organização e a sociedade, que é quem recebe o serviço público.

Como limitação do estudo pode-se evidenciar da pesquisa ter sido realizada apenas em duas bases nacionais, além dos poucos achados referentes à temática. Para futuros estudos, sugere-se o uso de outras bases nacionais e internacionais, também para os pesquisadores sugere-se ampliar estudos empíricos, qualitativos ou quantitativos sobre o Assédio Moral em outras áreas da administração pública, não se restringindo apenas em ambientes universitários, como foi demonstrado na maioria dos achados científicos.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, I. P. de (2018). *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. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6338020

ARAUJO, R. M. F. (2014). *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. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1973993

ARENAS, M. V. dos S. (2013). *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. Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/78677/000900412.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BARRETO, M. M. S. (2005) *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. Recuperado de <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>

BARRETO, M. HELOANI, R. (2015) Violência. saúde e trabalho: a intolerância e o Assédio Moral nas relações laborais. *Serviço Social e Sociedade*. São Paulo.

BORGES, L. O. (1999). 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.

CÂMARA, R. de A., & MACIEL, R. H., & GONÇALVES, R. C. (2012). Prevenção e combate ao Assédio Moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n. 126, São Paulo.

CARAN, V. C. S., & SECCO, I. A. de O., & BARBOSA, D. A., & ROBAZZI, M. L. do C. (2010). *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 23, n.6, São Paulo.

FONSECA, D. D. F. (2017). *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. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5433401

FREITAS, M. E. (2008). *Assédio Moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.

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

GUIMARÃES, C. A., & CANÇADO, V. L., & LIMA, R. de J. C. (2016) 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.

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

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

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

LEYMANN, H. (1990, Summer). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

NUNES, T. S. (2016). *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. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234

NUNES, T. S., & TOLFO, S. da R., & ESPINOSA, L. M. C (2019). 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.

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

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

RESENDE, T. E. S. R. de (2017). *Manual de combate ao Assédio Moral no serviço público: uma ferramenta educativa* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4996768

SOARES, F. de C. (2015). *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. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2858645

VENTURA, E. F. (2015). *O Assédio Moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso UFOP* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Recuperado de https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2590780