

ESTER ROBERTI DE MELO

**ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O CASO DAS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL MINEIRA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Débora Carneiro Zuin

Coorientadores: Odemir Vieira Baêta
Rosália Beber de Souza

**VIÇOSA – MINAS GERAIS
2021**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Universidade Federal de
Viçosa – Campus Rio Paranaíba**

T

M528a
2021
Melo, Ester Roberti de, 1987-
Assédio moral e suas consequências no trabalho: o caso das técnico-
administrativas de uma universidade federal mineira. / Ester Roberti de Melo. -
Viçosa, MG, 2021.
112 f.: il.

Inclui anexos.

Inclui apêndices.

Orientador: Débora Carneiro Zuin.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Campus Rio
Paranaíba, 2021.

Referências bibliográficas: f.75-83.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvcrp.2021.012>

Modo de acesso: <https://www.locus.ufv.br/>.

1. Técnico-administrativo. 2. Universidade. 3. Assédio moral. I. Zuin, Débora
Carneiro. II. Universidade Federal de Viçosa. Campus Rio Paranaíba. Mestrado
Profissional em Administração Pública em Rede Nacional. III. Título.

341.274

Bibliotecário(a) responsável: Crislene Silva de Sousa CRB6-2539

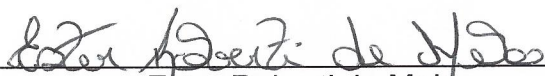
ESTER ROBERTI DE MELO

**ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O CASO DAS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL MINEIRA**


Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 27 de setembro de 2021.

Assentimento:



Ester Roberti de Melo
Autora



Débora Carneiro Zuin
Orientadora

*Foi pensando nas vítimas de assédio moral que produzi este projeto.
Por isso, dedico este trabalho a todos aqueles a quem esta pesquisa
possa ajudar a reduzir o sofrimento causado por essa violência.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois, sem Ele eu não teria capacidade de desenvolver este trabalho.

Sou grata também aos meus pais e irmão, pelo estímulo de sempre.

Ao meu marido Darlan e à minha filha Laura, por todo o apoio e a compreensão quando me ausentei do convívio familiar para me dedicar ao mestrado.

A todos os professores com quem compartilhei minhas dúvidas e angústias a respeito do tema; em especial à professora Débora, minha orientadora.

Aos amigos do mestrado por sempre estarem disponíveis para nos apoiarmos.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Enfim, obrigada a todos que me ajudaram ao longo desta caminhada.

RESUMO

MELO, Ester Roberti de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, setembro de 2021. **Assédio moral e suas consequências no trabalho: o caso das técnico-administrativas de uma universidade federal mineira.** Orientadora: Débora Carneiro Zuin. Coorientadores: Odemir Vieira Baêta e Rosália Beber de Souza.

Este estudo tem o objetivo de analisar as ocorrências de assédio moral no trabalho sobre as técnico-administrativas de uma universidade federal mineira. A pesquisa caracteriza-se como descritiva-explicativa, com o uso da metodologia qualitativa, de natureza aplicada, utilizando-se da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) sobre os dados fornecidos pelas entrevistas semiestruturadas do grupo em estudo. Apesar de o conceito de assédio moral adotado nessa dissertação não coincidir plenamente com o entendimento de algumas entrevistadas, verificou-se que a violência ocorre na maioria dos órgãos da universidade, principalmente sobre mulheres pretas e ocupantes de cargos de níveis inferiores; e traz consequências graves para a saúde da vítima e para o local de trabalho, sendo denunciadas, predominantemente, para as chefias e os setores responsáveis pela gestão de pessoas. Como alternativas para reduzir a ocorrência e os efeitos do assédio, foram propostas algumas recomendações como: incentivar que servidores façam cursos sobre a temática em estudo, buscar uma representação mais equitativa dos docentes e técnico-administrativos nos órgãos colegiados da instituição; e criar uma equipe multidisciplinar para atender às possíveis vítimas.

Palavras-chave: Assédio Moral. Trabalho. Servidor Público. Técnico-Administrativos. Universidade.

ABSTRACT

MELO, Ester Roberti de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, September, 2021. **Moral harassment and its consequences: the case of administrative technicians at a federal university in the state of Minas Gerais.** Adviser: Débora Carneiro Zuin. Co-advisers: Odemir Vieira Baêta and Rosália Beber de Souza.

This study aims to analyze the occurrences of moral harassment at work on female administrative public servants at a university in the state of Minas Gerais. The research stands out as descriptive-explanatory, with the use of qualitative methodology, of an applied nature, using the content analysis proposed by Bardin (2011) on the data provided by the semi-structured interviews of the group under study. It was found that, despite the concept of moral harassment applied in this study not being understood by all of the interviewees, this kind of violence occurs in most university sectors, mainly against black women and occupants of lower-level positions; and serious consequences for the victim's health and for the workplace, predominantly denounced to the superiors and those primarily responsible for managing people. As alternatives to reduce the occurrence and effects of harassment, there were some recommendations such as: incentives for public servants to do training programs about this field of study, new training courses, to seek a more equitable representation of professors and administrative technicians in the institution's collegiate bodies; and create a multidisciplinary team to assist potential victims.

Keywords: Moral Harassment. Work. Administrative Public Servant. University.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Justificativas para se estudar o assédio moral no trabalho.....	14
Gráfico 2 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e a cor.....	55
Gráfico 3 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e o nível do cargo.....	57
Gráfico 4 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e o grau de instrução.....	59
Gráfico 5 – Relação de denúncias de assédio moral por ano.....	64
Gráfico 6 – Relação de sindicâncias por ano.....	65
Quadro 1 – Número de ocupantes por cargo e de assediadas por cargo.....	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição de todas as respondentes	39
Tabela 2 – Descrição das servidoras que se identificaram como vítimas do assédio moral no trabalho	40
Tabela 3 – Lotação das servidoras participantes da entrevista.....	40
Tabela 4 – Incidência das atitudes hostis sobre as entrevistadas.....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Problema de pesquisa	12
1.2 Objetivos	13
1.2.1 Objetivo geral	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificativa e relevância da pesquisa	13
1.4 Estrutura do trabalho	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 O Assédio moral e suas características	16
2.2 Aspectos das instituições que permitem a ocorrência do assédio	21
2.3 Assédio moral em administrações públicas	24
2.4 Consequências do assédio moral	28
3 METODOLOGIA	31
3.1 Tipo de pesquisa	31
3.2 Sujeitos da pesquisa e amostragem	31
3.3 Estudo piloto	32
3.4 Procedimentos e técnicas de coleta de dados	33
3.5 Análise e interpretação dos dados	36
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	38
4.1 Participação na pesquisa	38
4.2 Incidência do assédio moral no trabalho	39
4.3 Identificação do assédio moral no trabalho	42
4.3.1 Condutas Abusivas.....	44
4.3.2 Atentado à integridade da pessoa e ao seu emprego	50
4.4 Identificação de fatores estimulantes do assédio moral no trabalho	53
4.4.1 Relação entre assédio moral no trabalho e gênero, maternidade, cor	53
4.4.2 Relação entre assédio moral no trabalho e cargo e nível de escolaridade	56
4.5 Existência de denúncias	60
5 RECOMENDAÇÕES	67
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS	75

APÊNDICE A – E-MAIL ENVIADO ÀS SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR ANALISADA	84
APÊNDICE B - INFORMAÇÕES AOS PARTICIPANTES E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	87
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOBRE OS DADOS DA ENTREVISTADA	91
APÊNDICE D – ENTREVISTA.....	92
APÊNDICE E – RELATÓRIO TÉCNICO	94
ANEXO A – LEI Nº 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015.....	98
ANEXO B – PORTARIA Nº 583, DE 22 DE MAIO DE 2017	101
ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DADOS DO PROJETO DE PESQUISA.....	109

1 INTRODUÇÃO

Os assédios moral e sexual são duas faces do comando maléfico presente nas organizações, nas quais o agredido crê que o seu nome - e não o do atroz - ficará sujo, que deve se envergonhar e que será alvo de censura da comunidade em que está inserido. Porém, o assédio sexual difere-se do moral no sentido em que, naquele, um indivíduo deve pagar, através de relação sexual, para que um outro não o prejudique; configurando, assim, uma coação, e não um prazer (FREITAS, 2001).

Já o assédio moral é caracterizado por qualquer comportamento abusivo e continuado, expresso através de escritos, vocábulos e gestos, desejando agredir o indivíduo física e psicologicamente e que pode provocar danos à personalidade, à dignidade ou à saúde da vítima, bem como degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2017).

Ou seja, o assédio moral está relacionado a ataques que, mesmo não efetuados diretamente, desqualificam a moral do atingido, causam diminuição da autoestima e fazem com que o indivíduo se sinta ridicularizado e sujo, podendo gerar danos físicos e mentais (FREITAS, 2001).

Com o objetivo de aumentar seu amor-próprio e mostrar seu poder, o malfeitor precisa abater o outro. Ele cobiça o enaltecimento e a aprovação, “manipulando os demais para atingir esses resultados” (FREITAS, 2001, p. 9). Essa crueldade não vem de uma doença psiquiátrica, e sim de uma racionalidade desumana (FREITAS, 2001).

Porém, deve-se ter cuidado ao classificar uma violência como assédio moral, pois, uma reprimenda mais incisiva, principalmente seguida de arrependimento pelo excesso, não é tão grave e nem configura o ataque em estudo. O efeito destrutivo do assédio encontra-se na repetição dos atos que envergonham e depreciam o outro (FREITAS, 2001). Ou seja, o assédio moral é uma ação que obtém significado por sua persistência (HIRIGOYEN, 2017).

Segundo Hirigoyen (2017), o universo escolar é um dos setores mais afetados pela presença do assédio moral entre os trabalhadores por não possuir tarefas muito bem definidas e por existir disputas de poder.

Ao focar apenas nas universidades federais, além dos problemas típicos de todos os ambientes escolares, os servidores daquelas instituições ainda sofrem com

o estresse oriundo das excessivas demandas administrativas, da falta de suporte da administração, e da pressão de ter que desenvolver e publicar pesquisas (NUNES; TORGA, 2020).

Além dos danos pessoais, segundo Farias e Sousa (2013), trabalhadores que sofrem com o assédio moral tendem a diminuir a produtividade e a aumentar os índices de licenças médicas e de acidentes de trabalho, elevando, conseqüentemente, as despesas da instituição.

Adicionalmente, as vítimas nem sempre denunciam ou, quando a fazem, a denúncia pode não ser um meio eficaz de se livrar dos ataques. Tais situações foram ditas por alguns participantes do estudo de Nunes e Tolfo (2013, p. 148 e 149), no qual os autores avaliaram se os servidores de uma universidade, vítimas de assédio moral, comentaram ou denunciaram os ataques e quais foram as características dessas ações: “Apesar da gravidade da situação o caso não foi adiante.” (P174); “Possivelmente, vai piorar a situação.” (P232); e “Acho que se fizer vou ser colocada a disposição e sofrer mais assédio.” (P277).

Outros motivos, citados na pesquisa, para que os servidores não fizessem a denúncia, foram o medo de ser prejudicado na avaliação do estágio probatório e a participação, nas instâncias superiores, de pessoas as quais pertencem ao grupo de assediadores (NUNES; TOLFO, 2013).

Devido a todos esses problemas, ações de diagnóstico organizacional, atos de prevenção e estratégias de intervenção e de acolhimento devem ser criados e divulgados como forma de diminuir esse tipo de violência. Nunes e Tolfo (2013) também citam a criação de dispositivos, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, nas universidades federais, para conceder ao trabalhador atacado o poder de denunciar o ataque do qual tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente.

1.1 Problema de pesquisa

Quais são as características do assédio moral sofrido pelas técnico-administrativas de uma Universidade Federal mineira?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Minas Gerais, vivenciadas e expostas por suas técnico-administrativas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar as atitudes percebidas como agressivas e vivenciadas pelas técnico-administrativas.
- Examinar a percepção dessas servidoras quanto às consequências dessas ações à sua saúde e ao seu trabalho; bem como à instituição.
- Detectar algumas características das vítimas.
- Analisar as ocorrências e os tipos de denúncias realizadas pelas vítimas;
- Propor alternativas para diminuir o assédio moral no trabalho e minimizar seus efeitos.

1.3 Justificativa e relevância da pesquisa

Nesta dissertação, a análise da incidência, dos efeitos e dos impactos do assédio moral no trabalho, vivenciado pelas técnico-administrativas de uma instituição federal de ensino superior, bem como a proposição de estratégias para reduzir essa violência são justificadas pelo assunto não obter intensa adesão para análises; pelas consequências negativas já identificadas da presença do assédio moral no trabalho para a saúde dos trabalhadores, para a organização e para a administração pública; e pela existência do ataque em ambientes acadêmicos superiores (NUNES; TORGA, 2020). Outras justificativas podem ser vistas no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Justificativas para se estudar o assédio moral no trabalho



Fonte: Elaboração própria (2021). Adaptado de SILVA, SALLES e DUARTE (2020); BELTRAME (2020); HIRIGOYEN (2017); e MORANDI, TOSTA e NUNES (2018), respectivamente.

Essa pesquisa pode dar visibilidade às ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior mineira, local que deve formar cidadãos não só tecnicamente, mas também ética e moralmente, capacitados para o mercado de trabalho.

Com essa divulgação, os servidores têm acesso maior a informações, podendo vir a criar grupos de discussões sobre o tema (NUNES e TORGA, 2020), ou fóruns para desabafar e expor suas vivências, mesmo que de forma anônima. Já

as universidades podem reformular sua cultura organizacional com o objetivo de acabar com essa violência em seu interior por meio da criação de grupos de apoio com profissionais qualificados, de comissões de sindicância que punam com rigor e exemplarmente os agressores e de políticas preventivas de assédio moral no trabalho; tornando-se e formando profissionais exemplares para o mercado de trabalho.

1.4 Estrutura do trabalho

Além dessa introdução, este trabalho abrange mais cinco tópicos. No segundo é exposto o referencial teórico, onde se discute o assédio moral no trabalho e suas características, bem como as características das instituições onde ele está presente, o assédio moral na administração pública e as consequências dessa violência. No tópico três, é detalhada a metodologia utilizada. O tópico quatro apresenta e discute os resultados encontrados. Já o tópico cinco elenca as recomendações desse estudo. E, por fim, o tópico seis trata das considerações finais dessa pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Assédio moral e suas características

Apesar de ter sido estudado e conceituado apenas no final do século XX, o assédio moral está presente no cotidiano dos indivíduos há muito mais tempo e pode ocorrer em qualquer relação de convívio, inclusive no meio laboral, entre, pelo menos, duas pessoas.

Atualmente, essa humilhação sofrida no ambiente de trabalho encontra fundamento nas características da estrutura macroeconômica que favorecem o surgimento da violência, tais como: precariedade do trabalho, rotina célere da economia, ânsia por diminuição dos gastos fabris, aumento da população desocupada, terceirização, expansão da informalidade e existência de empregos por períodos definidos (HELOANI, 2004).

Não há nenhum tipo de objeção quanto ao entendimento de que essa violência é séria, sobretudo para quem sofre com as hostilidades (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019). E, assim como o assédio já é uma violência culturalmente arraigada em nossa sociedade, não é de se surpreender que ela tenha se adentrado nos ambientes laborais.

A cultura organizacional pode definir se os comportamentos dos trabalhadores serão éticos, ou não. Em empresas que adotam uma cultura a qual não preza pelos valores éticos, pessoas que não se adaptam facilmente a mudanças não são bem aceitas e podem sofrer com o assédio moral, ou seja, a característica de trabalho da organização pode estimular comportamentos perversos aos empregados (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

No Brasil, o debate iniciou-se com a tradução da obra de Hirigoyen – *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (2000) –, a qual inaugurou a expressão “assédio moral” e abriu espaço para se discutir sobre essa violência, tanto no grupo familiar, quanto no laboral (FREITAS, 2001, e SOARES e VILLELA, 2012); e com a publicação do livro *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações* (2003), baseado na dissertação da médica do trabalho, Margarida Barreto (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012).

E, apesar de vários autores conceituados terem definido, a partir do seu ponto de vista, o conceito de assédio moral e do assédio moral no trabalho, nos próximos parágrafos será notado que todas as definições convergem para as mesmas características.

O assédio moral no trabalho é um tema estudado desde os anos 80 por pesquisadores europeus, tais como Leymann, Hirigoyen e Einarsen. E cada um, a partir de suas experiências nomeou e definiu o assédio moral à sua maneira.

Heinz Leymann, nascido na Alemanha, e com cidadania sueca, foi um psicólogo e professor da Universidade de Umeå, pioneiro nos estudos sobre assédio moral no trabalho, o qual denominou de *mobbing* (HEINZ, 1999). Segundo Leymann (1990), o termo *bullying* deveria ser utilizado apenas quando o assédio moral ocorria no contexto escolar, envolvendo crianças e adolescentes.

Para o autor, o *mobbing* ocorre quando uma vítima é injustamente submetida a uma comunicação hostil e antiética de maneira sistemática por uma ou mais pessoas. “Essas ações ocorrem com frequência (quase todos os dias) e por um longo período (pelo menos por seis meses) e, por causa dessa frequência e duração, resultam em danos psíquicos, psicossomáticos e sociais” (LEYMANN, 1990, p. 120¹).

Já a psiquiatra francesa, Marie-France Hirigoyen (2017, p. 17), define assédio moral no trabalho como “*qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho*” (grifo da autora).

E o psicólogo norueguês Einarsen (2005) defende que, no ambiente de trabalho, o assédio moral – denominado por ele como *bullying*:

refere-se a todas as situações em que uma ou mais pessoas se sentem submetidas a um comportamento negativo por outras no local de trabalho durante um período e em uma situação em que, por diferentes motivos, são incapazes de se defender contra essas ações. (EINARSEN, 2005, p. 2²).

¹ Nossa tradução de: These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery.

² Nossa tradução de: refers to all situations where one or more persons feel subjected to negative behavior from others in the workplace over a period of time and in a situation where they for different reasons are unable to defend themselves against these actions.

Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994), trazem também que, apesar de o termo “*mobbing*” significar originalmente uma agressão em grupo, nos países escandinavos ele é amplamente usado para se referir a incidentes de assédio no trabalho não relacionados a questões sexuais ou raciais, podendo ser realizados por um único indivíduo e com a presença implícita dos assédios sexual e racial, como apresentado por Leymann.

No Brasil, os pioneiros e grandes expoentes acerca do tema são a médica do trabalho Margarida M. S. Barreto, o psicólogo social José Roberto M. Heloani e a administradora Maria Ester de Freitas. Os autores, no livro *Assédio Moral no Trabalho* (2008), definem assédio moral como:

uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 37, grifo dos autores).

Ao se analisar todas essas definições, pode-se, por fim e para este trabalho, conceituar o assédio moral como ações abusivas e frequentes que ocorrem contra alguém, durante um longo período, com o objetivo de atingir a dignidade da vítima, podendo afetar sua integridade profissional e psíquica, e degradar suas condições de trabalho e o clima organizacional.

A exposição das ações abusivas que configuram o assédio moral no trabalho é pertinente para que não haja má interpretação ou mau uso do conceito. Uma advertência mais incisiva, em especial, seguida de remorso pelo excesso, não é tão grave e, também, não configura a agressão em análise. A consequência destruidora do assédio encontra-se na reincidência das ações as quais envergonham e depreciam o outro (FREITAS, 2001).

O que pode ser iniciado por uma mentira sutil ou um evidente desrespeito, resulta em uma manipulação perversa. O assediador tende a repetir o seu hábito destrutivo em todas as circunstâncias (FREITAS, 2001).

Os resultados da pesquisa de Einarsen e Skogstad (1996) mostraram que as vítimas frequentemente intimidadas relataram também uma maior duração do problema (entre os que sofriam *bullying* semanalmente, 43,1% sofriam há mais de dois anos, enquanto outros 25,5% eram intimidados há mais de um ano) e que as

vítimas de bullying durante longos períodos foram violentadas com maior intensidade. Isso pode indicar que o assédio moral assume a forma de escalada.

Cada ambiente de trabalho, com seus diferentes aspectos sociais e organizacionais, pode ter atitudes específicas correlacionadas ao assédio moral. Por exemplo, entre professores, o clima social e a liderança são os fatores que mais se correlacionam com o assédio; entre os representantes dos empregados, é o conflito de papéis que está relacionado ao assédio; e entre trabalhadores gráficos, liderança e conflito de papéis são as variáveis com correlação mais fortes (EINARSEN; RAKNES; MATTHIESEN, 1994).

A falta de controle sobre o próprio trabalho, o conflito quanto às funções exercidas, a insuficiência de domínio na equipe de trabalho e as condições de trabalho insatisfatórias também podem se relacionar ao assédio moral por criar elevados índices de tensão, estresse e frustração no grupo de trabalho, gerando conflitos e má relação entre os trabalhadores (EINARSEN; RAKNES; MATTHIESEN, 1994, e DAMOLIN *et al.*, 2014).

Esses conflitos podem ser caracterizados por ataques físicos, comentários insultuosos, remoção de atividades adequadas à função, inclusão de afazeres acima ou abaixo do domínio do trabalhador, disseminação de fofocas, investida contra a vida íntima e isolamento do indivíduo (EINARSEN *et al.*, 2011).

No entanto, pode ser difícil quantificar o assédio usando as percepções das pessoas porque essas tendem a negar ou minimizar o abuso como forma de sobreviver em um ambiente abusivo. Portanto, uma abordagem subjetiva pode produzir uma subestimação do problema (EINARSEN; SKOGSTAD, 1996). O nexo causal, necessário para que haja a penalização, nem sempre é evidente (HELOANI, 2004).

Trabalhadores mais jovens podem interpretar atitudes consideradas assédio pelos mais antigos como brincadeiras, ritual de trote ou comportamento agressivo que se espera ser tolerado ou gerenciado. Essa diferença ocorre porque os funcionários mais velhos esperam ser tratados com mais dignidade e respeito, diminuindo assim o limiar do que consideram comportamentos aceitáveis de colegas de trabalho e superiores (EINARSEN; SKOGSTAD, 1996).

Os principais atos de assédio moral podem ser reunidos em quatro subgrupos. Estes tratam de acontecimentos quase imperceptíveis a perfeitamente

identificados, tais como: depreciação proposital do ambiente de trabalho; isolamento e recusa de comunicação com o assediado; atentado contra a dignidade do indivíduo; e violência verbal, física e sexual (HIRIGOYEN, 2017).

O assédio pode ser cometido por indivíduos perversos com o intuito de punir ou de exercer o poder sobre outros, com a finalidade de atingir seus objetivos, tais como exigir aos trabalhadores tarefas com que não concordam, ou que estão além da capacidade destes. Para isso, o assediador utiliza-se de violência, pressão, imposição ou intimidação (SOARES e VILLELA, 2012).

Segundo Freitas (2001), o assédio pode ser realizado entre empregados de mesma hierarquia, ou de hierarquia diversa (superior atacado por subordinado ou subordinado atacado por superior), e por uma ou mais pessoas.

No caso de assediadores que ocupam cargo superior, eles podem aliciar outros colegas de trabalho os quais, por medo ou interesse, aliam-se e assediam determinado empregado, achando que, ao agir desse modo, provam sua cumplicidade, na crença de uma proteção a si mesmos (HELOANI, 2004). Porém, quando a agressão é entre indivíduos de hierarquia semelhante, o descaso das testemunhas é ainda maior. E, quando o superior é assediado pelo subordinado e realiza uma denúncia, pode ser responsabilizado por não conseguir liderar ou não se encontrar à altura do posto ocupado (FREITAS, 2001).

Para Heloani (2004), os agressores são bons em exercer política no ambiente de trabalho e eficientes em tomadas de decisão difíceis e polêmicas, porém, são arrogantes e desdenham de seus subordinados, principalmente daqueles que trabalham demasiadamente, sem argumentar.

Mesmo que, aparentemente, os assediadores estimulem seus empregados, não tardam a desanimá-los ou a eliminá-los da empresa, sobretudo se expressarem suas opiniões (HELOANI, 2004).

Porém, nem sempre o assédio moral ocorre apenas devido ao perfil malicioso de um assediador. Algumas instituições podem estimular a ocorrência do assédio com o pretexto de ser um ambiente em que a competição entre seus funcionários é desejável para se obter melhores resultados e maiores produtividades.

2.2 Aspectos das instituições em que se observa uma normalização do assédio moral

Características culturais do meio ao qual as pessoas estão inseridas, podem ser estimulantes para o aparecimento, a perpetuação e a naturalização do assédio moral.

Segundo Heloani (2004), em uma sociedade onde a cultura predominante fosse a de fraternidade, episódios de assédio moral não aconteceriam ou seriam restritos às mazelas individuais. Mas, enquanto a competição e o sucesso são muito mais apreciados do que o altruísmo, ou enquanto a “racionalidade instrumental” é mais relevante que a “racionalidade comunicativa”, o ataque torna-se uma solução a um sistema cruel e não pode ser considerado um mero produto individual (HELOANI, 2004, p. 3).

Isso também ocorre com as organizações. Empresas em que a cultura se caracteriza por flexibilidade, integração, adoção de valores e objetivos compartilhados, participação e trabalho em equipe inibem a ocorrência do assédio moral no trabalho. Já naquelas onde a cultura estimula a competitividade, a produtividade, a busca por lucratividade e a superação de metas, ocorre o contrário (SILVA, CASTRO e DOS-SANTOS, 2018).

Porém, Freitas (2001) afirma que, apesar do uso da narrativa de humanização, coletivização e empoderamento no mundo empresarial, muitas instituições seguem no aumento do número de atos que contribuem para a centralização do poder.

Adicionalmente, ambientes onde há a predominância de relacionamentos ruins, além da presença de supervisores com desempenho insatisfatório, propiciam a ocorrência de assédio moral, pois sérios conflitos interpessoais podem ocorrer (EINARSEN; RAKNES; MATTHIESEN, 1994).

Einarsen e Skogstad (1996) realizaram um estudo entre adultos, com foco na relação entre o assédio moral e a qualidade percebida do ambiente de trabalho e confirmaram que as vítimas e as testemunhas de *bullying* relataram o ambiente de trabalho como de baixa qualidade.

Resultado semelhante foi encontrado por Silva, Castro e Dos-Santos (2018). Segundo esses autores o assédio moral no trabalho “é capaz de minimizar os efeitos

positivos da cultura organizacional sobre a satisfação” (SILVA, CASTRO e DOS-SANTOS, 2018, p. 250).

A atitude dos diretores em distribuir benesses e reprimendas informais demonstra as estratégias para acabar com a resistência dos trabalhadores que criam barreiras para o bom funcionamento da produção. Porém, como a produção não é em si mesma a maior motivação para o trabalhador, o aumento do seu desempenho tem que ser permanente, até que sua serventia alcance um limite (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012).

Muitas vezes, na busca de atingir seus objetivos, os indivíduos competem entre si. Esse comportamento é fomentado por organizações as quais acreditam que a rivalidade e a animosidade podem ser saudáveis. Contudo, uma gestão estressante permite que comportamentos abusivos criem raízes e proporcionem a ocorrência de ações violentas por parte de trabalhadores. Algumas organizações contam com um ambiente tão nocivo que o desacato está sempre presente (FREITAS, 2001).

E, dentro do desejo de prejudicar o outro, podem ser encontradas culturas perpetuadas na sociedade, como os ataques às minorias, visto que, com efeito, os indivíduos precisam ser formados, subjetivamente preparados, para repetir em suas ações concretas as relações coletivas (ALMEIDA, 2020).

As minorias são formadas por indivíduos socialmente identificados como pertencentes a determinados grupos sociais e que são submetidos a ações de discriminação direta ou indireta. Porém, a discriminação só se torna generalizada se forem reproduzidas as conjunturas sociopolíticas as quais naturalizem a assimetria de tratamento dedicado a indivíduos pertencentes a grupos minoritários (ALMEIDA, 2020). E não é de se surpreender que haja também essa reprodução dentro das organizações.

Em relação ao racismo, o preconceito racial foi o ponto de partida para o assédio moral sofrido por uma das vítimas entrevistadas por Valadão Júnior e Mendonça (2015).

Já quanto ao machismo, segundo Freitas (2001, p. 14), “cada vez mais, a mulher tem sabido merecer o respeito e a admiração de seus chefes e pares”. Estes admitem que a presença da mulher, cada vez maior no ambiente laboral, alterou as características das organizações e agitou o meio masculino de várias maneiras,

devido ao cuidado dessas em estar constantemente em busca de instrução, além da necessidade de comprovar ser mais competente que os homens.

Um maior número de mulheres trabalhando e um maior desprendimento das formalidades causaram uma modificação nas atribuições consideradas previamente masculinas. Porém, conforme a presença da mulher nos negócios é aumentada, cresce conjuntamente a sua exposição a golpes (FREITAS, 2001).

Apesar de um estudo realizado por Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994) não ter encontrado, em seus resultados, diferenças significativas na incidência de assédio moral sobre homens e mulheres trabalhadores, Freitas (2001) afirma que uma mulher tem dificuldade de ser respeitada em um meio normalmente ocupado por homens. Ela pode sofrer com gracejos indelicados, sinais obscenos e escárnio, podendo se agravar e resultar em assédio moral.

Na pesquisa de Einarsen e Skogstad, sobre Resultados Epidemiológicos do *Bullying* (1996), 48% das vítimas do sexo feminino relataram terem sido intimidadas apenas por mulheres, 31% relataram terem sido assediadas apenas por homens e 21% foram assediadas por pessoas de ambos os sexos. Ou seja, 52% das vítimas foram assediadas por homens.

Nesse mesmo estudo, os autores afirmaram que as taxas de prevalência do *bullying* foi maior nas organizações dominadas por homens. Isso reforça a crença de que as mulheres vivenciam mais o assédio moral no trabalho devido à condição de serem do sexo feminino.

Além dos ataques diretos, as mulheres podem sofrer com o menosprezo dos homens que não as consideram com capacidade intelectual e estabilidade emocional suficiente para ocuparem o cargo. Essa conduta pode ser efetuada de forma disfarçada e sutil, através de gestos não-verbais ou críticas mascaradas por brincadeiras que ocultam mal-entendidos os quais retornam de encontro à vítima. A atitude também ocorre quando a vítima não tem acesso a informações formais, quando recebe pedido de serviços inúteis e humilhantes, ou tem metas impossíveis de serem atingidas (FREITAS, 2001).

2.3 Assédio moral em organizações públicas

As instituições públicas, apesar de não terem o lucro como objetivo, visam à conquista da melhoria contínua de produção e qualidade de seus produtos – serviços públicos. E, como os servidores gozam de estabilidade em seus empregos, a busca por melhores resultados pode criar um ambiente violento, por parte das chefias, e competitivo, entre indivíduos de mesma hierarquia, acabando por culminar em assédio.

Embora Einarsen e Skogstad tenham publicado em 1996 que um menor número de trabalhadores de empresas públicas (8,2%), em comparação com trabalhadores de organizações privadas (10,7%) relataram ter sofrido *bullying*, e que as menores taxas de *bullying* foram encontradas entre psicólogos e funcionários de universidade; em 2014, Dalmolin *et al.* encontraram que os servidores de um hospital universitário público manifestavam uma maior percepção de sofrimento moral do que os trabalhadores celetistas de outros dois hospitais filantrópicos. Logo, as entidades públicas também merecem atenção quanto à prevenção e ao combate do assédio moral no trabalho.

Na Administração Pública, o agente assediador recorre ao conjunto de recursos de que dispõe no momento do ato para obter ganho consistente na satisfação de subjugar a vítima, apelando a relações funcionais, acessos institucionalizados no campo burocrático, redes de contato e informações (OHLWEILER, 2020).

E, apesar de a universidade ser vista como um ambiente de respeito e de trocas de ideias, onde o produto de maior interesse é a formação intelectual de seus discentes, por vezes ela não é um ambiente sadio psicologicamente para os envolvidos em sua estrutura, sejam eles docentes, técnicos ou discentes. Isso se deve às características do mercado atual que adentraram nas instituições de ensino, fazendo com que as disputas entre os pares sejam consideradas positivas e desejadas para a produção de melhores resultados, embora nas universidades públicas não se tenha o objetivo de obter de lucro.

Metas qualitativas e quantitativas já empurravam professores e alunos ao conflito oriundo do produtivismo, associado à ascensão na carreira. Posteriormente, os conflitos ampliaram-se devido às exigências sobre os docentes frente ao aumento

de vagas para novos estudantes, bem como à existência de atividades avaliativas coordenadas pelo Governo, causando sobrecarga de toda a classe técnica das instituições de ensino superior, em especial às instituições públicas (PAIVA; PAIVA, 2020).

Além disso, a hierarquia, no caso de uma instituição de ensino federal, ocorre pela valorização dos títulos acadêmicos. Logo, quem não os têm é desvalorizado. A hierarquia transcende as funções ocupadas e se estende aos diplomas e carreiras acadêmicos (PAIVA; PAIVA, 2020).

E, considerando-se que os postos de chefia são ocupados por docentes eleitos, esses fatores se agravam, uma vez que a pressão exercida num momento pode ser retaliada posteriormente, pois os mandatos de tais cargos variam entre dois e quatro anos (PAIVA; PAIVA, 2020).

Adicionalmente, no serviço público, o assédio moral pode perdurar por mais tempo do que no setor privado, já que os servidores só são demitidos devido a erros demasiadamente graves. Por causa disso, as formas de assédio são, neste ambiente, mais danosas e geram grandes prejuízos à saúde, assim como à autoestima dos assediados (HIRIGOYEN, 2017).

Nessas instituições, o assédio moral geralmente inicia-se através de uma piora na avaliação de desempenho feita pelo chefe sobre seu subordinado. Isso ocorre porque os aumentos das remunerações dependem da ascensão na carreira. Logo, os servidores zelam por ter boas avaliações (HIRIGOYEN, 2017).

E, quando há atrito com o superior imediato, é praticamente inútil tentar resolver através de simples conciliações, porque é difícil ter contato com o superior setorial quando se quer ser atendido, e o assediado tem que realizar toda uma burocracia para ter sua defesa ouvida (HIRIGOYEN, 2017).

Conforme Hirigoyen (2017), quando há problemas com a chefia ou com os colegas de trabalho, deve-se pleitear uma mudança de setor. Todavia, conseguir ser transferido pode demorar, e, nesse ínterim, a vítima só pode apresentar um atestado médico como forma de se proteger.

E, como forma de denunciar a agressão, pode-se recorrer à ouvidoria da própria instituição, caso exista, ou, no âmbito dos Poderes Executivos federal, estaduais e municipais, para aqueles que o adotam, as denúncias podem ser

enviadas para a plataforma FalaBR, pertencente à Controladoria-Geral da União (BRASIL, 2021).

Para isso, é importante que o denunciador tente obter provas do assédio contra si, pois as comprovações trazidas ajudarão a apurar o comportamento irregular. E, caso o assédio aconteça na presença de outros indivíduos, igualmente é importante registrar datas e testemunhas do assédio. Após o registro da denúncia, uma Sindicância para avaliar a denúncia e um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) poderão ser instaurados (BRASIL, 2021).

Adicionalmente, apesar de o assédio moral não caracterizar uma violência física propriamente dita e do alto grau de subjetividade que dificultam sua punição, além da esfera organizacional – o que muitas vezes não ocorre, pois os assediadores podem ocupar hierarquias superiores –, o meio judicial deve ser acionado para tentar punir os agressores.

Embora não exista no Brasil uma legislação específica sobre o assédio moral, a legislação brasileira possui várias diretrizes para ajudar a prevenir os ataques e punir administrativa, civil e criminalmente os assediadores.

Em princípio é necessário observar o que consta na presente Constituição da República Federativa do Brasil. Já em seu artigo 1º, incisos de II a IV, está previsto que:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988, art. 1).

Seu art. 5º, inciso X, expressa que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, sendo “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988, art. 5).

A CF/88, em seu art. 6º, prevê também que a educação, a saúde, a alimentação, o emprego, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social e a proteção à maternidade e à infância são direitos sociais.

Em seu art. 7º, inciso XXII, consta que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, art. 7).

E, por último, tem-se o art. 170, e seus incisos II, III, V, VII e VIII, constando que a ordem econômica, baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, apresenta como propósito garantir a todos vida digna, conforme os preceitos da justiça social, observados os princípios da busca do pleno emprego.

Em relação ao Código Civil brasileiro, em seu art. 186, diz que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 1940, art. 186), ficando obrigado a repará-lo, conforme seu art. 927.

O Código Penal, em seus artigos 138, 139, 140, 146 e 147, possui as definições de calúnia, difamação, injúria, constrangimento ilegal e ameaça, além das penas que podem ser aplicadas a quem comete esses ataques. Adicionalmente, a Lei nº 14.132 tornou crime “perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade”, sendo a pena aumentada de metade se o delito for praticado contra mulher por causa da “condição de sexo feminino” (BRASIL, 2021, art. 2º). Já a Lei nº 14.188, de 2021, em seu artigo 4º, tornou agravante a lesão corporal cometida contra a mulher, por causa da condição do sexo feminino, e tornou crime:

“causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação” (BRASIL, 2021, art. 4º).

Já a Lei nº 8.112, em seus artigos 116, incisos IX e XI, e 117, incisos V, IX e XVII, traz que “manter conduta compatível com a moralidade administrativa” e “tratar com urbanidade as pessoas” “são deveres do servidor” e que é proibido ao servidor

“promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição”, “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” e “cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias” (BRASIL, 1990).

Adicionalmente, o atual Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, em seu inciso IX, diz que “a cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral” (BRASIL, 1994).

Existem também outras normas que, apesar de serem voltadas a um público específico, corroboram com a importância de se ter uma legislação específica que busque a prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho. Dito isso, podem ser citadas a Lei nº 13.185, de 2015, a qual instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) e que se encontra disponível no Anexo A desta dissertação; e a Portaria nº 583, de 2017, do Ministério Público da União (MPU), do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Procuradoria-Geral, que instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT (Anexo B).

Apesar de todas essas normativas, há, ainda, a necessidade de uma legislação específica sobre o assédio moral no trabalho para que as vítimas tenham como se defender dos ataques de outra maneira que não a administrativa, pois as instituições públicas podem ter suas chefias ocupadas pelos próprios assediadores, mesmo que essa seja um ambiente onde deveria imperar o respeito a todas as opiniões, como o meio acadêmico.

2.4 Consequências do assédio moral

Nos ambientes onde há a ocorrência de assédio moral, os empregados podem ter suas saúdes física e psicológica danificadas e a empresa pode perceber uma degradação do clima organizacional e do desempenho de seus funcionários, além de prejuízo em sua imagem.

Quando o assédio moral é recente, os sintomas são parecidos com os do estresse: irritabilidade, distúrbios do sono, cefaleias, distúrbios digestivos, dores na

coluna. E, a esses sintomas, soma-se os sentimentos de impotência e de humilhação (HIRIGOYEN, 2017).

Após alguns meses de sofrimento, o assediado transforma-se exatamente naquilo que lhe foi imputado devido à permanente e indigna humilhação (HELOANI, 2004). A vítima, sem doença ou esgotamento psíquico anterior, pode iniciar um quadro depressivo e ficar negligente em sua tarefa por seu bem-estar físico e mental se encontrar vulnerável (FREITAS, 2001).

Nesse estágio, o indivíduo passa a manifestar apatia, melancolia, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores. Ele fica preso a uma cicatriz psicológica a qual o torna frágil, assombrado e descrente de tudo e de todos. A lembrança das cenas violentas permanece dolorosa por demasiado tempo, às vezes até para sempre (HIRIGOYEN, 2017).

Porém, com frequência, o trabalhador depressivo oculta os sintomas para seus próximos, uma vez que se sente responsável por não estar mais à altura das expectativas de sua hierarquia (HIRIGOYEN, 2017).

Duvidar da própria saúde mental já é extenuante, caso ainda seja intensificado pelo comportamento dos colegas e das testemunhas, os quais agem como se nada tivesse ocorrido ou como se a pessoa devesse merecer este tratamento; isso é insuportável (HIRIGOYEN, 2017).

Mas, acreditar que os danos causados à vítima refletem apenas no indivíduo é ser ingênuo em desconsiderar a influência de um indivíduo doente para uma organização.

Hirigoyen (2017) afirma que a vivência do estresse e do ódio no emprego pode prejudicar a produtividade dos funcionários assediados, dos que testemunham o assédio e daqueles atingidos de alguma outra forma pelos acontecimentos.

Esse prejuízo também é confirmado no estudo de Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994), no qual é mostrado que não são apenas as vítimas a sofrerem pela presença do assédio no ambiente de trabalho; as testemunhas também relatam um elevado nível de conflito de funções, além da insatisfação com o clima social, com os líderes da organização e com o monitoramento de seus próprios trabalhos.

Como resultado, a organização pode sofrer com rotatividade não programada, absenteísmo, ações jurídico-trabalhistas, perda de empregados talentosos, imagem

negativa e comportamentos retaliatórios (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017; KIRCHMAIR; SALOMÃO; ASSIS, 2020).

Adicionalmente às consequências do assédio moral para a própria vítima e para a empresa permissiva a essa atitude, resta ainda os danos a toda sociedade. Isso é perceptível ao se considerar o alto montante de gastos do país – mantidos pela população através do pagamento de tributos – devido às despesas da vítima com aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença por parte da previdência social; hospitalizações no Sistema Único de Saúde; e com seguro-desemprego, dentre outros programas de assistência social (HIRIGOYEN, 2017). E, quando o assediado comete suicídio, ainda há que ser pago pensão por morte aos seus dependentes.

Deve ser lembrado também que, quando a instituição pertence à administração pública, como o caso em questão, todos os seus danos e prejuízos também se voltam para a sociedade.

Para evitar que todos esses prejuízos se tornem realidade, as instituições têm que prezar por uma cultura de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

Para atender ao objetivo de analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior, vivenciadas por suas servidoras técnico-administrativas, esta pesquisa é classificada como descritiva explicativa, com a utilização da metodologia qualitativa, de natureza aplicada, utilizando-se da análise de conteúdo resultante do levantamento obtido a partir de entrevistas semiestruturadas do grupo em estudo.

Segundo Matias-Pereira (2016), a pesquisa descritiva propõe-se a observar e descrever um efeito, enquanto a pesquisa explicativa busca explicar os fenômenos analisados. Quanto ao método qualitativo, as informações obtidas não podem ser mensuráveis. Os dados são analisados de forma indutiva (MATIAS-PEREIRA, 2016). Em adição, esse estudo configura-se como uma pesquisa aplicada pois se propõe a gerar aprendizados aplicáveis e dirigidos à resolução dos problemas aqui debatidos (MATIAS-PEREIRA, 2016).

O levantamento foi a técnica de coleta de dados escolhida por envolver a arguição direta dos indivíduos, cujo comportamento se pretende conhecer (MATIAS-PEREIRA, 2016).

3.2 Sujeitos da pesquisa e amostragem

O assunto central desta pesquisa é o assédio moral no trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada no interior de Minas Gerais, sendo as servidoras técnico-administrativas da universidade os sujeitos do estudo.

A escolha do público-alvo a ser analisado ocorreu pelo fato de as técnico-administrativas ocuparem cargos intermediários para que as instituições de ensino superior cumpram sua função de formar profissionais de nível superior (Lei nº 9.394, de 1996) e de serem mulheres, condição que as tornam mais visadas a sofrer assédio moral em seu ambiente de trabalho.

Já a universidade a ser estudada, próxima a completar seu centenário, está, segundo o ENADE 2019, entre as cinco melhores do país e as três melhores de

Minas Gerais (BRASIL, 2020), e possui três campi, mais de 75 cursos e cerca de 20.000 estudantes.

3.3 Estudo piloto

Com o propósito de examinar a pesquisa e conferir validade interna aos resultados obtidos, antes de se efetuar os procedimentos e as técnicas de coleta de dados com os sujeitos da pesquisa, foi realizado um estudo piloto das etapas de envio do convite para participar do estudo até a efetuação da entrevista, com duas servidoras públicas, doutoras, quarenta anos de idade em média, casadas, brancas e ocupantes há cinco anos, em média, de cargos que se enquadram no nível D, do órgão responsável pelas Unidades Acadêmicas de Ciências Biológicas.

Esse estudo piloto foi feito entre os dias 08 e 10 de março de 2021, antes de se expandir o público-alvo da entrevista a todas as técnico-administrativas. Porém, com a participação de servidoras de outros níveis, incluindo o D, o estudo ficou ainda mais próximo da pesquisa real.

As duas servidoras receberam o e-mail com o convite para participar da pesquisa e responderam ao questionário. Quanto a este, não houve nenhuma colocação. Porém, no e-mail convite e no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma das participantes se incomodou com a falta de evidência nos dizeres quanto ao seu anonimato. Devido a isso, todos os locais onde já havia tal afirmação foram ainda mais evidenciados.

Como apenas uma das respondentes confirmou sofrer ou ter sofrido assédio moral no trabalho, ela foi então convidada a participar da entrevista e de forma gravada. Durante essa, pode ser identificado o nervosismo da pesquisadora e uma má distribuição das perguntas, o que resultou em uma entrevista de apenas 11 minutos.

Logo, tornou-se conveniente a inserção de novas questões; a modificação da estrutura, a mudança da ordenação e a retirada de algumas perguntas; a criação de um roteiro mais flexível para uso durante as outras entrevistas; e uma imagem da tela do computador que permitisse a visualização, ao mesmo tempo, do roteiro, da entrevistada e do arquivo de texto onde eram anotadas as observações.

Tudo isso tornou as entrevistas mais fluidas, auxiliando também na redução da ansiedade e gerando conteúdos maiores e melhores, com respostas mais claras e dinâmicas.

3.4 Procedimentos e técnicas de coleta de dados

As informações acerca da identidade e de dados profissionais de 684 técnico-administrativas que se enquadravam no perfil desejado, mulheres não ocupantes de cargo de docência, foram adquiridas por levantamento realizado no sítio eletrônico do Portal da Transparência, vinculado à Controladoria-Geral da União, e na página de acesso à informação da própria universidade em estudo. Após a obtenção desses dados, nova pesquisa foi realizada, no Catálogo Telefônico e E-mails da entidade de ensino, para obter o e-mail institucional dessas servidoras, sendo encontrados 652 endereços eletrônicos.

Estas foram convidadas, por e-mail (APÊNDICE A), a participar da pesquisa previamente autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal, através do parecer consubstanciado de número 4.547.515 (ANEXO C).

Porém, uma vez que as respostas obtidas eram referentes a seis por cento dos convites e que trinta técnico-administrativas não tinham seus endereços eletrônicos cadastrados no Catálogo Telefônico e E-mails da universidade, foi necessário adotar o método de amostragem em bola de neve com as entrevistadas para obter e-mails pessoais e, também, para selecionar endereços para um segundo envio de convite. Esse método resultou no envio de mais dois novos e-mails e de 64 reenvios.

Ao se utilizar essa metodologia, deve-se ter a preocupação de que, em pesquisas com grandes populações, ela não irá criar uma amostra representativa e arbitrária. Além disso, é possível que se obtenha unicamente declarações semelhantes, pois os indivíduos inevitavelmente indicarão pessoas de sua rede de contatos. Isso pode limitar a variedade dos discursos (VINUTO, 2014). Contudo, a amostragem em bola de neve foi utilizada de forma a reforçar os convites que já tinham sido feitos e para obter endereços pessoais, o que minimizou os riscos

citados, pois apenas dois novos endereços foram obtidos e sete, dos e-mails reenviados, respondidos.

Com a utilização dessas duas técnicas de amostragem, foram enviados convites a 654 servidoras técnico-administrativas, entre os dias 13 de março e 08 de junho de 2021.

No corpo do e-mail, havia um endereço eletrônico que levava quem nele clicasse a um formulário eletrônico do Google Forms, contendo informações aos participantes e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B); definição de assédio moral no trabalho, de Hirigoyen (2017), junto da pergunta acerca de ser ou não vítima da conduta abusiva; pergunta sobre o consentimento ou a negativa quanto à gravação da entrevista, se ocorresse; e questionário on-line sobre o perfil da respondente (APÊNDICE C) com perguntas sobre nome, nível de escolaridade, idade, tempo de trabalho, estado civil, se tem ou não filhos e cor ou raça, segundo o adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019).

Porém, mesmo com todos os procedimentos citados para se evitar possíveis incômodos às participantes, há de se considerar que o tema em estudo, por si só, já é motivo para causar desconforto às entrevistadas. Logo, negativas e desistências, quanto à participação do público-alvo na pesquisa, foram esperadas devido ao grande sofrimento físico e mental que o tema ou a entrevista podem causar por se rememorar as agressões; ou ao medo da exposição de sua identidade e dos ataques sofridos; ou, até mesmo, ao receio de represálias vindas dos autores das agressões ou dos representantes da instituição.

Devido a isso, aquelas que não participaram da entrevista, mas que expuseram alguma informação válida para esta pesquisa, via e-mail, foram aqui denominadas pela letra C, seguida de um número (1 ou 2), para evitar sua identificação.

Aquelas que confirmaram sofrer ou já ter sofrido assédio moral no trabalho foram convidadas para uma entrevista de maneira semiestruturada, com base no roteiro que está disponibilizado no Apêndice D, cujo conteúdo abarca os efeitos e os impactos do assédio moral no desempenho profissional, na saúde das servidoras e no clima organizacional; a existência de denúncias e seus resultados, entre outros.

Para isso, considerou-se entrevista como uma técnica de coleta de dados na qual os entrevistados declaram seus pontos de vista sobre questões de interesse do pesquisador (PERÄKYLÄ, 2005).

Ao utilizar a entrevista para coletar dados, o pesquisador pode obter informações, através de comportamentos e experiências individuais, que, com técnicas diversas, não seriam possíveis. Além disso, a entrevista foi adequada para transpor distâncias no espaço e no tempo, pois acontecimentos passados puderam ser compreendidos ao se entrevistar indivíduos que os vivenciaram (PERÄKYLÄ, 2005).

Quanto à classificação da entrevista, essa foi semiestruturada já que a execução do roteiro de perguntas não foi totalmente rígida (MATIAS-PEREIRA, 2016), sendo permitido à entrevistada discorrer sobre assunto não relacionado à questão feita, mas que estava de acordo com o tema analisado.

Com o objetivo de evitar o aumento da proliferação da COVID-19 e de tornar a entrevista mais segura para as técnico-administrativas, ela foi realizada de forma remota, através de um aplicativo de videoconferência, entre os dias 15 de março a 08 de junho de 2021. Porém, com o propósito de se resguardar a imagem das participantes, apenas a voz daquelas que permitiram a gravação da entrevista foi capturada, através de um aplicativo de gravação de áudio o qual armazenava o conteúdo na memória do celular.

Após a realização das entrevistas gravadas, o conteúdo foi transcrito por um aplicativo de transcrição (webcaptioner) e revisto manualmente pela pesquisadora para corrigir possíveis erros e inserir a ocorrência de sons importantes para o estudo, tais como a presença de choros, risos, suspiros, pausas, entre outros.

E, para garantir ainda mais o anonimato e a proteção às entrevistadas, os nomes verdadeiros não foram ou serão revelados, em nenhum momento, sendo substituídos pelo código TA, seguido de um número (1 a 18).

Adicionalmente, dados acerca de denúncias de assédio moral feitas na ouvidoria da instituição, bem como de sindicâncias e processos administrativos disciplinares com o tema em estudo, foram coletados através de contatos por e-mail com os técnico-administrativos responsáveis por esses setores.

3.5 Análise e interpretação dos dados

Nessa presente dissertação foi feita a análise e a interpretação do conteúdo, segundo o método proposto por Bardin (2011), das entrevistas realizadas com as servidoras técnico-administrativas de uma Instituição Federal de Ensino Superior do Sudeste do Brasil. Esse método caracteriza-se pela pré-análise; pela exploração do material; e pelo tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Ao se realizar uma entrevista, as respostas obtidas são parte do conteúdo a ser analisado, mas também se tem a entonação com que as respostas foram dadas, bem como os movimentos corpóreos feitos pelos entrevistados (PERÄKYLÄ, 2005). E tudo foi analisado.

Bardin (2011) propõe o uso de classificações dos dados para analisá-los, através de um sistema de categorias, que é o método utilizado no presente trabalho.

Devido à complexidade e à pluridimensionalidade do elemento verbal das entrevistas, raramente é possível criar um conjunto categorial único e homogêneo (BARDIN, 2011).

Assim, primeiramente, as respostas foram organizadas e categorizadas de acordo com a ordem das perguntas feitas para, em seguida, ser realizada uma “leitura flutuante”, com o objetivo de formular hipóteses e elaborar indicadores para fundamentar a interpretação.

Posteriormente, foi realizada, para cada questão e para toda a entrevista, no software IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), uma análise de similitude com referência na presença, frequência, intensidade, direção, ordem e concorrência das palavras semelhantes presentes nas diferentes entrevistas. Essa análise deu origem a imagens contendo a relação entre as palavras mais citadas nos textos inseridos, gerando algumas categorias oriundas da repetição frequente de temas, quais sejam: ocorrência do assédio moral no trabalho, consequências do assédio moral, possíveis agentes estimuladores do assédio, e proposta de diminuição da ocorrência dessa violência.

Em seguida, uma análise mais aprofundada dos resultados do programa deu origem à interpretação final e à criação de subcategorias: atitudes hostis presentes nas entrevistas, frequência e ocorrência das agressões, consequências para as

vítimas, consequências para a instituição, e influência do gênero, da maternidade, da cor, do cargo e do grau de instrução.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Participação na pesquisa

Das 684 servidoras técnico-administrativas cadastradas no portal da transparência, 654 endereços eletrônicos foram encontrados no catálogo eletrônico da instituição, os quais receberam o e-mail convite para participação na pesquisa entre os dias 13 de março e 10 de junho de 2021. Duas servidoras foram convidadas para a entrevista através do e-mail pessoal conseguido pela utilização do método de bola de neve e outras duas servidoras participaram do estudo piloto, não sendo estas, portanto, contabilizadas para a análise dos resultados.

De todas as convidadas, 48 servidoras técnico-administrativas, o que representa pouco mais de sete por cento da amostra, retornaram o contato. 47 responderam ao questionário e uma retornou o e-mail afirmando não ter vivenciado o assédio moral no trabalho, mas não preencheu o questionário sobre seu perfil.

O pequeno número de participações já é esperado em pesquisas com esse tema como pode ser observado nos artigos de Nunes e Torga (2020), Beltrame (2020), Nunes, Tolfo e Espinosa (2019), e Nunes e Tolfo (2013). Esse dado reforça a ideia de que, apesar das muitas pesquisas encontradas na literatura brasileira, nos mais diferentes periódicos, e da crença de que a quantidade de publicações com essa temática tende a aumentar, o assunto não tem obtido intensa adesão para análises (LUCENA *et al.*, 2018, e NUNES; TORGA, 2020).

Possíveis motivos para essa baixa adesão podem ser identificados nos relatos de algumas entrevistadas. Segundo elas, algumas servidoras poderiam:

- não utilizar nenhum e-mail;
- acessar apenas e-mail pessoal, e não o institucional – como comprovado com duas entrevistadas;
- ter medo de se expor, confirmado por aquelas que vivenciaram o assédio, mas não permitiram a gravação da entrevista;
- acreditar que só deveria participar da pesquisa quem vivenciou a agressão;
- ter medo de a pesquisa ser realizada por algum órgão da instituição, e sofrerem represálias em decorrência disso.

Porém, o número de respondentes foi suficiente para se obter uma variedade de perfis dos sujeitos participantes (graduadas, especialistas, mestres e doutoras; com idades entre 25 e 56 anos; tempo de trabalho entre seis meses e 29 anos; solteiras, em união estável, casadas, separadas e divorciadas; com e sem filhos; amarelas, brancas, pardas e pretas; e ocupantes de cargos de níveis C, D e E). Tais informações foram essenciais para se identificar características daqueles que mais sofrem com o assédio na universidade analisada.

Assim, no próximo subtópico serão feitas relações entre as respostas das participantes quanto a seus perfis e à possível vivência do assédio moral no seu ambiente de trabalho.

4.2 Incidência do assédio moral no trabalho

Quando expostas ao conceito de assédio moral no trabalho de Hirigoyen (2017) e questionadas se já sofreram desse mal, das 47 respondentes do questionário, 27 se identificaram como vítimas. Destas, 18 aceitaram ser entrevistadas, sendo 14 com conteúdo gravado.

As Tabelas 1, 2 e 3 expõem o perfil das participantes e os órgãos de suas lotações pois, como afirmam Nunes e Torga (2020), a caracterização das participantes proporciona a compreensão do público respondente e das consequências proporcionadas pelo assédio moral no trabalho.

Tabela 1 – Descrição de todas as respondentes

Respondentes (47)	Freq.	%
Idade: 30 a 45 anos	31	66,0
Estado Civil: Casada/União Estável	26	55,3
Nível de Escolaridade: Mestrado	21	44,7
Possui Filho(s)	25	53,2
Cor ou Raça: Branca	31	66,0
Nível D	20	42,6
Tempo de Trabalho na Universidade: 5 a 10 anos	26	55,3

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Tabela 2 – Descrição das servidoras que se identificaram como vítimas do assédio moral no trabalho

Respondentes positivas (27)	Freq.	%
Idade: 30 a 45 anos	18	66,7
Estado Civil: Casada/União Estável	15	55,6
Nível de Escolaridade: Especialização	13	48,1
Possui Filho(s)	18	66,7
Cor ou Raça: Branca	16	59,3
Nível C	11	40,7
Tempo de Trabalho na Universidade: 5 a 10 anos	15	55,6

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando analisadas as lotações das participantes, percebe-se que em vários órgãos da Universidades são encontradas servidoras que acreditam já terem sido vítimas de assédio moral no trabalho, conforme exposto na Tabela 3.

A fim de evitar possíveis identificações, as lotações das servidoras participantes foram divididas em 14 órgãos maiores aos quais seus setores pertencem, segundo o organograma da instituição: Reitoria, Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento, 2º Campus da Universidade, 3º Campus da Universidade, Unidades Acadêmicas de Ciências Agrárias, Unidades Acadêmicas de Ciências Biológicas, Unidades Acadêmicas de Ciências Exatas e Unidades Acadêmicas de Ciências Humanas.

Tabela 3 – Lotação das servidoras participantes da entrevista

Órgão	Participantes	Assediadas
Unidades Acadêmicas de Ciências Biológicas	14	7
2º Campus da Universidade	6	3
Unidades Acadêmicas de Ciências Humanas	4	4
Pró-Reitoria de Ensino	4	3
Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento	3	3
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura	3	2
3º Campus da Universidade	3	1
Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários	2	1
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	2	1
Reitoria	2	1
Unidades Acadêmicas de Ciências Agrárias	2	0
Outros	2	1

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Logo, percebe-se que as servidoras as quais se dizem assediadas pertencem a 11 dos 14 órgãos maiores da instituição, demonstrando que essa violência pode

ser considerada um ato presente institucionalmente, não discriminando o local em que a profissional atua, e, até mesmo, considerada uma atitude já cultural no ambiente de trabalho destas técnico-administrativas. Tal fato evidencia uma maior chance de uma assediada sofrer nova violência ao trocar de setor de trabalho como forma de se livrar dos primeiros ataques, não sendo, pois, uma solução tão eficaz, como defendido por Hirigoyen (2017).

Quanto à hierarquia, assim como no estudo de Soares e Villela (2012), embora tenham sido identificados colegas de mesma hierarquia e até subordinados como os causadores das violências, a maioria admitiu que o assédio partiu de superiores hierárquicos.

Outra característica encontrada foi a de que haviam mais de uma vítima nos locais, ou seja, a vítima era assediada na frente de testemunhas, ou mais de uma técnico-administrativa era assediada moralmente no mesmo ambiente de trabalho. Tal fato também foi percebido por algumas das entrevistadas terem se referido no plural aos casos de desrespeitos e inferiorização vivenciados comumente pelos técnico-administrativos da instituição ou por citarem outras vítimas.

E acho que isso é uma das coisas muito tristes que a gente vê na instituição: a falta de respeito, de dignidade, com que os servidores são tratados; os técnicos, principalmente os técnicos de nível intermediário, que a gente percebe nítido assim. (TA2).

A gente sabe que infelizmente os professores têm mais poder que o técnico na Universidade. (TA4).

A gente que é mulher sofre um bocadinho nesse ambiente. (TA6).

Primeiro, quando eu ingressei na “Universidade”, tomei posse. Você é servidora, você sabe, a gente não tem treinamento específico para trabalhar naquele setor, né? (TA8).

Sim, também acho esse trabalho importante. Por isso que eu me disponibilizei, porque eu acho que a gente tem muita recorrência disso na “Universidade”. Então, a gente precisa de dados para que as pessoas acreditem que isso realmente acontece. Porque, se a gente não tiver isso aí, a gente não vai melhorar o trabalho. (TA12).

A gente tem a questão de gênero, tem a questão racial e no meu caso, de nós técnico-administrativos, ainda temos o cargo. (TA13).

Isso confirma a afirmação de Chauí (2016) segundo a qual a boa realização do espaço acadêmico tem sido contrária à dimensão democrática da universidade e

reforça a política de manutenção de desigualdades culturais da sociedade brasileira. Ou seja, a “organização acadêmica” espelha a sociedade autoritária, elitista, hierarquizada e vertical presente no país; terreno fértil para a ocorrência do assédio moral.

E, durante o discurso das vítimas, pode-se verificar a importância do verbo falar em todas as etapas de ocorrência do assédio moral no trabalho:

- as vocalizações foram as atitudes hostis mais recorrentes;
- a ausência de comunicação adequada também foi citada como facilitadora das agressões;
- a fala foi a principal ferramenta utilizada para denúncias e desabafos; e
- o direito à maior participação (ter voz e ser ouvido) dos técnico-administrativos nos órgãos colegiados foi citado como uma forma de minimizar a ocorrência do assédio moral na instituição.

4.3 Identificação do assédio moral no trabalho

Na presente pesquisa foi percebida a dificuldade de algumas servidoras em conhecer ou entender o significado de assédio moral no trabalho, mesmo com a disponibilização, para as participantes desse estudo, do conceito de assédio moral no trabalho, segundo a psiquiatra francesa Hyrigoyen (2017, p. 17):

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2017, p. 17, grifo da autora).

Segundo essa mesma autora, nem todos os indivíduos que alegam terem sido assediados são de fato. Por isso é necessário ser cuidadoso ao se receber uma denúncia. “Só assim, uma prevenção verdadeiramente eficaz poderá ser adotada” (HIRIGOYEN, 2017, p. 19).

O primeiro episódio ocorreu com uma técnico-administrativa que, apesar de assinalar a alternativa referente a não ter sido vítima de assédio moral no trabalho, em e-mail posterior ao preenchimento do questionário, relatou: “Respondi ao seu questionário, mas não tenho relatos importantes de assédio moral, embora tenha alguns episódios ‘leves’. Já assédio sexual, passei por inúmeras situações” (C1).

Nessa exposição, inicialmente, a participante justifica sua resposta negativa por considerar “leves” as situações vivenciadas. Porém, essas vivências podem, sim, vir a ser consideradas assédio moral pois, mesmo que em menor intensidade, foram identificados, pela servidora, alguns episódios (conduta abusiva e repetitiva).

Em sequência, ela relata, também, ter passado por “inúmeras situações” de assédio sexual. Este tipo de assédio, para a presente pesquisa, é considerado um método de assédio moral porquanto, em concordância com o defendido por Teixeira e Rampazo (2017), o assédio sexual é entendido como práticas de violência de caráter sexual não desejadas pela vítima, ocorridas tanto em espaços organizacionais quanto sociais, independente de relações formalmente hierárquicas, visando dominar e/ou inferiorizar o outro. Tal conceito vai ao encontro da definição de assédio moral citado anteriormente visto que, em ambos, há a ocorrência de comportamentos abusivos e repetitivos, que ferem a honra da vítima.

O segundo episódio foi acerca de um entendimento contrário. A entrevistada TA5, apesar de ter vivenciado condutas abusivas que a fez chorar e se sentir desmotivada e desprotegida, não experimentou o assédio moral no trabalho, pois tais eventos configuram-se como episódios isolados e esporádicos, ocorrendo de formas e com pessoas diferentes, sem haver ligação entre eles.

Este foi o mesmo entendimento da participante C2 que, apesar de se dizer assediada, optou por não participar da entrevista pois, em resposta por correio eletrônico, afirmou sentir que teria muito pouco a contribuir com o trabalho porque “esse tipo de ‘assédio moral’ aconteceu apenas uma vez” e que teria dúvidas se o evento foi mesmo um assédio.

Já a entrevistada TA6 aceitou participar da pesquisa com a intenção de reportar um acontecimento pontual, apesar de ela tê-lo considerado como assédio. Porém, no decorrer da entrevista, foi constatado que, em outros momentos, a servidora vivenciou diferentes episódios que configuram assédio sexual e moral. Isso foi confirmado devido a comentários e gestos de cunho sexual voltados a ela, de forma contínua, durante um período. E, apesar de assegurar que esses comportamentos não a atingiram e que sempre conseguiu “sair muito bem desse tipo de situação”, a técnico-administrativa afirmou ter mudado muito o seu jeito de ser: “Trabalho só de calça agora para evitar este tipo de coisa, e acabo me tornando mais séria do que realmente sou.” (TA6).

Logo, para as análises seguintes, foram considerados mais relevantes os discursos daquelas em que se observou a possível ocorrência do assédio moral no trabalho.

4.3.1 Condutas Abusivas

Nos relatos foram encontradas várias atitudes hostis vivenciadas e que abarcam todas as quatro categorias citadas por Hirigoyen (2017), quais sejam: piora proposital das condições de trabalho; segregação e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; e violência verbal, física ou sexual. Porém, segundo a mesma autora, “na maior parte do tempo, as ofensas são de natureza aleatória, com os métodos variando de acordo com os dias” (HIRIGOYEN, 2017, p. 59). Isso justifica a presença de relatos de uma mesma entrevistada exemplificando diferentes tipos de atitudes hostis. A incidência de tais agressões são expostas na tabela 4.

Tais atitudes também foram encontradas na pesquisa de Souza (2020) quanto às práticas comuns tipificadas como assédio moral no Brasil, depois dos anos 2000, e de Silva, Salles e Duarte (2020), sobre o assédio moral no trabalho remoto de servidores de uma universidade federal durante a pandemia de covid-19.

Tabela 4 – Incidência das atitudes hostis sobre as entrevistadas

Atitudes Hostis	Vítimas
Deterioração proposital das condições de trabalho	94,4%
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos	72,2%
Causar danos em seu local de trabalho	66,7%
Retirar da vítima a autonomia	50,0%
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada	44,4%
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências	38,9%
Agir de modo a impedir que obtenha promoção	38,9%
Dar-lhe permanentemente novas tarefas	33,3%
Induzir a vítima ao erro	33,3%
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas	27,8%
Retirar o trabalho que normalmente lhe compete	27,8%
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências	22,2%
Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos	16,7%
Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde	16,7%
Contestar sistematicamente todas as suas decisões	16,7%
Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho	11,1%
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho	5,6%
Atentado contra a dignidade	88,9%
Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la	66,7%
Espalham rumores a seu respeito	61,1%
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados	38,9%
Atribuem-lhe tarefas humilhantes	33,3%
Fazem gestos de desprezo diante dela	27,8%
Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas	11,1%
É injuriada com termos obscenos ou degradantes	11,1%
Criticam sua vida privada	5,6%
Violência verbal, física ou sexual	50,0%
Falam com ela aos gritos	27,8%
É assediada ou agredida sexualmente	22,2%
Não levam em conta seus problemas de saúde	22,2%
Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara	5,6%
Seguem-na na rua	5,6%
Isolamento e recusa de comunicação	38,9%
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima	27,8%
Recusam todo contato com ela, mesmo o visual	22,2%
É posta separada dos outros	16,7%
Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2021). Adaptado de Hirigoyen (2017).

Dentre as atitudes de piora proposital das condições de trabalho podem ser demonstradas:

- Pressioná-la para que não usufrua de seus direitos:

O primeiro chefe imediato que eu tive, toda vez que eu marcava as minhas férias, ele fazia eu desmarcar na véspera, dias antes, porque ele falava que precisaria de mim. (TA2).

Passamos dos horários. (TA3)

Eu me apresentei para ele, falei que eu estudava, apresentei, falei que tinha que fazer estágio, apresentei um plano de horários para ele, de

compensação, e aí ele falou comigo que eu não tinha o direito de fazer estágio. (TA5)

- Causar danos em seu local de trabalho:

Começou a inventar trabalhos para eu fazer que não tinham nada a ver com o setor de trabalho, com a minha função, tipo fazer trabalho que era da chefe de patrimônio do departamento, que era outra servidora. (TA2).

Começaram a achar que a ata das reuniões a qual eu fazia não era necessária. Pediam apenas um relatório porque não lembravam das discussões; mas depois eliminaram os relatórios também. (TA15).

Eu cheguei a colocar no mural, na época, o Código de Ética dos Servidores Públicos e simplesmente passaram e rasgaram. (TA18).

- Retirar a autonomia da vítima:

Se vocês não entenderem que eu sou chefe e que, se você precisar de algo no meu setor, ou de algum técnico-administrativo do meu setor, você tem que vir a mim, não é por causa de poder, nada disso, é por causa de hierarquia, de você saber de que você está falando para a minha equipe que eu não tenho atribuições, então, não dá para eu ser chefe. (TA9).

- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada:

E essa pessoa encaminhou e-mail para o chefe do departamento, e ele fez questão de distorcer o fato e vir falar para mim que tinha chegado reclamação da Reitoria a meu respeito porque eu não tinha dado retorno ao e-mail. (TA2).

- Censurar sistematicamente todas as decisões:

Era uma situação em que, quando a pessoa chegava, todo mundo já ficava inquieto porque não sabia como falar mais, conversar, porque tudo que falava, gerava algum desconforto. (TA12).

- Dar-lhe seguidamente novos trabalhos:

No final do dia, eu indo embora, ele passou a colocar na minha mesa esses processos para eu abrir, só que ele não me falou nada. (TA11).

- Induzir a vítima a falhar:

Um dia eu tinha feito uma solicitação de um veículo para uns estudantes e quando eu fui confirmar na garagem, falaram que não tinha solicitação nenhuma no sistema. (TA2).

- Impedi-la de acessar os instrumentos de trabalho:

Eles me jogaram para uma sala de recepção. Lá não tem telefone, não pega telefone, telefone fixo não funciona, eu várias vezes tentei, pedi para os técnico-administrativos irem lá, eles tentavam, não funcionava; falava com a chefia, não comprava outro aparelho; meu computador vivia com defeito; tinha um computador na sala da menina contratada, ela não me emprestava. (TA10).

- Retirar o trabalho que regularmente lhe cabe:

Professora, a senhora acha certo, vai fazer um mês que eu estou aqui, vou receber o meu salário, e eu não fiz nada? (TA8).

- E, atribuir-lhe trabalhos inferiores às suas funções de forma proposital e sistemática:

Depois de duas semanas, ele marcou uma reunião comigo e falou que não precisava de uma técnico-administrativa com a minha qualificação, mas que a Pró-Reitora tinha me doado para ele e que ele não poderia me perder pela falta de técnico-administrativo na Universidade. (TA10).

Quanto aos atentados contra a dignidade, entre outros, foram citados:

- O uso de insinuações desdenhosas:

Tem aqueles comentários, tipo: Se eu fosse o chefe do departamento, eu não liberaria vocês. Vocês só estão sendo liberados porque eu não sou o chefe do departamento. (TA3).

Então, isso me fortaleceu, de entender que eu não estou na universidade por aquilo que um dia uma professora me falou, mas pelo contrário, que eu tinha muito para dar para a Universidade. (TA12).

Teve uma situação em que o atual chefe falou algo em que ele se achou muito superior a mim. (TA17).

- A divulgação de fofocas a seu respeito:

Eu fazia coisas e ele falava para o professor que eu não tinha feito. (TA2).

Falam umas coisas, como que eu fiz, uma maneira que não foi o que realmente aconteceu. (TA7).

Sofri com colegas, um grupo unir para me excluir ou unir ao próprio chefe para me punir; aumentar o que falam de você; não passar informação. (TA14).

- E, a maledicência diante dos colegas de trabalho:

Eu não entendi aquilo porque eu devolvi na mão dela, tenho certeza disso, no momento em que eu tirei o xerox. E ela falou que eu tinha sumido a identidade. E, no dia seguinte, a identidade apareceu na minha agenda, sendo que, na agenda, eu tinha procurado, a chefia imediata tinha procurado, minhas colegas tinham procurado nas minhas gavetas, ninguém achou nada. (TA10).

Mais uma vez, é necessário se preocupar com a verificação de que as denúncias são realmente assédio moral. Por exemplo: impedir a vítima de acessar os instrumentos de trabalho é diferente de todos os funcionários de um mesmo local de trabalho não possuírem o equipamento adequado. Naquele caso, em que se configura o assédio moral, apenas o assediado não tem acesso ao material de trabalho (HIRIGOYEN, 2017), fato semelhante ao citado pela entrevistada TA10 no qual apenas ela não tem acesso a computador, telefone e outros equipamentos necessários a seu trabalho.

Quanto às atitudes hostis e conforme Hirigoyen (2017), no serviço público, o sistema de notas é uma questão muito delicada. É corriqueiro conceder a nota máxima ao avaliado. Em ambientes nos quais isso acontece, a perda de um ponto é motivo para o funcionário sentir-se lesado, mesmo que a avaliação tenha sido justa e isso não lhe cause nenhum dano. Porém, esse mesmo sistema pode ser utilizado pelo superior para se assediar o subordinado, reduzindo-lhe a nota sem motivo razoável, com o intuito de dificultar a promoção da vítima.

Segundo a maioria das entrevistadas, essas agressões ainda ocorrem, majoritariamente causadas por homens, professores e perante testemunhas.

Outra característica presente nas entrevistas é que, quase sempre, o superior hierárquico é o único assediador ou faz parte do grupo que pratica o assédio misto, quando pessoas de diferentes hierarquias se juntam para cometer a agressão. Isso é confirmado por vários autores como Souza (2020), Nunes, Tolfo e Espinosa (2019), Hirigoyen (2017) e Freitas, Heloani e Barreto (2017) e pode ser identificado no trecho a seguir:

Essa questão de férias é um problema nesse setor de trabalho, então, todo chefe imediato que passa por lá, acaba que, quando cai nessa situação de não concordar com férias do servidor público, fica impedindo. Então, eu tive esse problema com os dois chefes imediatos que eu tive nesse setor de trabalho. (TA2).

Contudo, faz-se necessário comentar que da parte dos chefes, “não existe sempre a má intenção consciente no tratamento que dispensam aos empregados,

mas, às vezes, simplesmente uma falta de consideração que se torna maldosa pelas consequências que provoca e que deveriam ter sido previstas” (HIRIGOYEN, p. 67, 2017).

Quanto à frequência, ela varia entre as respondentes, mas ocorre de forma rotineira. Para algumas, as situações agravam-se sempre que desejam tirar férias; para outras depende de situações, tais como o encontro com o agressor.

Outra opinião variável, mas citada, foi o efeito da pandemia de covid-19 sobre a ocorrência dos assédios para aquelas que ainda sofrem com as atitudes danosas. Houve aquelas que afirmaram se sentir muito bem por terem se afastado do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, de seus assediadores. Nestes casos, as vítimas dizem se incomodar até mesmo em frequentar a instituição.

Porém, outras passaram a sofrer mais durante o período de trabalho remoto devido ao excesso de demandas e cobranças recebidas, inclusive fora do horário de expediente. Reclamação também de 32,7% dos servidores de uma universidade federal que responderam à pesquisa de Silva, Salles e Duarte (2020).

É importante ressaltar que a maioria dos servidores públicos da instituição analisada, salvo aqueles pertencentes às atividades essenciais, passaram a realizar suas tarefas de forma remota, a partir de março de 2020, devido à pandemia de covid-19, a fim de se evitar uma maior propagação da doença e, conseqüentemente, de seus efeitos danosos – mais de 580 mil mortes até setembro de 2021 (BRASIL, 2021). E, até então, poucos voltaram ao trabalho presencial total.

Para a grande maioria, o assédio moral começou a ser realizado logo que entraram em exercício ou pouco após esse período, durante o estágio probatório – etapa em que se avalia o desempenho do servidor no ambiente de trabalho em que foi lotado, podendo ser exonerado no caso de ser considerado um mau funcionário. Esse dado pode evidenciar o uso desse período como forma de ameaça dos agressores para que tenham seus desejos atendidos por suas vítimas, mesmo que indevidos.

Em relação ao tempo de sofrimento, como citado, a maioria ainda sofre com os ataques, algumas há mais de dez anos. Esse longo período de sofrimento contínuo é o que torna graves as consequências da presença do assédio moral no trabalho. E, conforme Nunes e Torga (2020), é possível relacionar o assédio moral

experimentado pelas participantes e seus efeitos na saúde, na vida pessoal e laboral e nas relações de trabalho de todas.

Por isso, no próximo subtópico, serão apresentadas as consequências do assédio moral à integridade da pessoa e a seu emprego.

4.3.2 Atentado à integridade da pessoa e ao seu emprego

O assédio moral no trabalho traz efeitos negativos para quem sofre e para quem presencia. Dentre os prejuízos à saúde, eles podem ser caracterizados por sintomas físicos e psicológicos, desde leves desconfortos até graves prejuízos para a vida de quem sofre.

Ele começava a brincar, falar coisas de cunho sexual com os amigos dele, lá dentro da sala, e eu me sentia um pouco constrangida porque esse setor de trabalho que eu estou é um ambiente mais masculino, só tinha eu de mulher. (TA11).

E, com a reiteração das atitudes hostis, efeitos físicos e psicológicos podem repercutir um no outro e se agravar, deteriorando a qualidade de vida da vítima.

Dentre os sintomas físicos mais citados, estão as dores (cabeça, nuca, costas) e as palpitações cardíacas:

Eu ficava assustada, meu olho arregalado, ficava tensa e o coração disparado, com medo de ela brigar por algo que tinha acontecido ou que ia acontecer, ou de ela me pedir algo e eu não interpretar bem, por essa barreira que eu criei, e depois ela me prejudicar ainda mais. (TA10).

Esse depoimento da técnico-administrativa TA10 reflete a incapacidade da vítima em se proteger como consequência do assédio moral no trabalho, pois o propósito deste “é desestabilizar o outro, a fim de não ter mais diante de si um interlocutor capaz de responder. Para isso, instaura-se uma desigualdade ou reforça-se a que já existe pelo elo de subordinação” (HIRIGOYEN, 2017, p. 56).

Quanto aos sintomas psíquicos, aqueles relacionados à ansiedade foram os mais frequentes, tal como o choro ou a vontade de chorar. Esses ocorreram, inclusive, durante algumas entrevistas, demonstrando o efeito maléfico da vivência dessas agressões. Tais resultados também foram os encontrados em outros estudos de Nunes e Torga (2020), Silva, Salles e Duarte (2020) e Nunes e Tolfo (2013). Os autores observaram, no discurso das vítimas, efeitos provocados pela vivência das

situações hostis, tais como choro, sentimento de impotência e humilhação, ansiedade, depressão, angústia, desmotivação, entre outros.

Nos momentos em que tive que usar medicação, eu fiquei muito mal, de não conseguir nem me levantar da cama, de não conseguir me alimentar. (TA2).

Eu acho que o que eu mais sinto é tristeza, a ponto de chegar aqui em casa, chorar e falar que eu vou desistir de vir para cá de vez, que eu vou voltar para onde eu estava, que eu não aguento ficar aqui. (TA7).

Fui parar em psiquiatra, tomei remédio para ansiedade muito tempo, sonhava com essa pessoa gritando e, até hoje, eu não consigo falar dessa situação. (TA9).

Me dá suor frio, eu fico com pensamentos ruins o tempo todo, pensando, com medo, aquele pânico na minha cabeça, e com o pensamento de que a depressão vai aumentar e eu ficarei mal, eu terei que parar no hospital, terei que tomar mais medicação, terei que fazer tratamento. (TA10).

Eu ficava me corrigindo; é muito doido, chega uma hora em que você acha que, na verdade, é você que faz o negócio errado; eles conseguem inverter o negócio. (TA13).

Freitas, Heloani e Barreto (2017, p.73) reforçam o exposto afirmando que dizer sobre as consequências do assédio moral na saúde “implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transformando a existência”.

Em virtude dos efeitos causados à saúde da vítima, o assédio moral acaba afetando os seus relacionamentos e o seu trabalho (NUNES e TORGA, 2020). Assim, um efeito comum, para a instituição, em locais em que o assédio moral é realidade, como na universidade estudada, é não ter um bom clima no ambiente, atingindo a todos os que trabalham e fazendo com que ninguém se sinta bem naquele lugar, degradando até mesmo os espaços de convivência e lazer.

A partir do momento em que deram espaço para que essas atitudes começassem a acontecer, e com a troca do chefe do departamento, começou a ficar um ambiente de trabalho muito pesado também, muito ruim. (TA2).

Adicionalmente, as trabalhadoras citaram que tiveram desempenho prejudicado; afastamento do trabalho para tratamento de saúde; mudança de local de trabalho; raciocínio prejudicado; ausência de equipamentos adequados para o

desempenho de funções; baixa comunicação laboral; desinteresse em melhorar seu desempenho; e prejuízo na realização das tarefas essenciais.

Eu sempre tentei fazer o que pediam por mais que fosse o que fosse, mas com certeza já fiz trabalho ruim, sim, por causa de desânimo, falta de vontade de fazer. (TA1).

Todas as vezes que aconteceu comigo, eu quis mudar, porque é muito ruim você continuar convivendo com aquele que te assediou, por mais que a situação não possa acontecer porque ele foi advertido, mas, mesmo assim, é muito ruim você ficar. (TA2).

Quando não tem motivação, quando o seu trabalho não é reconhecido, é muito difícil você querer melhorar. (TA14).

Ela me chamava o dia inteiro para eu dar opinião, mas ela não a considerava. Ela não aceitava minhas opiniões. (TA 15).

Não adianta, depois que você passa por uma situação daquilo, você tentar simplesmente ignorar e concentrar, porque não dá para dividir ali, a técnica do seu emocional, profissional da pessoa, dos sentimentos da pessoa. (TA18).

As consequências do assédio moral para o trabalho das técnico-administrativas, nesse estudo, são semelhantes às citadas pelos participantes da pesquisa de Nunes e Torga (2020): decepção com o meio acadêmico, declínio da produtividade, falta de vontade de trabalhar, afastamento do trabalho e atraso dos afazeres.

Tais danos também são citados por Freitas, Heloani e Barreto (2017, p.57-58) que afirmaram que “um ato único, ou uma sequência de atos, como no assédio moral, constitui um risco não visível que gera danos à saúde e causa mal-estar, suspendendo todo o processo do pensamento, bloqueando a criatividade, degradando as relações laborais, impedindo a autonomia, retirando a capacidade de decisão, fragmentando as relações e isolando a vítima do convívio coletivo”.

Já Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) defendem que são diversos os danos individuais e coletivos do assédio moral no trabalho, porque atingem a vítima na totalidade dos domínios de sua vida, e repercutem nas organizações, no governo e na sociedade.

E, deve-se lembrar que, além dos gastos com a assistência social dos indivíduos vítimas dessa violência, por ser uma autarquia federal, todos os prejuízos da instituição advindos do assédio moral no trabalho são também da sociedade,

pagos através de tributos. Sendo este mais um motivo para se trabalhar em prol da prevenção e do combate ao assédio moral no trabalho de uma universidade pública.

4.4 Características comuns entre as vítimas de assédio moral no trabalho

O presente trabalho buscou analisar se os mesmos preconceitos existentes na sociedade – com relação a gênero, cor, cargo ocupado e grau de estudo – também está presente no interior de uma instituição federal de ensino superior.

Para se realizar essa avaliação, foram feitas relações entre as vítimas de assédio moral no trabalho e seus perfis, considerando-se a afirmação da psiquiatra Hirigoyen (2017), segundo a qual, possivelmente, do preconceito chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos comprovável.

Esse tema é importante pois as instituições de ensino são ambientes que colaboram para a formação do caráter de seus discentes e, sendo pública e contendo processo seletivo com a utilização de cotas socioeconômicas, deveria ter em seu meio uma maior pluralidade das características de seus estudantes e uma aceitação, por parte de seus componentes, das diferenças entre eles.

4.4.1 Relação entre assédio moral no trabalho e gênero, maternidade, cor

Quando questionadas sobre se acreditam que serem do gênero feminino é uma motivação para sofrerem assédio, a maioria respondeu que sim, relatando sobre a recorrente necessidade de se provar capaz de exercer suas funções. Resultado semelhante foi encontrado por Moreira *et al.* (2020) em sua pesquisa na qual 32% das estudantes disseram-se assediadas, contra 22% dos seus colegas do sexo masculino. Porém, duas das entrevistadas afirmaram não acreditar que o gênero da vítima influenciasse, já que o agressor assediava homens também.

Mas, eu acho que eles nunca poderiam ter cogitado nessa ideia de chegar em mim e pedir para eu não engravidar. (TA1).

Então eu sinto que, se fosse homem, eu acho que o tratamento tem muita chance de ter sido diferente. (TA10).

Ele começava a brincar, falar coisas de cunho sexual com os amigos dele, lá dentro da sala, e eu me sentia um pouco constrangida porque esse setor

de trabalho, também, que eu estou, é um ambiente mais masculino; só tinha eu de mulher. (TA11).

Eu acho que é o conjunto da obra, porque, daquele primeiro caso lá, o servidor público que tinha sido coordenador do setor de trabalho antes, era um homem, e não foi nele. (TA13).

Mesmo com esses dados, Medeiros e Zanello (2018, p. 384) afirmam que “a violência de gênero contra as mulheres não tem sido tratada claramente como um fator de risco para a saúde mental”. De acordo com essas autoras, o adoecimento mental das mulheres ainda é muito relacionado a questões biológicas (MEDEIROS e ZANELLO, 2018).

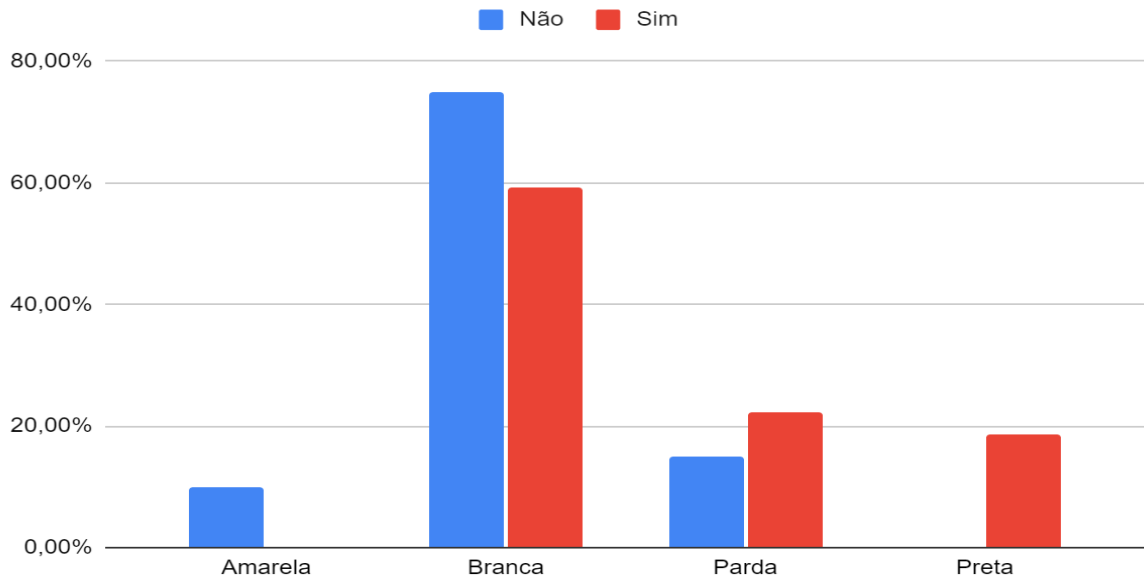
Adicionalmente foi analisada a influência de ser mãe. O número de assediadas que responderam ao questionário e são mães foi o dobro daquelas que não possuem filhos. Dentre as entrevistadas, cinco das 11 que possuem filhos afirmaram que ser mãe também motivou os assédios, principalmente quanto à realização de insinuações desdenhosas para qualificá-la e ao ato de divulgar boatos a seu respeito, sendo citadas como causas as licenças-maternidade e as ausências para acompanhar os filhos durante consultas ou tratamentos médicos, mesmo que amparadas pela legislação e sendo direito dos trabalhadores.

Não me lembro direito, mas a chefe não gostava quando eu faltava por causa dos filhos. (TA17).

Já as entrevistadas que não possuem filhos reclamam principalmente por lhes atribuírem proposital e reiteradamente afazeres inferiores às suas aptidões.

Com relação à cor, conforme definido pelo IBGE, o gráfico 2, referente a todas as participantes, demonstra que as pardas e as pretas têm maior chance de serem vítimas de assédio moral no trabalho.

Gráfico 2 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e a cor



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto às entrevistadas, enquanto apenas duas das cinco que se declararam pardas acreditam ter sofrido com algum tipo de atitude hostil devido a sua cor; entre as pretas, três das quatro participantes afirmaram o mesmo.

A questão da raça, de cor, eu acho que nem dá para falar de raça, mas da cor, isso atravessa tudo. (TA13).

Enquanto as brancas reclamam dos prejuízos causados em seu local de trabalho, de procederem de modo a dificultar que obtenham promoção e dos atentados contra a sua dignidade, em geral; as pardas sentem que sua autonomia é retirada e que sofrem mais violência verbal, física ou sexual.

Em comum com as entrevistadas pretas, elas sentem que seus trabalhos são criticados de forma inconveniente ou exagerada e que utilizam de insinuações desdenhosas para qualificá-las.

Já as pretas sentem-se mais pressionadas para que não façam valer seus direitos, sentem que são lhes atribuídas proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências, que são lhes dadas permanentemente novas tarefas, espalham rumores a seu respeito, e são desacreditadas diante dos colegas, superiores ou subordinados; bem como percebem a realização de gestos de desprezo diante delas, e seu isolamento e a recusa de comunicação.

4.4.2 Relação entre assédio moral no trabalho e cargo e nível de escolaridade

Esse estudo conseguiu ter a participação de técnico-administrativas que ocupam cargos pertencentes aos níveis C, D e E de formação, sendo exigido no nível C o ensino fundamental completo e no nível E o ensino superior completo dos ocupantes no ato de sua nomeação no concurso público.

O Quadro 1 apresenta o número de respondentes do questionário ocupantes de cada cargo, e quantos desses afirmaram ser ou terem sido vítimas de assédio moral no trabalho – 58% dos ocupantes de cargos de nível E, 45% dos de cargos nível D e 73% dos de nível C.

Esse quadro traz informações que se assemelham ao estudo de Dalmolin *et al.* (2014), no qual foi examinado que enfermeiros (possuem o mesmo grau de instrução que o exigido para se ocupar cargo de nível E) e auxiliares (escolaridade mínima igual ao imposto aos titulares de cargo de nível C) possuem maior percepção de sofrimento moral quando comparados aos técnicos de enfermagem (nível D).

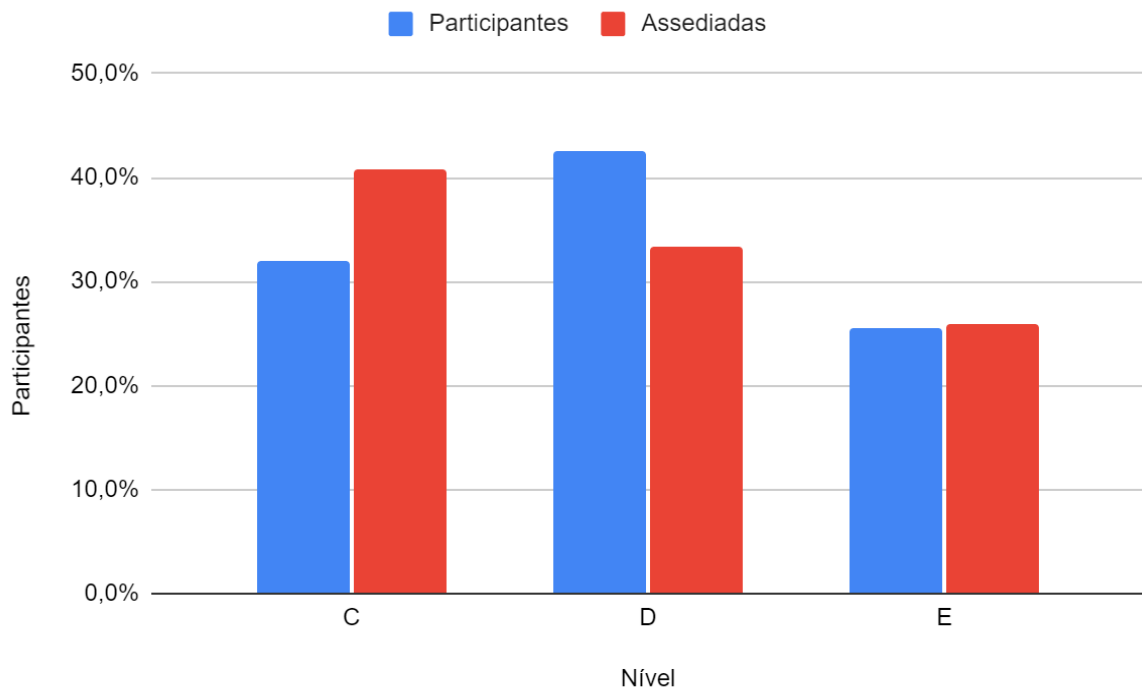
Quadro 1 – Número de ocupantes por cargo e de assediadas por cargo

Nível	Cargo	Participantes	Assediadas
E	Técnica em Assuntos Educacionais	3	2
	Administradora	2	2
	Médica Veterinária	1	1
	Secretária Executiva	1	1
	Assistente Social	1	0
	Enfermeira	1	0
	Médica	1	0
	Outros	2	1
D	Assistente em Administração	18	9
	Técnica de Laboratório	2	0
C	Assistente de Laboratório	8	6
	Auxiliar em Administração	6	4
	Auxiliar de Enfermagem	1	1

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Já o Gráfico 3 traz relação entre o nível dos cargos e a ocorrência de assédio moral. Neles, nota-se que ocupantes de cargos referentes ao nível C foram as mais atingidas pelo assédio.

Gráfico 3 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e o nível do cargo



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nas entrevistas, muitas reclamaram de atitudes hostis devido ao cargo que ocupam, principalmente quando o agressor é um professor ou um chefe.

As entrevistadas que ocupam cargos de nível C reclamaram principalmente dos prejuízos causados em seu local de trabalho e dos atentados contra a sua dignidade. E em comum com as de nível D, elas sofrem com violência verbal, física e sexual.

Adicionalmente, entre as ocupantes de cargos de nível D, as entrevistadas se sentem impelidas a não fazerem valer seus direitos; sentem que diminuem sua autonomia; que agem de modo a impedir que elas obtenham promoção; lhes dão permanentemente novas tarefas; e são desacreditadas diante dos colegas, superiores ou subordinados. E, em comum com as ocupantes de cargos de nível E, têm seus afazeres criticados de forma inconveniente ou exagerada.

Já, entre as ocupantes de cargos pertencentes ao nível E, as principais atitudes hostis vivenciadas foram a atribuição proposital e sistemática de trabalhos inferiores às suas competências, a indução ao cometimento de erros, a falta de transmissões relativas às informações úteis para a realização de suas tarefas, a

utilização de insinuações desdenhosas para qualificá-las, a divulgação de rumores a seu respeito, e o isolamento e a recusa de comunicação com elas.

Quando você sai, que a situação se repete, você começa a ver que é algo estrutural, faz parte da universidade, que é cultural, e que eles acham que é assim que devemos ser tratados, que não devemos ser valorizados pelo nosso trabalho, que é um bando de preguiçoso irresponsável, que não tem competência, que não tem potencial, que só está ali para atender um telefone, imprimir um papel, não pode crescer, que: Você quer estudar, quer fazer mestrado? Para quê? (TA2).

O que eu considerei assédio moral, na época, é abuso de poder de autoridade, ou seja, a pessoa que estava em um cargo acima não respeitava hierarquia, demandava de pessoas que estavam subordinadas à minha chefia, demandava tarefas, muitas vezes, que não condiziam com as atribuições do meu setor de trabalho, e demandava de uma forma agressiva, com gritos, com constrangimento absurdo. (TA9).

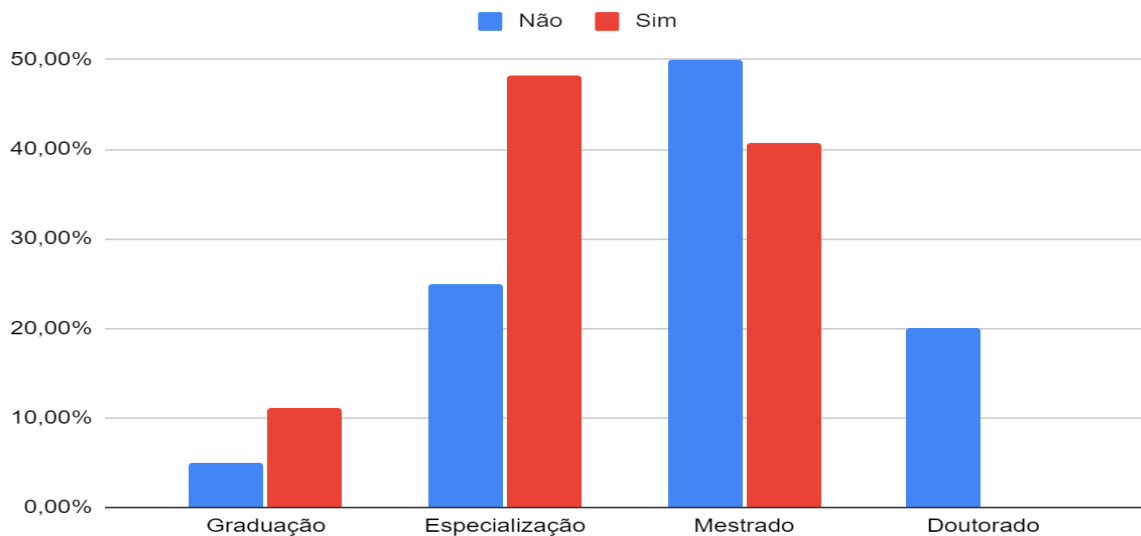
Na época, eu respondi o e-mail para ela, falando, mas que ela estava totalmente enganada, que não era daquele jeito, que eu não fiz um concurso só para ser uma servidora pública e ficar ali, nesse cargo, só para ter um salário, e que ela estava muito enganada quanto a meu respeito. (TA12).

Tem alguns cargos na universidade, na estrutura administrativa, que eles são, como é que eu te digo, você tem o professor lá no topo da pirâmide e o professor acha que depois dele, ali, está todo mundo no mesmo lugar. Mas, então, ele acha que daqui para baixo, ele está no topo. Na base do topo da pirâmide para baixo, ali, todo mundo está para o que der e vier; ele não. (TA13).

Se eu abrisse a boca, aí poderia caracterizar assédio moral e fazer aquilo tudo, mas o contrário também acontece muito, porque, muitas vezes, quem está no cargo de direção não tem esse apoio para poder cobrar resultado, e menos futrica, menos confusão desse povo. (TA18).

E, por último, em relação ao grau de instrução das participantes, dentre aquelas que responderam ao questionário, através do Gráfico 4, percebe-se claramente que, quanto maior o nível de escolaridade da servidora, menos chance ela tem de sofrer assédio moral no trabalho.

Gráfico 4 – Relação entre a ocorrência de assédio moral no trabalho e o grau de instrução



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Tal relação foi confirmada durante a entrevista já que houve técnico-administrativa que se sentiu ofendida por servidores que possuíam mestrado, enquanto ela tinha especialização; e algumas afirmaram que o aumento do grau de instrução tornou-as mais emponderadas e menos ameaçadas de sofrerem com o assédio.

Eu acho que seria o contrário, que quanto mais instruído o servidor público é, menos o outro teria algum tipo de preconceito, de achar que ela é inferior. (TA6).

Eu acho, não tenho certeza 100%, que eu sou a primeira servidora pública da universidade que adquire um título estrangeiro. (TA8).

Eu acho que incomoda, mas o que eu quero dizer, igual agora, fazia aquele penúltimo relatório porque eu pedi extensão do prazo, eu deveria ter colado, teria que terminar, agora em fevereiro, vou terminar em junho, aí eu falei que: Eu acho que eu aprendi muito. (TA13).

Enquanto as especialistas entrevistadas vivenciam mais as atitudes hostis de terem o seu local de trabalho prejudicado, terem sua autonomia retirada, serem criticadas de forma inconveniente ou excessiva, e terem boatos a seu respeito espalhados; as mestres que participaram da entrevista alegaram sofrerem mais por lhes atribuírem proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências, agirem de modo a impedir que elas obtenham promoção, dar-lhes

permanentemente novas tarefas, atribuírem-lhes tarefas humilhantes e serem violentadas verbal, física ou sexualmente.

Os resultados da relação entre a ocorrência de assédio moral e o perfil dos assediados coincidem com o encontrado no estudo de Nunes e Torga (2020) sobre o assédio moral na pós-graduação. Ou seja, a dinâmica institucional acadêmica reproduz a natureza da sociedade brasileira e seus preconceitos.

4.5 Existência de denúncias

Muitas vezes, como forma de tentar solucionar o problema, as técnico-administrativas procuraram colegas de trabalho ou chefes imediatos que causam seu sofrimento.

Só quando realmente passa dos limites, eu chego a falar com ele: Eu estou de afastamento, eu me dedico mais de vinte horas de trabalho, deixo a minha tese de lado para te atender. (TA3).

Eu pedi para sair da chefia e falei: Se vocês não entenderem que eu sou chefe e que, se você precisar de algo no meu setor, ou de algum técnico-administrativo do meu setor, você tem que vir a mim, não é por causa de poder, nada disso, é por causa de hierarquia, de você saber de que você está falando para a minha equipe que eu não tenho atribuições; então, não dá para eu ser chefe. (TA9).

Porém, nem sempre, o resultado dessa reunião é positivo, não havendo mudanças nas condutas, como aconteceu com a TA3; ou, até mesmo, ocorrendo piora das agressões.

Nesses casos, ou quando não queriam tentar diretamente com o agressor, as servidoras procuravam por superiores a seus chefes; ou a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, para desabafarem com psicólogo ou pesquisar sobre formas de trocar de local de trabalho; ou ao sindicato que os representam.

Se o fulano não parar de me cobrar e de me mandar tarefas para fazer nesses dias em que eu estou em isolamento, eu pedirei ao chefe do departamento para falar com ele. (TA3).

Eu fiz o relato, chorando, numa reunião da ATENS, sobre o que tinha acontecido comigo, e eles estavam lá, presidindo a reunião, e eu falei deles na cara deles. (TA8).

Falei de tudo que aconteceu nesse tempo em que eu voltei, e que eu estava segurando, e que já não me sentia bem ali, e que achava que tinha que pôr

um ponto final nessa situação. Conte também toda a minha trajetória desde que eu entrei lá na Diretoria, falei para ela que eu acho que não foi um setor de trabalho que eu consegui me sentir bem, me incluir dentro dele, que nem era só por causa daquele setor de trabalho em que eu estava, do setor dela, da divisão dela; mas sim, por causa da Diretoria em geral. (TA11).

Quanto à TA3, a última conversa fez com que seu chefe imediato diminuísse as cobranças durante alguns dias, retornando aos excessos pouco tempo depois.

Eu fico nessa dúvida, se o chefe do departamento falou com ele ou se simplesmente ele se tocou e me deu uns dias de tranquilidade. (TA3).

A servidora TA9 não foi autorizada por seu superior a sair do posto de chefia e continuou sofrendo, inclusive também pelos colegas de trabalho, durante todo o período em que ela foi chefiada por seu agressor.

É isso, você fica malvista em todo o setor de trabalho. Você sabe que os outros pensam igual a você, mas você é que é errada em falar, em não se acomodar, em não se conformar com a situação. (TA9).

Essa situação vai de encontro com o exposto por Hirigoyen (2017, p. 47). Segundo a autora, a pessoa a qual se atreve a dizer o que não vai bem “entrará na lista negra do grupo”.

As técnicas TA8 e TA11 buscaram a solução dos seus males pedindo remoção. Mas a TA8 voltou a sofrer assédio no outro setor de trabalho e a TA11, até o dia da entrevista, ainda não tinha sido liberada pela chefia para trabalhar em um novo local.

O ocorrido pela TA8 foi sentido também pela técnico-administrativa TA2, porém em locais diferentes.

Eu continuei procurando a psicóloga da Pró-Reitoria, relatando as questões, e, logo no início, que eu cheguei nesse outro departamento, questão de, sei lá, semanas, nem lembro, comecei a sofrer outro assédio moral. (TA2).

Para a técnica TA8 ter um breve período de tranquilidade, foi necessário ter alguém com poder político na universidade e com interesse de protegê-la:

Ela tinha muita força política, também, ainda tem, na universidade, então, ela viu, ela percebeu o que estava acontecendo e falou para ele: Não, deixa ela voltar, que ela trabalha direto comigo. (TA8).

No caso da servidora TA12, a agressora até tentou pressionar aqueles que a denunciaram ao reitor. Conduto, a repercussão da denúncia na instituição e a união

dos técnico-administrativos desse setor fez com que a violência diminuísse consideravelmente e tornou o ambiente prazeroso para se trabalhar.

Já tiveram outras situações de ela agredir a gente, em uma reunião, e de falar que estávamos malvistos na Universidade porque chegamos a ir à reitoria falar que não estávamos aguentando o jeito com que ela lidava com os técnico-administrativos do departamento, porque ela chegava e ameaçava a todos. (TA12).

Quanto às denúncias formais, realizadas através da ouvidoria da instituição ou da abertura de sindicância, ou até mesmo judiciais, nenhuma das entrevistadas afirmou ter realizado. Os motivos para tal são variados:

- Medo de expor colegas de trabalho – “Eu tenho atitudes que foram presenciadas por outros, mas são pessoas que, por eu ter até um carinho por elas, eu nunca teria coragem de pedir para elas testemunharem, para falar qualquer coisa; eu não teria coragem.” (TA7);
- Medo de represália – “Você sente agredida com aquilo ali, mas você não sabe como colocar e tem medo, porque você pode criar um problema com colega de trabalho, a sua situação no local de trabalho, muitas vezes você não faz porque você também tem um extinto de sobrevivência.” (TA13);
- Desconhecer esses canais de denúncia – “Eu me senti muito desamparada porque eu não conheço ninguém aqui, eu não conheço a Universidade, então ficava: Para quem eu falarei?” (TA11);
- Não se sentir acolhida pelos profissionais ou setores responsáveis;
- Acreditar que as denúncias não surtirão efeito; ou
- Não terem provas – “Eu não sei nem se isso é possível, sinceramente, porque às vezes parece algo tão sutil, que, como caracterizar isso, como provar, investigar, se tanto é sutil, quanto é aquele corporativismo. Aquela turma ali não vai denunciar o colega, falar que: Nós nos juntamos para isso.” (TA18).

Tais motivos são muito semelhantes ao encontrado por Nunes e Torga (2020) em seu estudo e em outros similares nos quais as participantes acreditam que não adianta denunciar; têm medo de sofrer algum prejuízo; e não possuem ajuda institucional.

Segundo esses autores, o fato de as vítimas não se sentirem acolhidas podem ocorrer por causa de determinados comportamentos por parte de indivíduos

os quais não passaram por situações de assédio. Isso faz com que ele evite expor novos episódios posteriormente.

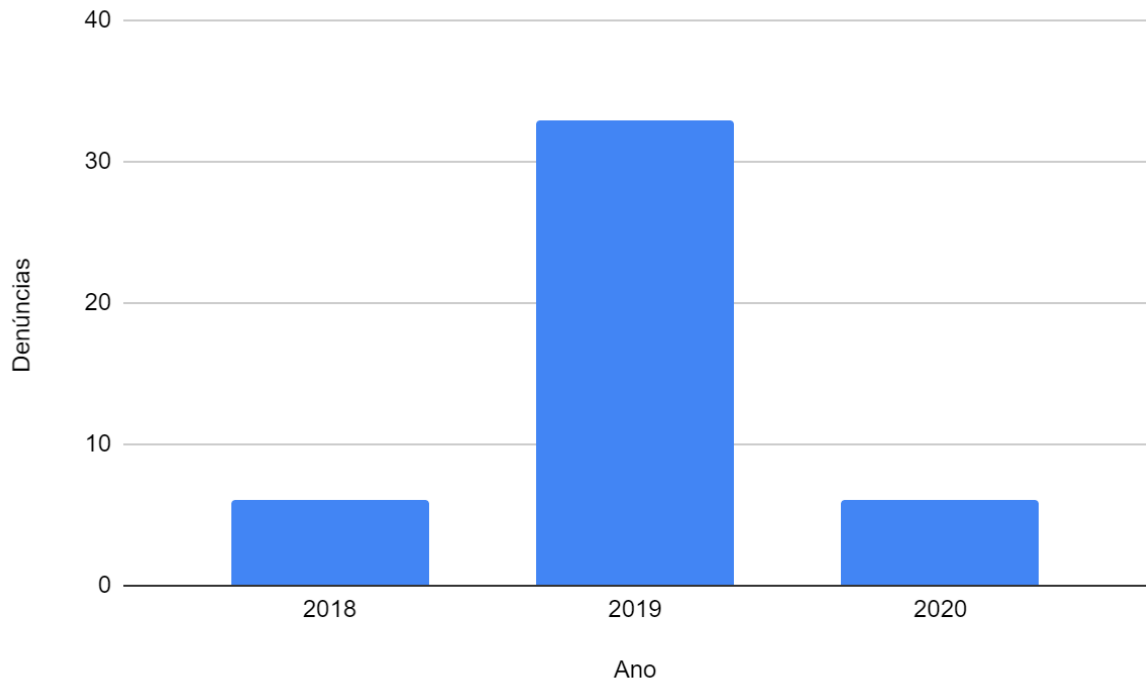
Adicionalmente, o medo de represálias, a falta de provas e o medo de expor os colegas são sentimentos justificáveis tendo em vista que as alegações predominantes construídas pelos juízes para indeferir os pleitos das vítimas se baseiam na falta de provas porque raras testemunhas dispõem-se a depor contra os assediadores (SOUZA, 2020).

Essa ausência de denúncia formal vai de encontro aos baixos dados obtidos através do ouvidor do período de 2018 a 2021 e da técnico-administrativa responsável pelo setor de sindicâncias e processos administrativos disciplinares (PAD) da instituição.

Segundo o ouvidor, entre setembro de 2017 e todo o ano de 2020, foram cadastradas 47 denúncias de assédio moral. Porém, essas denúncias podem ter sido feitas por qualquer pessoa, seja ela docente, discente, técnico-administrativo ou indivíduo externo à universidade. A identificação do denunciante torna-se ainda mais complicada pois ele pode queixar-se anonimamente, não sendo possível qualquer tipo de reconhecimento. Sendo assim, desse total, foi possível identificar apenas três como proveniente de técnico-administrativos e, dessas, uma de mulher.

O número de denúncias foi dividido, entre os anos de 2018 e 2019, como demonstrado no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Relação de denúncias de assédio moral por ano



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O aumento significativo de denúncias no ano de 2019, segundo o próprio ouvidor, pode ter se dado pelo fato de mais pessoas descobrirem essa possibilidade de denúncia. Já a drástica redução no ano de 2020 pode ter sido causada pelo fato de a maioria dos servidores da universidade terem passado a efetuar suas atividades de forma remota durante a pandemia, afastando-se assim da convivência rotineira com seus agressores.

Porém, o responsável pela ouvidoria alertou ao fato de se analisar esses dados com cautela já que a denúncia não configura, por si só, a ocorrência real do assédio. Para Hirigoyen (2017, p.71), “o maior risco de falsa alegação de assédio moral vem primeiramente dos paranoicos, que encontram o argumento ideal de base para seu sentimento de perseguição”. Similarmente, as declarações falsas de assédio moral são a especialidade de pessoas cruéis, as quais, disfarçadamente, tentam desmoralizar o outro.

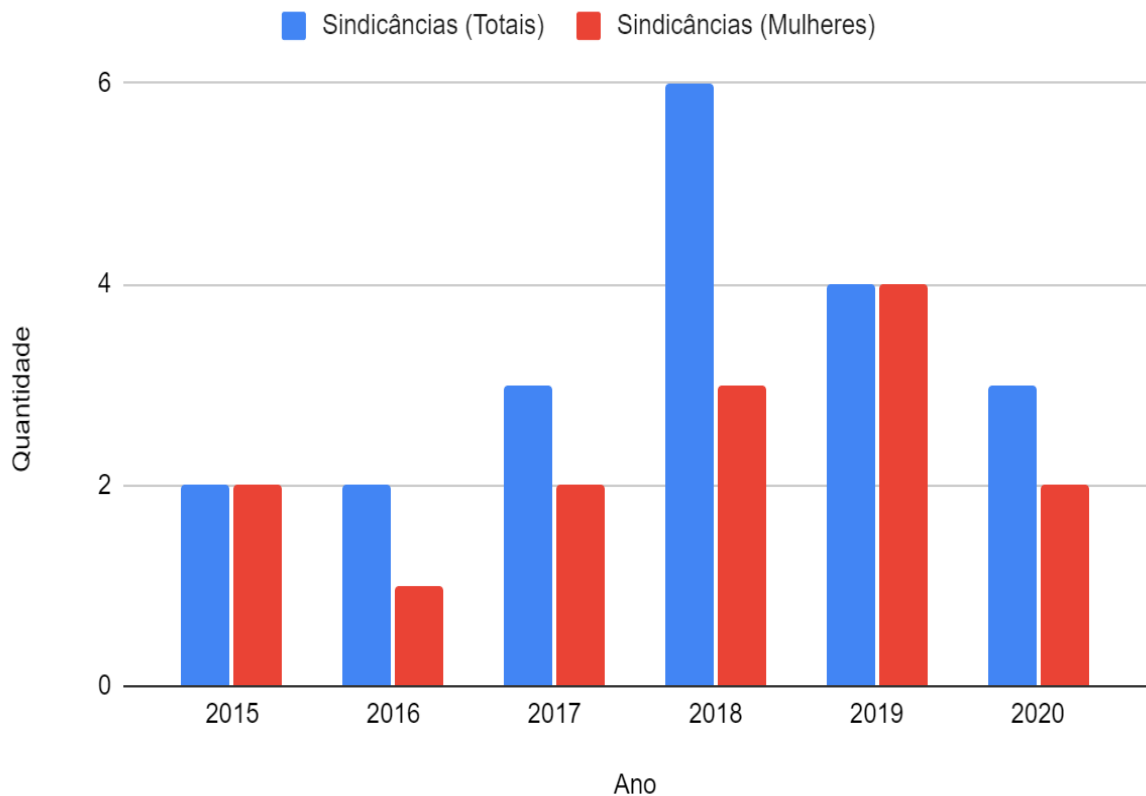
Mas o contrário também é válido, ou seja, um indivíduo pode registrar uma situação de assédio moral em outro tipo de denúncia. Logo, o número real de ocorrências de assédio moral só poderia ser obtido com a apuração dos casos denunciados.

Quanto às denúncias que deram origem a sindicâncias, entre os anos de 2015 e 2020, totalizou-se 20 ações, não sendo disponibilizada a ocupação dos agressores e das vítimas. Dessas, 70% das vítimas eram mulheres, confirmando o exposto por Hirigoyen (2017) e próximo do resultado obtido por Nunes e Torga (2020), de 65,9%.

Segundo Nunes e Torga (2020, p. 18), “por suas características intrínsecas e pelo contexto social de contínuas violações de seus direitos, a mulher reconhece com maior prontidão ser vítima de um assédio moral”.

A distribuição dessas sindicâncias por ano está representada no Gráfico 6:

Gráfico 6 – Relação de sindicâncias por ano



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A menor quantidade de processos de sindicâncias frente ao número de denúncias na ouvidoria pode ser relacionada ao medo do agredido em se expor e ser penalizado pela denúncia ou por acreditar que essa não terá resultado satisfatório a ele.

Esta última possibilidade pode ser creditada ao baixo quantitativo de sindicâncias que deram origem a PAD. Das vinte sindicâncias instaladas, apenas três originaram processos administrativos disciplinares, todos com vítimas mulheres.

Todos os dados expostos demonstram a dificuldade das vítimas em obter resultados positivos em cessar a violência na instituição analisada quando denunciam formal ou informalmente as agressões. Tal fato faz com que aquelas que sofrem assédio moral sintam-se cada vez menos confiantes na denúncia como forma de buscar socorro para seu penar.

Devido a isso, essa dissertação recomenda que algumas ações sejam adotadas pelas instituições federais de ensino superior do país com a finalidade de se prevenir e combater o assédio moral no trabalho.

5 RECOMENDAÇÕES

A fim de minimizar o número de ocorrências de assédio moral na instituição analisada, recomendações de prevenção e combate relacionadas às queixas das vítimas de assédio moral no trabalho foram propostas.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2017, p. 110) “uma política de prevenção e combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico”. Esses mesmos autores defendem que suprimir a cultura da impunidade, do desrespeito, da promiscuidade e da imoralidade no meio de trabalho é tarefa coletiva, a qual necessita da participação dos ocupantes de postos superiores.

Porém, além das declarações e das políticas institucionais, os atos justos e efetivos para acabar com as violências são o que realmente interessa e é importante para o trabalhador (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

E, por ser um importante lócus de conhecimento e de estudo, a universidade “precisa ampliar a perspectiva de cuidado para com a população, da qual ela faz parte, e fazer jus ao seu papel social” (NUNES; TORGA, 2020, p. 18).

A prevenção consiste em um conjunto de medidas a serem adotadas pelas empresas a fim de se evitar que o assédio moral surja ou se instale no ambiente de trabalho.

Para Beltrame (2020), estimular a ocorrência de rodas de conversa, campanhas, exposições, debates, apresentação de filmes, cursos de desenvolvimento, capacitação dos gestores e treinamento com foco tanto na prevenção e combate do assédio quanto na inclusão e diversidade são exemplos de atitudes organizacionais preventivas. E essas experiências, à semelhança das corporações privadas, também são apropriadas ao setor público.

Já para Nunes e Torgo (2020), assédio, saúde mental, preconceito, entre outros, são assuntos os quais precisam ser mais debatidos e desenvolvidos para proporcionar ambientes e indivíduos mais saudáveis.

A partir do exposto e do item mais citado pelas entrevistadas quanto a ações a serem executadas pela universidade, como forma de prevenção, tem-se que a primeira recomendação é relacionada à possível falta de conhecimento das legislações pertinentes à Administração Pública e à própria Universidade; bem como

à falta de cursos sobre o combate à discriminação – seja ela de gênero, de raça, de hierarquia, entre outras – e à falta de treinamento quanto às funções do cargo ocupado pelo servidor público.

Eu acho que ele poderia abrir o e-mail, mas ele queria que eu mudasse a minha data de férias, remar casse as minhas férias, que coincidiu com as férias da secretária, para poder fazer o trabalho dela. (TA3).

E eu acho que também é jogar a real, não é passar a mão na cabeça de homem, reproduzir machismo no ambiente de trabalho, achando que está tudo bem. (TA4).

Ainda mais a gente que trabalha em departamento, porque, quem trabalha em departamento, vive uma situação muito mais complicada porque você tem o seu chefe e tem os outros professores que também acham que são seus chefes. (TA5).

Eu acho que a universidade tem um dever, mas é de mostrar, para o professor e para o técnico-administrativo, o respeito que temos um pelo outro, tem que ter, e que o trabalho da universidade é superimportante. (TA12).

E eu acho que está em um momento de descendência, eu acho que muito do que já havíamos superado, teremos que começar a lutar de novo, e dentre essas coisas, a questão do respeito no ambiente de trabalho, de hierarquia. (TA13).

Em todos os trechos expostos, encontra-se problemas relacionados a competência funcional, ética no trabalho e hierarquia. Esses conflitos seriam mais facilmente resolvidos se todos os envolvidos fossem capacitados quanto aos temas pertinentes.

Logo, recomenda-se que a Universidade crie um curso de formação para todos os servidores que entrarem em exercício. Tal sugestão também é citada por Nunes, Tolfo e Espinosa (2019), segundo os quais, instruir e capacitar os trabalhadores e os gestores, frente a questões de assédio moral, é um dos principais recursos destacados na literatura. Já na pesquisa de Silva, Salles e Duarte (2020), 72,2% dos servidores da Universidade Federal do Vale do São Francisco que participaram do estudo disseram ter o desejo de participar de atividades de treinamento atinentes à prevenção ao assédio moral.

Essa recomendação também se justifica pelo fato de o conteúdo sobre legislações ser exigido apenas nos concursos para docentes de áreas afins e para o cargo de assistente administrativo – para este, desde 2015, de acordo com o site da

instituição. Com isso, todos os demais servidores públicos (docentes e técnico-administrativos) entram em exercício sem comprovação de conhecimento mínimo sobre as legislações necessárias para a realização de suas atividades.

Sendo assim, é proposto que, nesse curso de formação, sejam tratados algumas das legislações pertinentes ao trabalho na administração pública (Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Lei de Improbidade Administrativa, Lei nº 8.112, Regimento Interno, Estatutos, Manual de Conduta do Agente Público Civil e outras que forem necessárias); informações sobre as funções e atividades desempenhadas nos cargos ocupados; instrução acerca do organograma hierárquico e dos órgãos da instituição; ações de prevenção e combate a discriminações; comunicação não violenta; inteligência emocional; e utilização dos sistemas internos.

Adicionalmente, é proposto que seja exigida a realização dos cursos citados e daqueles voltados à gestão de pessoas e de equipes para quem vier a ocupar cargos de chefia.

Para aqueles que já fazem parte do quadro de pessoal da universidade, também é recomendado que sejam fornecidos e, principalmente, divulgados mais cursos de capacitação com esses temas.

Isso também foi proposto nas entrevistas:

Eu acho que seria mais a questão de, até mesmo, mostrar para a pessoa que o que ela faz é assédio moral. (TA7).

Quanto à participação dos técnico-administrativos em colegiados e conselhos, é sugerido que sejam votadas, pelos conselhos superiores, alterações no Estatuto e no Regimento Interno da Universidade com o intuito de ampliar o número de representantes técnico-administrativos nos grupos decisórios da universidade, buscando equilibrar o perfil dos participantes e, principalmente, os votos, em relação ao dos docentes.

Acho que tem que mudar essa questão da participação. Todos têm que participar, mas ao mesmo tempo tem que dar condições para que a gente possa participar e ser aceito, porque não adianta nada abrir também as portas, mas você não ser aceito naquele espaço; você levar, ali, para discussão, os seus questionamentos e eles serem ignorados. E depois você começar a sofrer perseguição, como é o que acontece quando você tenta fazer qualquer tipo de questionamento. (TA2).

Outra recomendação é ocupar os cargos com funções gratificadas por aqueles com capacidade técnica para exercê-los. Ao se exigir preencher os cargos estratégicos com servidores comprovadamente qualificados e capacitados para exercerem aquela função, pode haver uma maior chance de o princípio da impessoalidade ser atendido, no ato da nomeação.

Hoje a maioria dos técnico-administrativos que estão lá e fazem concurso para nível médio, ele tem um grau de instrução bem maior, poderiam ser mais bem aproveitados. (TA3).

Acho difícil a universidade mudar porque os cargos são meramente políticos. (TA9).

Eu acho que a universidade poderia ainda produzir muito mais, se tivéssemos a pessoa certa, no lugar certo. (TA12).

Há ainda a sugestão de se implantar uma rotatividade de atribuições dos servidores de um órgão, respeitando as funções do cargo ocupado, para que todos os ocupantes daquele cargo, naquele órgão, estejam preparados para substituir um colega no caso de sua ausência:

Eu acho, na situação do chefe do departamento, pesou o fato de não ter alguém, da minha secretaria ser uma técnico-administrativa só, o que também não justificava porque tinha estagiário na época, e o remanejaríamos para ficar lá nos horários em que eu não pudesse. (TA5).

Já entre as formas de combate ao assédio moral, essa pesquisa inicia suas recomendações quanto à realização das denúncias, a partir das propostas das entrevistadas.

Então, eu acho que precisa de um canal de denúncia, um canal aberto para que a pessoa se sinta à vontade, confortável, para poder denunciar. (TA5).

Então, eu acho assim, igual eu vi essa questão, não sei se você chegou a entrar nesse processo da CGU, lá tem um canal que você pode falar. (TA10).

Acho que deveria ter um canal para expormos isso. (TA17).

Apesar de a universidade contar com uma ouvidoria em que as vítimas possam denunciar o assédio moral, esse não é um canal muito conhecido e, para aquelas que o conhecem, não o consideram adequado para receber a denúncia e dar o acolhimento desejado. Por isso, para que a vítima possa ser acolhida de forma

adequada, desde a denúncia do assédio moral até a resolução do problema, recomenda-se, também, a criação de uma equipe multiprofissional, com a presença de assistente social, psicólogo, psiquiatra, advogado, mediador, entre outros.

Logo, essa equipe trabalhará ouvindo e dando suporte à vítima auxiliando-a a findar essas violências hostis e a atenuar as consequências proporcionadas pelo assédio moral (NUNES; TORGA, 2020).

Tal recomendação foi igualmente citada nas entrevistas:

Eu acho que dentro da própria saúde ocupacional deveria ter um setor específico para tratar de assédios morais. [...] Então eu acho que a partir do momento que tem a denúncia, seja por sindicância, ou seja nesse setor específico; a pessoa vai lá, faz a sua denúncia, e isso fica provado, tem que ter uma equipe para fazer esse acompanhamento. (TA2).

Eu acho que, se tivéssemos um apoio psicológico para passar por esse momento, seria muito importante, porque, hoje, eu vejo que eu tenho uma cabeça até boa, porque eu consegui chegar perto de algumas pessoas e perguntar, eu consegui chorar. (TA7).

Outra forma de atuação dessa equipe pode se dar através da criação de um grupo de apoio, com características semelhantes ao citado por Albanaes *et al.* (2017), e que estimule o diálogo, a escuta e a troca de experiências entre os integrantes sobre suas situações de assédio moral.

Vale ressaltar que a instituição conta com assistentes sociais, psicólogo e médicos na equipe de saúde ocupacional, porém, além de atender a todas as demandas de saúde dos servidores da universidade, ou seja, não se dedicarem apenas aos casos de assédio moral, como colocado pela TA2, esse grupo ainda não é conhecido por toda a comunidade de servidores.

E, como exposto, a sugestão de trabalho dessa equipe não se privaria apenas ao recebimento de denúncias, mas sim ao acolhimento e acompanhamento da vítima, verificação da razoabilidade da queixa – inclusive com entrevista de trabalhadores do mesmo setor, acompanhamento do local de trabalho e proposição de soluções pacíficas, tais como mediação ou mudança de lotação do assediado:

Essa questão de não termos que provar que você fala a verdade, porque isso acontece tanto, é tão recorrente, que eu acho que tinha que ser ao contrário. (TA2).

Eu acho que isso tem que ser uma escolha também do técnico-administrativo, o quanto ele se sente bem e o quanto ele está bem, em questão de saúde, mesmo, física ou mental, para permanecer naquele local

e convivendo com aquele, ou aqueles, que cometeram assédio moral. (TA2).

Eu acho que, talvez, se houvesse uma cobrança, um apoio às chefes para cobrar o trabalho, as tarefas, as pessoas teriam menos tempo para isso. (TA18).

Essas atividades da equipe também devem ser realizadas, preferencialmente a cada ano, com os servidores em estágio probatório e seus locais de trabalho, objetivando avaliar a adaptação e o acolhimento do ingressante naquele ambiente.

Como propósito de todas essas recomendações, tendo por base as políticas atinentes ao bem-estar do pessoal, à conciliação de conflitos e ao cuidado com o clima organizacional, tem-se, não só, reparar falhas atuais, mas, igualmente, auxiliar na construção de um ambiente mais benéfico (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p.108).

Se a conciliação não for possível e não se chegar a uma solução para findar o sofrimento da vítima, recomenda-se que as denúncias sejam julgadas através de Processos Administrativos Disciplinares (PADs) por comissões com número equitativo de membros docentes e técnico-administrativos, quando o processo envolver indivíduos das duas partes:

Para aqueles que já estão na instituição e cometem isso, tem que ter punição, sim. (TA2).

Adicionalmente, deve-se exigir que os membros da comissão tenham realizado curso de capacitação com a temática de PADs e que as punições sejam isonômicas, independente do cargo de quem for considerado culpado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo provou-se de fundamental importância por ter atendido ao objetivo geral de analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Minas Gerais, vivenciadas e expostas por suas técnico-administrativas; bem como aos objetivos específicos de identificar as atitudes percebidas como agressivas e vivenciadas por essas servidoras; examinar suas percepções quanto às consequências dessas agressões à sua saúde, ao seu trabalho e à instituição, detectar algumas características das vítimas, analisar as ocorrências e os tipos de denúncias realizadas pelas vítimas, e propor alternativas para diminuir o assédio moral no trabalho e minimizar seus efeitos.

Já, no referencial teórico, percebeu-se que esse é um assunto relevante pela capacidade de prejudicar a saúde das pessoas, pelo potencial danoso e propagador dessa prática na instituição e pelos prejuízos causados à administração pública.

A metodologia utilizada proporcionou resultados consistentes e relevantes. Porém, o retorno dado ao convite para participar da pesquisa foi uma limitação encontrada, cujas principais causas podem ser a falta de costume em usar o e-mail institucional para realizar as atividades laborais, e o medo de se expor e sofrer represálias.

Outro problema identificado nessa pesquisa foi a falta de conhecimento de algumas servidoras quanto ao que é o assédio moral no trabalho, fazendo com que fossem entrevistadas técnico-administrativas que sofreram com algum tipo de atitude hostil, mas que a violência não atendeu à continuidade e à sistematização dos atos, necessárias para se confirmar a existência de assédio moral no trabalho. Tal resultado pode demonstrar a necessidade de realização de mais cursos de capacitação ou palestras sobre o tema.

Também foi observado que essa violência está presente em toda a estrutura da instituição analisada. Adicionalmente, foi identificado que as pretas ocupantes de cargos inferiores são aquelas que mais sofrem com o assédio moral.

Consequências negativas para a vida da vítima e das pessoas que a rodeiam, bem como para a universidade, são reais. Adicionalmente, por se tratar de uma

autarquia federal, os danos são arcados por toda a sociedade, que mantém o funcionamento da administração pública brasileira.

Logo, como forma de diminuir, ou até mesmo cessar, as ocorrências de assédio moral e minimizar seus efeitos, essa dissertação conta, em seu apêndice E, com um relatório técnico em que recomendações de prevenção e combate são expostas para que sejam aplicadas pelas instituições federais de ensino superior, tais como: oferecer mais cursos de capacitação que trate desse tema e das legislações pertinentes à administração pública e à universidade; criar grupo de apoio multiprofissional para acolher as possíveis vítimas; e formar órgãos colegiados com número equitativo de docentes e técnico-administrativos.

Ainda, é sugerido que novas pesquisas sejam feitas com essas mesmas análises sobre os demais servidores da instituição analisada (docentes e técnico-administrativos) e com outras universidades, de diferentes regiões do país, para efeito de comparação e de uma análise nacional do problema; bem como a relação entre a presença de grupos minoritários e a incidência do assédio moral no trabalho sobre esses, tais como o público LGBTQIA+ e as pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALBANAES, Patrícia; *et al.*. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**. v. 35, n. 1, p. 61-96, 2017. ISSN: 0254-9247. DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.201701.003>. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5779802>. Acesso em: 25 out. 2021.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Capitalismo e crise: o que o racismo tem a ver com isso? **Blog da Biotempo**, São Paulo, 23 jun. 2020. Disponível em: <https://blogdabiotempo.com.br/2020/06/23/capitalismo-e-crise-o-que-o-racismo-tem-a-ver-com-isso/>. Acesso em: 03 nov. 2021.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 43, e11, 2018. 13p. ISSN 2317-6369. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradutor: Luis Antero Reto; Augusto Pinheiro. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BELTRAME, B. S. Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio: *benchmarking* entre as instituições federais de ensino superior. **Revista Perspectivas Contemporâneas.**, v. 15, n. 2, p. 117-143, maio/ago. 2020. ISSN: 1980-0193. Disponível em: <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/articloe/view/3141>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei da Câmara dos Deputados de nº 2.876, de 2015. Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 – Código Penal Militar para tipificar o crime de Assédio Moral, na forma que especifica. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701811>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei da Câmara dos Deputados de nº 6.757, de 2010. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837&ord=1>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Assédio Moral e Sexual. Integridade no Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 09 out. 2021.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 31 ago. 2021

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Cor ou Raça. IBGEeduca. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 24 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 09 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 13 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 19 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11948.htm#:~:text=Constitui%20fonte%20adicional%20de%20recursos,BNDES%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (**Bullying**). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 14 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de

1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14132.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena de lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resultados dos Indicadores de Qualidade da Educação Superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/indicadores-de-qualidade-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público da União; Ministério Público do Trabalho; Procuradoria-Geral. **Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20242384/do1-2017-05-29-portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310. Acesso em: 12 nov. 2020.

CARBONARO, Agnaldo; SILVA, Carlos André Paulino da; COLETO, Aline Cristina. Nem só de lucro vive o sistema financeiro brasileiro: o assédio moral no ambiente bancário. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**. Paranaguá, PR, v. 5, n. 4, p. 247-01, 247-27. 2020. ISSN 2525-4782. DOI: <http://dx.doi.org/10.21575/25254782rmetg2020vol5n41080>. Disponível em: <http://periodicos.ifpr.edu.br/index.php?journal=MundiETG&page=article&op=view&path%5B%5D=1080&path%5B%5D=524>. Acesso em: 12 nov. 2020.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de *Burnout*: diferenças segundo níveis de ensino. **PSICO**. Porto Alegre, PUCRS, v. 41, n. 4, p. 495-502, out./dez. 2010. e-ISSN 1980-8623. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/4881>. Acesso em: 02 jan. 2021.

CHAUÍ, Marilena. Contra a universidade operacional e a servidão voluntária. **Congresso da Universidade Federal da Bahia**. 14 jul. 2016. Disponível em: https://www.ufba.br/ufba_em_pauta/conhe%C3%A7a-palestra-contra-universidade-operacional-e-servid%C3%A3o-volunt%C3%A1ria. Acesso em: 04 jun. 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU. **Portal da Transparência**, Detalhamento dos Servidores Públicos: Tabela de dados. Disponível em: <http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta?orgaosServidorExercicio=OR26282&ordenarPor=nome&direcao=asc>. Acesso em: 13 mai. 2021.

DALMOLIN, Grazielle de Lima *et al.* Enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem: quem vivencia maior sofrimento moral?. **Revista da Escola de Enfermagem da USP** [Online]. v. 48, n. 3, p. 521-529, 2014. INSS: 1980-220X. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000300019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/BGvSJbBKSwgPDcpTQbnw35n/?lang=pt&format=pdf#:~:text=Resultados%3A%20Com%20a%20estat%3%ADstica%20descritiva,menor%20percep%C3%A7%C3%A3o%20de%20sofrimento%20moral..> Acesso em: 11 out. 2021.

EINARSEN, Ståle. *The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience.* **Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé.** [Online]. v. 7, n. 3. 2005. 19p. INSS: 1481-9384. DOI: <https://doi.org/10.4000/pistes.3156>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/pistes/3156>. Acesso em: 24 out. 2020.

EINARSEN, Ståle *et al.* *The concept of bullying and harassment at work: the european tradition.* In: Einarsen, Ståle *et al.* (Eds.). **Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice.** 2011. p. 3-39. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition. Acesso em: 2 nov. 2020.

EINARSEN, Ståle, RAKNES, Bjrn Inge, MATTHIESEN, Stig Berge. *Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study.* **European Journal of Work and Organizational Psychology.**, v. 4, n. 4, p. 381-401, 1994. DOI: <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1080%2F13594329408410497>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232974323_Bullying_and_harassment_at_work_and_their_relationships_to_work_environment_quality_An_exploratory_study. Acesso em: 1 mar. 2020.

EINARSEN, Ståle; SKOGSTAD, Anders. *Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations.* **European Journal of Work and Organizational Psychology.** v. 5, n. 2, p. 185-201, 1996. DOI: <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1080%2F13594329608414854>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/233447134_Bullying_at_work_Epidemiological_findings_in_public_and_private_organizations. Acesso em: 21 fev. 2020.

EL-AOUAR, W. A. *et al.* Interpretações do olhar sindical sobre o assédio moral. **Desafio Online.** Campo Grande. v. 7, n. 1, p. 89-113, jan./abr. 2019. Disponível em <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/6575>. Acesso em: 5 nov. 2019.

FARIAS, Deborah de Melo; SOUSA, Maria Camila de. Assédio moral nas empresas: uma visão feminina. **Revista Diálogos Acadêmicos**. Fortaleza. v. 2, n. 1, p. 12-24, jan./jun. 2013. ISSN 2448-1270. Disponível em: <http://revista.fametro.com.br/index.php/RDA/article/view/26>. Acesso em: 21 ago. 2020.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2020.

FREITAS, Maria Ester de. Diversidade: uma realidade incômoda. **GV Executivo**. v. 15, p. 12-15, 2016. ISSN: 1806-8979. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/ce1.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017. v. 5, 124p.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**. Belo Horizonte. v. 13, n. 1, p. 1-18, jan. 2020. ISSN 1983-8220. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000100006&lng=pt&nrm=iso#:~:text=http%3A//dx.doi.org/10.36298/gerais2020130105. Acesso em: 05 set. 2021.

HEINZ LEYMANN MEMORIAL WEBSITE. **The Mobbing Portal**. c2020. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>. Acesso em: 23 out. 2020.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**. v. 3, n. 1. jan./jun. 2004. Art. 10. 8p. ISSN 1676-5648. Disponível em: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482004000100011.pdf. Acesso em: 26 jan. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradutor: Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. 352p.

KIRCHMAIR, Débora Magalhães; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins; ASSIS, Frederico Azevedo Alvim. Manifestações de comportamentos retaliatórios e autoanulação: análise de conteúdo com vítimas de assédio moral no trabalho. **Revista Valore**. Volta Redonda. [S.l.], v. 5, p. 26-47, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/654>. Acesso em: 9 nov. 2020.

LEYMANN, H. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. **Violence and Victims**. v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990. Disponível em: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf). Acesso em: 23 out. 2020.

LUCENA, Pablo Leonid Carneiro; *et al.* Produção científica sobre assédio moral e enfermagem: estudo bibliométrico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**.

São Paulo. 52:e03354. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017029103354>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/TPrSGxYJYF8xYX9M3WDVwLt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2021.

MANZINI, Eduardo José. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Revista Percurso – NEMO**. Maringá. v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012. ISSN: 2177-3300. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/114753>. Acesso em: 22 mai. 2021.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016. 196p.

MEDEIROS, Mariana Pedrosa de; ZANELLO, Valeska. Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro. v. 18, n. 1, p. 384-403, jan./abr. 2018. ISSN: 1808-4281. DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2018.38128>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/38128/26768>. Acesso em: 26 out. 2021.

MORANDI, Tainá Bruna; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral no ambiente laboral: o contexto da violência psicológica contra as mulheres. **Revista CSP – Ciências Sociais em Perspectiva**. v. 17, n. 32, p. 186-212, 1. sem. 2018. e-ISSN: 1981-4747. DOI: <https://doi.org/10.5935/revista%20csp.v17i32.18544>. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/18544/12855>. Acesso em: 14 out. 2020.

MOREIRA, Thaís Borges; MOURA, Francisco Nunes de Sousa; SILVA, Rayanne Barroso; LEITE, Raquel Crosara Maia; MOTA, Erika Freitas. Assédio no âmbito dos estágios supervisionados: entre a sujeição e o aprendizado docente. **Revista Educar Mais**. Pelotas. v. 4, n. 3, p. 624-641, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.4.2020.1927>. Disponível em: <http://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/1927>. Acesso em: 06 mar. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral em Universidade: as Possíveis Consequências em Comentar e/ou Denunciar a Violência. **Administração Pública e Gestão Social**. Viçosa. v. 5, n. 4, p. 144-151, out./dez. 2013. ISSN: 2175-5787.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Organizações em Contexto**. São Bernardo do Campo. v. 15, n. 29, p. 191-222, jan./jun. 2019. ISSN: 1982-8756. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327/pdf>. Acesso em: 7 nov. 2019.

NUNES, Thiago Soares; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral na pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma

Universidade Estadual brasileira. **Arquivos Analíticos de Políticas Educacionais**. v. 28, n. 11, 20 jan. 2020. ISSN 1068-2341. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883>. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4883/2371>. Acesso em: 14 mar. 2021.

OHLWEILER, Leonel Pires. Assédio moral na administração pública brasileira: Do formalismo para a perspectiva sociojurídica. **Revista Thesis Juris**. São Paulo. v. 9, n. 1, p. 73-103, jan./jun. 2020. ISSN: 2317-3580. DOI: <https://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.16870>. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/thesisjuris/article/view/16870/8267>. Acesso em: 06 out. 2021.

PAIVA, Fernanda Isoni de; PAIVA, Kely César Martins de. Assédio em instituição de ensino pública brasileira: um estudo multidimensional. **Revista Valore**. Volta Redonda. [S.l.], v. 5, p. 73-89, set. 2020. ISSN 2526-043X. DOI: <https://doi.org/10.22408/reva50202065073-89>. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/650>. Acesso em: 13 nov. 2020.

PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral contra servidoras públicas. **Revista da UNIFEBE**. Brusque, [S.l.], v. 1, n. 22, p. 183-198, dez. 2017. ISSN 2177-742X. Disponível em: <https://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/633>. Acesso em: 17 nov. 2020.

PERÄKYLÄ, A. **Analyzing talk and text**. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. *The sage handbook of qualitative research*. Sage Publications, 2005. p. 869-886. Disponível em: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29485/analyzing.pdf?sequence=2>. Acesso em: 25 jan. 2020.

PEREZ, Karine Vanessa. **Clínica do trabalho no contexto sindical**: uma proposta de cuidado em saúde mental. In: Álvaro Roberto CRESPO, Carla Garcia BOTTEGA e Karine Vanessa PEREZ. *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. 1. ed. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 175-188. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/at/?q=node/1620>. Acesso em: 17 nov. 2020.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 22. n. 2, 2018. p. 249-270. ISSN 1982-7849. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170176>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/qcFdPMSTGTLnCP3bHt8d7KD/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, A. L. B. de M.; DUARTE, F. R. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: a percepção de servidores de uma universidade federal. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. v. 14. n. 52, out. 2020. p. 785-798. ISSN 1981-1179. DOI: 10.14295/idonline.v14i52.2760.

Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2760>. Acesso em: 22 ago. 2021.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo. v. 37. n. 126, 2012. p. 203-212. ISSN 2317-6369. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Wy9kRZJhhDXtK5HTxsXjmGB/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 16 out. 2021.

SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Síndrome de *Burnout* como consequência do assédio moral organizacional. **Revista Científica Doctum Direito**, Caratinga. v. 1. n. 4, 2020. ISSN: 2594-9969. Disponível em: <http://www.revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/362/300>. Acesso em: 07 mar. 2021.

SOUZA, Vera Lúcia de. Afagos ao ovo da serpente: o assédio moral no Brasil após sua nomeação. **Revista Valore**, Volta Redonda. v. 5 (edição especial), 2020. p. 48-72. ISSN 2526-043X. DOI: <https://doi.org/10.22408/reva50202064948-72>. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/649>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; RAMPAZO, Adriana da Silva Vinholi. Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte. v. 4. n. 11, 2017. ISSN: 2358-6311. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586>. Acesso em: 16 jun. 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: **Editora UFSC**, 2013. 23p. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf. Acesso em: 17 out. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **ACESSO À INFORMAÇÃO**, Servidores. Disponível em: http://www.sic.ufv.br/?page_id=70. Acesso em 13 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. **Consulta Catálogo Telefônico e E-mails**. Disponível em: https://www2.dti.ufv.br/consulta_catalogo_telefonico/scripts/main.php?nomeServidor=cec%C3%ADlia&cargo=. Acesso em: 13 mai. 2021.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR.**, Rio de Janeiro. v. 13. n. 1, p. 19-39, jan./mar. 2015. ISSN: 1679-3951. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39519022>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rXmnsdXkLrbVbmc6674x7fG/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo. v. 37. n. 126, p. 256-268, dez. 2012. ISSN: 0303-7657. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572012000200007&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 9 nov. 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas. v. 22. n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014. ISSN: 2595-315X. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 25 mai. 2021.

APÊNDICE A – E-MAIL ENVIADO ÀS SERVIDORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR ANALISADA



Segundo a psiquiatra francesa, Marie-France Hirigoyen (2017), o assédio moral no trabalho acontece quando existe um comportamento abusivo, repetitivo ou sistematizado; e essa atitude agride a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou danificando o clima de trabalho”.



Estamos realizando uma pesquisa que têm, dentre outros, os objetivos de analisar as ocorrências de assédio moral contra as técnico-administrativas de uma universidade, no seu ambiente de trabalho; e de examinar as consequências dos ataques às saúdes física e mental e ao trabalho dessas servidoras.

Convidamos você a participar desta pesquisa!

Sua contribuição será muito importante!

Você terá sua **confidencialidade** e **anonimidade** garantidas pelos pesquisadores e seu nome **não** será revelado em **nenhuma** etapa do estudo.

A pesquisa já foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFV e será feita online.

Ao clicar no endereço abaixo, você terá acesso, na primeira seção, ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com mais detalhes sobre a pesquisa.

Na segunda seção, você encontrará e deverá responder questões acerca de seus dados demográficos.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc61 IR0BrJ XMjGLSNteUwsta9I2Os-5i3Lh1dE3Nixak7epw/viewform?usp=sf_link

Caso afirme sofrer ou ter sofrido assédio moral no trabalho, posteriormente, através de um novo e-mail, você será convidada a participar da etapa de entrevista.

Atenciosamente,

UFV

DBG



Ester Roberti de Melo

Assistente de Laboratório

+55 31 3612 5011

ester.melo@ufv.br

Campus Viçosa

APÊNDICE B - INFORMAÇÕES AOS PARTICIPANTES E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa Intitulada: ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O Caso das Técnico-Administrativas de uma Universidade Federal

DESCRIÇÃO

Esta pesquisa busca analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de uma universidade, vivenciadas por suas técnico-administrativas; verificar se essas servidoras sabem qual é o conceito do termo “assédio moral”; mapear as ocorrências de assédio moral; examinar as consequências dos ataques às saúdes física e mental e ao trabalho das servidoras; e averiguar, quanto à percepção das servidoras, se a Universidade dá retornos satisfatórios quando a violência é denunciada.

O motivo que leva a estudar esse tema é analisar a incidência do assédio moral, seus efeitos e seus impactos sobre as técnico-administrativas e sobre a instituição de ensino em que trabalham, bem como propor estratégias para amenizar esses efeitos negativos tanto para as servidoras quanto para a organização.

Para esta pesquisa haverá a realização de entrevistas semiestruturadas e virtuais.

As voluntárias serão entrevistadas, durante cerca de uma hora, e responderão a perguntas sobre o conhecimento e a opinião pessoal do tema assédio moral no trabalho, e das possíveis vivências ocorridas, ou não, em seu ambiente de trabalho.

O material obtido, através de notas de campo e de transcrição dos áudios daquelas que permitirem gravar suas respostas, será documentado, examinado e interpretado.

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de cinco anos após o término da pesquisa. Depois desse tempo, eles serão destruídos.

PARTICIPAÇÃO

Como colocado acima, serão necessárias entrevistas com as técnico-administrativas de uma universidade para a realização do estudo.

Sua participação não tem nenhum custo, nem o recebimento de qualquer vantagem financeira. A sua participação é totalmente voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que você é atendida pela pesquisadora.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em realização de perguntas sensíveis, que podem causar constrangimento, desconforto, medo, vergonha ou estresse; tomada extra de tempo para a realização da entrevista, que pode gerar cansaço; e ser identificada por outros. Eles serão minimizados através da utilização de meio de comunicação e local escolhido por você; liberdade em não responder questões constrangedoras; garantia de respeito aos valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos; e garantia da confidencialidade, da privacidade e da imagem. Diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, você tem assegurado o direito à indenização.

Você tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem nenhuma penalidade ou necessidade de comunicado prévio. **Seu nome não será identificado em nenhuma situação.** Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Os dados coletados serão analisados apenas pelos pesquisadores envolvidos no estudo e você terá os resultados da pesquisa à sua disposição quando finalizada.

A sua aceitação em participar da pesquisa ficará registrada digitalmente neste formulário on-line preenchido por você.

Você receberá uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido em seu e-mail. Recomendamos que imprima ou salve uma cópia deste termo de consentimento e a deixe guardada.

DÚVIDAS E CONTATOS

Se desejar outras informações sobre o projeto, entre em contato com a pesquisadora ou com a orientadora da pesquisa, respectivamente:

Ester Roberti de Melo
Universidade Federal de Viçosa
Departamento de Biologia Geral, ECS 221
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
Cep: 36570-900 Viçosa/MG
Telefone: (32)99121-0838
Email: ester.melo@ufv.br

Débora Carneiro Zuin
Universidade Federal de Viçosa
Departamento de Letras, Gabinete 229
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
Cep: 36570-900 Viçosa/MG
Telefone: (31)3612-7183
Email: dzuin@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
Universidade Federal de Viçosa
Edifício Arthur Bernardes, piso inferior
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
Cep: 36570-900 Viçosa/MG
Telefone: (31)3612-2316
Email: cep@ufv.br
www.cep.ufv.br

Ao clicar em **Enviar**, você declara ter:

1. Sido informada dos objetivos da pesquisa **ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O Caso das Técnico-Administrativas de uma Universidade Federal**, de maneira clara e detalhada;
2. Lido e entendido o documento sobre esse estudo;
3. Sanado todas as dúvidas sobre esse estudo;
4. Entendido como entrar em contato com os realizadores desse estudo, em caso de outras dúvidas, a qualquer momento;
5. Entendido que poderá modificar sua decisão de participar da pesquisa, se assim o desejar;
6. Entendido como você não é obrigado, de nenhuma forma, a engajar-se como voluntário nesse estudo;
7. Concordado em realizar a entrevista, como voluntário, desse estudo.

Caso você não concorde em participar desta pesquisa, basta fechar esta janela.

*** Obrigatório**

Concordo em ter minha entrevista gravada:*

() Sim.

() Não.

Enviar

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOBRE OS DADOS DA ENTREVISTADA**ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O Caso das
Técnico-Administrativas de uma Universidade Federal**

1. Nome completo: _____
2. Nível de escolaridade:
 - () Ensino Fundamental Completo
 - () Ensino Médio Completo
 - () Ensino Superior Completo
 - () Especialização
 - () Mestrado
 - () Doutorado
3. Idade: _____
4. Há quanto tempo trabalha nesta Universidade: _____
5. Estado civil:
 - () Solteira
 - () União estável
 - () Casada
 - () Separada
 - () Divorciada
 - () Viúva
6. Filhos:
 - () Sim
 - () Não
7. Cor ou raça (segundo adotado pelo IBGE):
 - () Preta
 - () Parda
 - () Indígena
 - () Amarela
 - () Branca

APÊNDICE D – ENTREVISTA

Apresentação

Prezada participante,

Esta entrevista tem como objetivo coletar dados para a pesquisa a ser utilizada em uma dissertação, produto do Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP, da Universidade Federal de Viçosa, cuja intenção é analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior.

É importante ressaltar que você tem plena liberdade em não responder questões que considerar constrangedoras ou que te causar algum desconforto. Além disso, você não será identificada e os dados serão acessados apenas pelas pesquisadoras.

Agradeço a sua colaboração,

Ester Roberti de Melo

Mestranda do Mestrado Profissional em Administração Pública –
PROFIAP/UFV

Questões centrais da entrevista

1. Juntamente ao aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você confirmou que acredita sofrer ou ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Quais situações você já vivenciou e que acredita ter gerado o assédio moral?
2. Essas situações ainda ocorrem?
3. Com que frequência?
4. Por quanto tempo ocorreu/Há quanto tempo ocorrem?
5. Quantas pessoas te assediavam/assediam?
6. Elas eram/são de que gênero?
7. Como você se sentia/sente quando era/é agredida?

8. Como era/é o clima no ambiente de trabalho?
9. Qual a hierarquia dos assediadores em relação à sua?
10. Você já sentiu mal-estar físico durante ou após acontecer as agressões? O que você sentiu?
11. Você já sentiu mal-estar psicológico durante ou após acontecer as agressões? O que você sentiu?
12. Você acredita que seu desempenho no trabalho já pode ter sido prejudicado por causa das agressões? Como sua produtividade foi afetada?
13. Você acredita que algum ataque tenha ocorrido por você ser mulher? Você pode comentar situações que a fazem acreditar nisso?
14. Você acredita que algum ataque tenha ocorrido devido a sua cor? Você pode comentar situações que a fazem acreditar nisso?
15. Você acredita que algum ataque tenha ocorrido por você ser mãe? Você pode comentar situações que a fazem acreditar nisso?
16. Você acredita que algum ataque tenha ocorrido devido ao cargo que ocupa? Você pode comentar situações que a fazem acreditar nisso?
17. Você acredita que algum ataque tenha ocorrido devido ao seu nível de instrução? Você pode comentar situações que a fazem acreditar nisso?
18. Você já denunciou as agressões? Por quê?/Através de que meio de denúncia? E qual foi o resultado?
19. Para você, o que a Instituição precisa fazer para reduzir ou evitar os casos de assédio moral no ambiente de trabalho?

APÊNDICE E – RELATÓRIO TÉCNICO

Título

Recomendações para Prevenir e Combater o Assédio Moral no Trabalho de uma Universidade Federal

Resumo

O assédio moral no trabalho é uma realidade para muitos indivíduos, não sendo diferente para os servidores públicos de instituições federais de ensino superior. Ele é caracterizado pela prática de atitudes hostis de um ou mais agressores contra a vítima, de forma frequente e prolongada, afetando a moral do atingido e o clima no ambiente de trabalho. Traz como consequências danos à saúde física e mental do indivíduo e daqueles que presenciam as agressões, bem como para a própria empresa e para a administração pública. Logo, para diminuir as ocorrências e minimizar os danos, recomenda-se ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

Instituição

Universidade Federal de Viçosa

Público-Alvo da Iniciativa

Servidores Públicos da instituição objeto da pesquisa

Descrição da situação-problema

Foi identificada, na instituição analisada, a ausência de conhecimento por algumas técnico-administrativas do que é o assédio moral no trabalho. Adicionalmente, verificou-se que esse tipo de violência está presente na rotina dos servidores públicos de toda a universidade e que ela trouxe consequências negativas para a saúde dos atingidos, bem como prejuízos para a instituição na forma de licenças para tratamento de saúde, desmotivação, aposentadoria precoce, entre outros. Outra constatação foi relacionada ao baixo retorno positivo das denúncias, tanto formais quanto informais, sendo que, na maioria das vezes, o problema não é solucionado.

Objetivos

Recomendar ações para prevenir e combater o assédio moral no trabalho dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa.

Diagnóstico da Situação-problema

- Falta de conhecimento sobre o conceito e as consequências do assédio moral no trabalho;
- Falta de conhecimento acerca das legislações aplicáveis ao ambiente de trabalho;
- Falta de conhecimento das suas funções;
- Falta de conhecimento das funções dos subordinados;
- Desequilíbrio no perfil dos integrantes dos órgãos decisórios da instituição, majoritariamente ocupados por docentes;
- Ausência de valorização dos técnico-administrativos;
- Exposição da vítima a um novo sofrimento para provar que diz a verdade;
- Ausência de uma equipe adequada para acolher as vítimas;
- Ausência de fiscalização imparcial dos ambientes de trabalho;
- Baixo número de soluções satisfatórias;
- Ausência de uma equipe imparcial de conciliação;
- Desequilíbrio das punições aplicadas; e
- Baixo número de agressores punidos devidamente.

Recomendações de intervenção

- Criar curso de formação, para os servidores públicos ingressantes, que trate das legislações pertinentes ao trabalho na administração pública (Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Lei de Improbidade Administrativa, Lei nº 8.112, Regimento Interno, Estatuto da Universidade, entre outras); teorias e práticas acerca das atividades desempenhadas; instruções sobre o organograma hierárquico e os órgãos da instituição; comunicação não violenta; inteligência emocional; violência psicológica; e demais que forem necessárias;

- Realizar rotatividade de atribuições dos servidores de um órgão, respeitando as funções do cargo ocupado, para que todos os ocupantes daquele cargo, naquele órgão, estejam preparados para substituir um colega no caso de sua ausência;
- Acompanhar, periodicamente e através da equipe de saúde ocupacional, os servidores em estágio probatório para avaliar seu desempenho e bem-estar no local de lotação;
- Exigir que candidatos a ocupar cargos de chefia realizem capacitação referentes aos temas do curso de formação e de gestão de pessoas;
- Formar órgãos colegiados e comissões investigativas e punitivas com perfil equilibrado de servidores docentes e técnico-administrativos;
- Exigir que os membros das comissões de sindicância ou de PAD tenham realizado curso de capacitação com relação a processos disciplinares administrativos;
- Criar uma equipe multidisciplinar (psiquiatra, psicólogo, assistente social, advogado, entre outros necessários) para atender às possíveis vítimas de assédio moral e acompanhá-las em todas as etapas para a resolução do conflito;
- Realizar visitas e conversas com servidores lotados no mesmo local de trabalho e que possam ter presenciado condutas abusivas ou ilegais, para apurar a veracidade dos fatos;
- Criar um canal de denúncia que esteja vinculado às equipes multidisciplinar e fiscalizatória;
- Criar uma equipe de serviço de mediação com número equitativo de componentes professores e técnico-administrativos; e
- Punir de forma equitativa docentes e técnico-administrativos para as mesmas violações.

Responsáveis

Ester Roberti de Melo

Débora Carneiro Zuin

Odemir Vieira Baêta

Contatos

ester.melo@ufv.br

dzuin@ufv.br

odemirbaeta@ufv.br

Data da realização do relatório

27 de agosto de 2021

Referências

BELTRAME, B. S. Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio: *benchmarking* entre as instituições federais de ensino superior. **Revista Perspectivas Contemporâneas.**, v. 15, n. 2, p. 117-143, maio/ago. 2020. ISSN: 1980-0193. Disponível em: <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/articloe/view/3141>. Acesso em: 10 nov. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradutor: Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. 352p.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em Contexto*. São Bernardo do Campo. v. 15, n. 29, p. 191-222, jan./jun. 2019. ISSN: 1982-8756. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327/pdf>. Acesso em: 7 nov. 2019.

NUNES, Thiago Soares; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral na pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual brasileira. *Arquivos Analíticos de Políticas Educacionais*. v. 28, n. 11, 20 jan. 2020. ISSN 1068-2341. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883>. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4883/2371>. Acesso em: 14 mar. 2021.

ANEXO A – LEI Nº 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015

Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 2º O Programa instituído no caput poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Art. 3º A intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- IV - social: ignorar, isolar e excluir;
- V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- VI - físico: socar, chutar, bater;
- VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Art. 4º Constituem objetivos do Programa referido no caput do art. 1º:

- I - prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (*bullying*) em toda a sociedade;
- II - capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema;
- III - implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação;
- IV - instituir práticas de conduta e orientação de pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e agressores;
- V - dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores;
- VI - integrar os meios de comunicação de massa com as escolas e a sociedade, como forma de identificação e conscientização do problema e forma de preveni-lo e combatê-lo;
- VII - promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, nos marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua;
- VIII - evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil;
- IX - promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, com ênfase nas práticas recorrentes de intimidação sistemática (*bullying*), ou constrangimento físico e psicológico, cometidas por alunos, professores e outros profissionais integrantes de escola e de comunidade escolar.

Art. 5º É dever do estabelecimento de ensino, dos clubes e das agremiações recreativas assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (*bullying*).

Art. 6º Serão produzidos e publicados relatórios bimestrais das ocorrências de intimidação sistemática (*bullying*) nos Estados e Municípios para planejamento das ações.

Art. 7º Os entes federados poderão firmar convênios e estabelecer parcerias para a implementação e a correta execução dos objetivos e diretrizes do Programa instituído por esta Lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação oficial.

Brasília, 6 de novembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF

Luiz Cláudio Costa

Nilma Lino Gomes

ANEXO B – PORTARIA Nº 583, DE 22 DE MAIO DE 2017

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Portaria nº 910, de 28 de outubro de 2015, que tem como objetivos promover um meio ambiente laboral saudável e proporcionar uma cultura organizacional que integre bem-estar no trabalho e o desenvolvimento das atribuições ministeriais;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados, resolve:

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO I
DA POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º A política de que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

IV - estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;

V - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;

VI - elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;

VII - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VIII - busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IX - monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

X - avaliação periódica do clima organizacional;

XI - adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo Procurador-Geral do Trabalho, Conselho Superior, Corregedor Geral e Procuradores-Chefes, conforme parâmetros desta Portaria.

CAPÍTULO II DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

SEÇÃO I - DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

Art. 3º Para o fim de construção da Política objeto desta Portaria, serão criados Espaços de Discussão capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interessem à Instituição.

§ 1º A criação e participação nos Espaços de Discussão serão voluntárias entre membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados, que decidirão sobre os seus contornos e funcionamento.

§2º As deliberações serão encaminhadas aos setores competentes para conhecimento e avaliação.

SEÇÃO II - DA CRIAÇÃO DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º. A implementação da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que atuarão no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

§ 1º O Procurador-Geral do Trabalho designará, por portaria, os integrantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, na PGT, que será composta por:

- I) um Subprocurador-Geral do Trabalho, que será o coordenador;
- II) o membro coordenador do Grupo de Trabalho Multidisciplinar de Qualidade de Vida no Trabalho;
- III) um membro coordenador da CODEMAT ou da COORDIGUALDADE;
- IV) um representante da Direção Geral;
- V) um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas;

VI) um representante dos servidores da Procuradoria Geral do Trabalho, por eles indicado.

§ 2º Nas Procuradorias Regionais, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação serão designadas pelos respectivos Procuradores-Chefes, por portaria, tendo a seguinte composição:

I) dois membros lotados na Unidade, sendo que um deles será o coordenador;

II) um representante da Unidade de Gestão de Pessoas;

III) um representante dos servidores da Procuradoria Regional do Trabalho, por eles indicado.

§ 3º O mandato dos membros integrantes dos Grupos de Trabalho será de 02 (dois) anos.

Art. 5º. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação atuarão em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de Saúde de forma a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivo ouvir os envolvidos, dar os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas, bem como assistir, orientar e acompanhar as partes, em especial, a vítima, observado o sigilo das informações.

Art. 6º. As Unidades de Saúde deverão possuir protocolo específico para tratamento da questão, devendo fazer os encaminhamentos pertinentes com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, em especial, da vítima, valendo-se, sempre que houver necessidade, do apoio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT e das Procuradorias Regionais.

Art. 7º Quando necessário, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação farão recomendações ao Procurador-Geral do Trabalho ou aos Procuradores-Chefes para solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, tais como:

I - realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;

II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III - melhorias das condições de trabalho;

IV - aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

Art. 8º Caberá, ainda, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT a implementação e a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT, em especial:

I - sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política;

II - orientar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação nas Procuradorias Regionais, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações;

III - reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, nas diversas Regionais.

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT deverá produzir, no prazo máximo de 90 dias, contado da publicação desta Portaria, manual contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, sexual e/ou discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta Política.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

SEÇÃO I - DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

Art.10. Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos:

I - ao Espaço de Discussão de sua Unidade;

II - à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;

III - à Unidade de Gestão de Pessoas da sua Unidade;

IV - à Unidade de Saúde da sua Unidade;

V - à Comissão de Servidores da sua Unidade, se houver.

Parágrafo único. Após o recebimento de notícia de assédio e/ou discriminação, esta deverá ser encaminhada à Comissão, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, com atuação na Unidade dos envolvidos, preservado o sigilo.

SEÇÃO II - DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. O coordenador da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação que receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação agendará, de imediato, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.

§ 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procurará sempre ouvir as partes envolvidas na sua Unidade de lotação, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membro para tanto.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação cuidará para que os envolvidos tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem.

§ 3º Aquele que encaminhou a notícia e/ou a vítima poderá ser acompanhado de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação durante sua entrevista, assim como apresentar documentos que comprovem a notícia de atos de assédio ou discriminação.

Art.12. Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso.

Art. 13. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procederá à apuração da notícia, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessários para a sua apuração.

Art. 14. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Unidade de lotação dos envolvidos encaminhará à Unidade de Gestão de Pessoas, à Diretoria Geral ou Regional ou à chefia imediata, recomendação de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, inclusive, se for o caso, a realocação dos envolvidos em outro setor.

Parágrafo Único. Em caso de necessidade de realocação em outro setor, a chefia da Unidade de lotação dos envolvidos analisará a viabilidade de adotar as providências necessárias para tanto, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo das informações.

SEÇÃO III - DA CONCILIAÇÃO

Art. 15. Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a conciliação do conflito, com a participação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que designará componente para conduzi-la.

Art. 16. O papel do conciliador é assistir às partes de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema.

Art. 17. Em caso de conciliação, haverá o seu acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Art. 18. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo Único. Em caso positivo, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação encaminhará à

autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações.

CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. O Procurador-Geral do Trabalho e os Procuradores Chefes terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Art. 20. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, instituída no âmbito da PGT.

Parágrafo Único - Até que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação seja instituída na PGT, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Comissão criada pela Portaria PGT nº 497, de 8 de agosto de 2016.

Art. 21. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.

RONALDO CURADO FLEURY

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O Caso das Assistentes de Laboratório de uma Universidade Federal

Pesquisador: Débora Carneiro Zuin

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 42344821.4.0000.5153

Instituição Proponente: Instituto de Ciências Humanas e Sociais Rio Paranaíba

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.547.515

Apresentação do Projeto:

O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Grande Área 7. Ciências Humanas. Segundo Formulário Online “ a pesquisa tem como objetivo geral analisar as ocorrências de assédio moral no meio laboral de uma universidade, vivenciadas por suas assistentes de laboratório. Como objetivos específicos têm-se: verificar se essas servidoras sabem qual é o conceito do termo “assédio moral”; mapear as ocorrências de assédio moral; examinar as consequências dos ataques às saúdes física e mental e ao trabalho das servidoras; averiguar, quanto à percepção das servidoras, se a Universidade dá retornos satisfatórios quando a violência é denunciada. Para atender a esses objetivos, a pesquisa a ser realizada será descritiva-executiva, com o uso da metodologia qualitativa, de natureza aplicada, utilizando-se da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) para analisar e interpretar os dados resultantes do levantamento obtido a partir de entrevistas semiestruturadas do grupo em estudo”.

Objetivo da Pesquisa:

Segundo formulário online: Objetivo primário: “Analisar as ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de uma Instituição Federal de Ensino Superior, vivenciadas por suas assistentes de laboratório” Objetivos secundários: “Não foram apresentados no Formulário Online”.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo formulário online: Riscos: “Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em realização de perguntas sensíveis, que podem causar constrangimento, desconforto, medo, vergonha ou estresse; tomada extra de tempo para a realização da entrevista, que pode gerar cansaço e a identificação da entrevistada por outros, que não a pesquisadora”. Benefícios: segundo a pesquisadora dentre os benefícios se encontram que “ a pesquisa contribuirá para dar visibilidade às ocorrências de assédio moral no ambiente de trabalho de servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior; e com a divulgação dos casos, as universidades podem reformular sua cultura organizacional com o objetivo de acabar com essa violência em seu interior por meio da criação de grupos de apoio com profissionais qualificados, de comissões de sindicância que punam com rigor e exemplarmente os agressores, e de políticas preventivas de assédio moral no trabalho”. Com relação os benefícios, estes atendem as exigências contidas na Resolução CEP 466/12.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Nesta pesquisa que se enquadra como pertencente à Grande Área 7. Ciências Humanas, busca-se analisar as ocorrências de assédio moral no meio laboral de uma universidade, vivenciadas por suas assistentes de laboratório. Como objetivos específicos têm-se: verificar se essas servidoras sabem qual é o conceito do termo “assédio moral”; mapear as ocorrências de assédio moral; examinar as consequências dos ataques às saúdes física e mental e ao trabalho das servidoras; averiguar, quanto à percepção das servidoras, se a Universidade dá retornos satisfatórios quando a violência é denunciada. Para atender a esses objetivos, a pesquisa a ser realizada será descritiva-explicativa, com o uso da metodologia qualitativa, de natureza aplicada, utilizando-se da análise de conteúdo proposta por

Bardin (2011) para analisar e interpretar os dados resultantes do levantamento obtido a partir de entrevistas semiestruturadas do grupo em estudo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora apresenta os seguintes termos: - Folha de rosto devidamente assinada e carimbada pelo Diretor Substituto de Pesquisa e Pós-Graduação, UFV, Campus Rio Paranaíba - Projeto de pesquisa - Formulário online – Cronograma - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Termo de Sigilo e Confidencialidade – Declaração de autorização para realização da pesquisa pela PGP/UFV.

Recomendações:

Afim de manter o anonimato de pessoas e instituições envolvidas direta ou indiretamente na pesquisa em publicações futuras oriundas da mesma, recomenda-se omitir identificações de setores, departamentos, área de conhecimento em que se encontra o laboratório, sexo, idade, cargos ocupados por participantes ou chefias dos mesmos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1682108.pdf	18/01/2021 17:19:32		Aceito
Outros	Termo_de_Sigilo_e_Confidencialidade.pdf	18/01/2021 17:17:21	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	16/01/2021 15:34:59	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.pdf	16/01/2021 15:32:20	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Outros	Autorizacao_Previa.pdf	16/01/2021 15:31:18	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.pdf	16/01/2021 15:24:04	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Outros	Questionarios.pdf	16/01/2021 15:21:40	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Ester.pdf	16/01/2021 15:18:09	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	10/01/2021 16:22:47	ESTER ROBERTI DE MELO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VICOSA, 19 de Fevereiro de 2021

Assinado por:
LUIZ ISMAEL PEREIRA
(Coordenador(a))