



ARTIGO ORIGINAL

A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras

Psychological and disguised violence at work: a study of moral harassment in Brazilian public careers

La violencia psicológica y disimulada en el trabajo: estudio sobre el acoso moral en las carreras públicas brasileñas

Júnior Wallison Miranda¹, Stela Mariana de Morais² & Daniela de Castro Melo³

PALAVRAS-CHAVE

Assédio moral;
administração
pública; carreira
pública.

Resumo:

O assédio moral é caracterizado como violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, na qual o agressor tem a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral. O problema de pesquisa foi: como o assédio moral é caracterizado nas carreiras públicas e como impedi-lo?. Desta forma, esta pesquisa teve como objetivo identificar e caracterizar a prevalência de assédio moral nas carreiras públicas brasileiras, bem como descrever os meios empregados para impedir este tipo de violência no trabalho. Para isto, foi realizada uma pesquisa Bibliográfica de abordagem qualitativa utilizando a revisão sistemática da literatura. Verificou-se que o assédio moral nas carreiras públicas predomina de forma descendente em que o superior assedia seus subordinados. As principais consequências do assédio são estresse, burnout, depressão, ansiedade, febre emocional, medo, tristeza, choro, dificuldade de concentração, redução da capacidade laborativa, sentimento de solidão e inadequação, transtorno de pânico, hipertensão arterial, gastrite, esofagite de refluxo e outras diferentes formas de sofrimento no trabalho. Destacaram-se como medidas para prevenir e impedir o assédio moral: formação de grupos de apoio às vítimas, criação de comissões setoriais de combate ao assédio moral compostas por membros altamente capacitados sobre o tema, ações judiciais e ações de conscientização e informação sobre assédio moral. Este estudo contribui para a literatura, pois verificou-se a escassez de estudos relacionados às práticas para prevenir e impedir o assédio moral no setor público. Por fim, evidencia a necessidade de implementar medidas preventivas de divulgação e conscientização do assédio moral como forma de educar os servidores públicos à cultura do respeito e consideração da dignidade humana do próximo.

¹ Universidade Federal do Triângulo Mineiro, e-mail: adnarin@yahoo.com.br

² Universidade Federal do Triângulo Mineiro, e-mail: stelamariana@gmail.com

³ Universidade Federal do Triângulo Mineiro, e-mail: daniela_c_melo@yahoo.com.br

KEYWORDS

Moral harassment;
public administration;
public career.

Abstract:

Moral harassment is characterized as psychological, subtle, disguised, intentional, repetitive and prolonged violence in which the aggressor intends to humiliate and exclude a person in the context of work activity. The research problem was: how is moral harassment characterized in public careers and how to prevent it?. In this way, this research aimed to identify and characterize the prevalence of moral harassment in Brazilian public careers, as well as to describe the means used to prevent this type of violence at work. For this, a bibliographic research with a qualitative approach using systematic review of the literature was conducted. It has been found that moral harassment in public careers predominates in a descending way in which the superior harasses his subordinates. The main consequences of moral harassment are stress, burnout, depression, anxiety, emotional fever, fear, sadness, crying, difficulty concentrating, reduced work capacity, loneliness and inadequacy, panic disorder, hypertension, gastritis, reflux esophagitis and other different forms of suffering at work. This research identified measures to prevent and avoid moral harassment: formation of victim support groups, establishment of sectoral committees to fight against moral harassment composed by highly trained members on the subject, legal actions and actions of awareness and information on moral harassment. This study contributes to the literature, as there has been a shortage of studies related to practices to prevent and avoid moral harassment in the public sector. Finally, it highlights the need to implement preventive measures to publicize and raise awareness of moral harassment as a way of educating public servants to the culture of respect and consideration of the human dignity of others.

PALABRAS CLAVE

Acoso moral;
administración pública;
carrera pública.

Resumen:

El acoso moral es caracterizado como violencia psicológica, sutil, disimulada, intencional, de carácter repetitivo y prolongado, en la cual el agresor tiene la intención de humillar y excluir socialmente a una persona en el contexto de la actividad laboral. El problema de investigación fue: ¿cómo se caracteriza el acoso moral en las carreras públicas y cómo prevenirlo?. De esta forma, esta investigación tuvo como objetivo identificar y caracterizar la prevalencia de acoso moral en las carreras públicas brasileñas, así como describir los medios empleados para impedir este tipo de violencia en el trabajo. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica con enfoque cualitativo utilizando la revisión sistemática de la literatura. Se verificó que el acoso moral en las carreras públicas predomina de forma descendente en que el superior asedia a sus subordinados. Las principales consecuencias del acoso son estrés, agotamiento, depresión, ansiedad, fiebre emocional, miedo, tristeza, llanto, dificultad para concentrarse, reducción de la capacidad de trabajo, sentimiento de soledad e inadecuación, trastorno de pánico, hipertensión arterial, gastritis, esofagitis por reflujo y otras diferentes formas de sufrimiento en el trabajo. Se destacaron como medidas para prevenir y impedir el acoso moral: formación de grupos de apoyo a las víctimas, creación de comisiones sectoriales de combate al acoso moral compuestas por miembros altamente capacitados sobre el tema, acciones judiciales y acciones de concientización e información sobre acoso moral. Este estudio contribuye a la literatura, pues se verificó la escasez de estudios relacionados a las prácticas para prevenir e impedir el acoso moral en el sector público. Por último, evidencia la necesidad de implementar medidas preventivas de divulgación y concientización del acoso moral como forma de educar a los funcionarios públicos a la cultura del respeto y consideración de la dignidad humana del prójimo.

Introdução

A Constituição Federal de 1988 garantiu a todos os brasileiros, em seu 5º artigo, a igualdade sem distinção de qualquer natureza, tornando inviolável a honra e a imagem das pessoas, além de assegurar o direito de resposta a um agravo e até o direito de indenização pelo dano. Consoante a isso, são princípios da Administração Pública a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, o que corrobora a proibição do assédio moral nos órgãos públicos (Brasil, 2017).

Lima e Sousa (2015) explicam que violência nada mais é que um ato de abuso físico e ou psíquico contra alguém, levando regularmente às relações de medo, intimidação e opressão, podendo ser representada também por atos que conduzem a desajustes psicológicos, sem a troca de agressões físicas. Logo, o assédio moral é compreendido como comportamento humilhante que desqualifica ou desmoraliza, deve ser repetido e em excesso, objetivando rebaixar um indivíduo ou grupo de trabalhadores durante a jornada de trabalho. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas.

Além disso, o assédio moral também pode ser compreendido como o uso intencional de poder contra uma pessoa ou um grupo e considerado uma das formas de violência caracterizada por comportamento antiético e entendido como interpretação do sujeito a uma ameaça potencial (Caran, Secco, Barbosa & Robazzi, 2010).

Cahú, Costa, Costa, Batista e Batista (2014) definem o assédio moral como sendo uma violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, na qual o agressor tem a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, causando na vítima estresse psicossocial bem como prejuízos à sociedade e à organização. O assédio moral pode se apresentar de forma ascendente, ou seja, quando realizada pelo subordinado contra o superior, descendente, do superior para o subordinado, horizontal, praticado entre colegas, ou misto, quando ocorre entre superior e colegas e também aquele praticado por terceiros que são os beneficiários ou usuários do órgão público ou outros. Assim, o assédio moral no ambiente do trabalho é caracterizado por uma relação de hierarquia.

As principais consequências do assédio moral para as pessoas são o estresse, burnout, depressão, ansiedade, febre emocional, medo, tristeza, choro, sentimento de solidão e inadequação, transtorno de pânico, hipertensão arterial, gastrite, esofagite de refluxo e outras diferentes formas de sofrimento no trabalho. Para as organizações, as principais consequências manifestam-se por meio de dificuldades de concentração dos colaboradores, redução da capacidade laborativa, além das ações judiciais que podem levar ao pagamento de indenizações (Cahú, Costa, Batista & Batista, 2014; Barbosa, 2016; Yildirim, Yildirim & Timucin, 2007; Rouquayrol, 2003; Gaffney, DeMarco, Hofmeyer, Vessey & Budin, 2012; Andrade et al. 2015; Silva, 2016).

Diante da atualidade do tema e da necessidade de sintetizar as pesquisas sobre assédio moral na administração pública, o problema de pesquisa foi: como o assédio moral é caracterizado nas carreiras públicas e como impedi-lo?. Desta forma, o objetivo desta pesquisa foi identificar e caracterizar a prevalência de assédio moral nas carreiras públicas brasileiras, bem como descrever os meios empregados para impedir este tipo de violência no trabalho e proteger os servidores públicos. Para isto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura.

Este trabalho está estruturado em três partes. Inicialmente, no método, é exposta a forma como os artigos foram selecionados para a revisão sistemática. Na sequência, são evidenciados os resultados e, por último, as conclusões.

Procedimentos metodológicos

Este artigo consiste numa pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, cujo método de procedimento de coleta de dados foi a Pesquisa Bibliográfica. Desta forma, foi realizada a revisão sistemática da literatura, recomendada quando se deseja compreender a produção científica em uma determinada temática (Castro, 2001).

A revisão sistemática é uma metodologia que utiliza como fonte de dados a literatura sobre determinado tema, seleciona e avalia contribuições, analisa e sintetiza dados. Descreve as evidências de forma a permitir conclusões claras a serem alcançadas sobre o que já se conhece e sobre o que não se conhece sobre o assunto em questão (Denyer & Tranfield, 2009).

Assim, esta pesquisa está dividida em três estágios: planejamento da revisão, condução da revisão e apresentação dos resultados (Quadro 1).

Quadro 1: Estágios da revisão sistemática da literatura

Estágio I: Planejamento da revisão
Fase 1: Proposta de revisão
Fase 2: Desenvolvimento de um protocolo de revisão
Estágio II: Condução da revisão
Fase 3: Seleção dos estudos
Fase 4: Síntese dos dados
Estágio III: Apresentação dos resultados
Fase 5: Análise dos dados
Fase 6: Discussões e conclusões

Fonte: Adaptado de Tranfield, Denyer & Smart (2003, p. 214); Tranfield et al. (2004, p. 380)

A seguir será feita uma descrição dos estágios que constituem o processo de elaboração de um estudo de revisão sistemática.

Estágio I: Planejamento da revisão

A proposta desta revisão é identificar e caracterizar os estudos que abordam o assédio moral no serviço público brasileiro e aqueles que descrevem práticas para impedi-lo. Assim, foi elaborado um protocolo de pesquisa contendo como os estudos seriam encontrados e os critérios de inclusão dos artigos (Quadro 2).

Quadro 2. Protocolo de pesquisa

1- Acesso à base de dados SciELO. Busca avançada utilizando os termos “Brasil”, “pública” e “assédio moral” no título do artigo ou nas palavras chave.
 2- Acesso ao banco de teses e dissertações CAPES (BTD). Busca avançada utilizando o termo ‘assédio moral’ no título do artigo ou nas palavras chave.
 3- Critérios de inclusão dos artigos: artigos relacionados ao serviço público brasileiro ou que possuíam dados associados às estratégias preventivas, mesmo que realizadas no setor privado.

Estágio II: Condução da revisão

Para a condução da pesquisa, o procedimento inicial de coleta de dados foi a busca de produções científicas na base indexadora SciELO e no banco de teses e dissertações CAPES (BTD). A pesquisa nas bases de dados ocorreu em dezembro de 2017 e foram pesquisados estudos relacionados ao assédio moral no serviço público brasileiro.

Na plataforma SciELO foram utilizados os termos: “Brasil”, “pública” e “assédio moral” e selecionados artigos publicados no intervalo entre 2008 e 2017. Com base nestes critérios foram encontrados 23 artigos. Somente os artigos que continham dados sobre o serviço público brasileiro ou que possuíam dados associados às estratégias preventivas, mesmo que realizadas no setor privado, foram coletados. Após a leitura dos resumos restaram 9 artigos que se enquadravam no tema da pesquisa.

Sucessivamente, na plataforma da CAPES BTD foi utilizado o termo assédio moral, durante os anos de 2015 a 2017. Esta busca possibilitou identificar 80 teses ou dissertações sobre o tema assédio moral. Destes, após a leitura dos resumos, foram selecionados aqueles que tratavam exclusivamente dos servidores públicos, perfazendo 19 pesquisas.

O Quadro 1 mostra os 28 estudos selecionados nesta pesquisa que abordam o assédio moral no serviço público brasileiro, bem como descrevem práticas para impedi-lo.

Quadro 3: Estudos selecionados para a Revisão Sistemática da Literatura

Nº	Base de dados	Título	Ano
1	SciELO	Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características	2008
2	SciELO	Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil	2010
3	SciELO	Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará	2012
4	SciELO	Factors associated with bullying at nurses' workplaces	2013
5	SciELO	Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho	2014
6	Banco de Teses e Dissertações - BTD	A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral de um dos fóruns da capital paraibana	2015
7	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado	2015
8	SciELO	Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem	2015
9	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Assédio moral no trabalho do trabalhador de uma instituição de ensino superior	2015
10	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Comportamento destrutivo no trabalho em saúde: análise de conceito Fortaleza - Ceará 2015	2015
11	Banco de Teses e Dissertações - BTD	O Assédio Moral em uma Instituição Federal de Ensino: o caso UFOP.	2015
12	Banco de Teses e Dissertações - BTD	O assédio moral no poder judiciário	2015
13	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos	2015
14	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Sofrimento, processos de adoecimento e prazer no trabalho: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco na (re)conquista da sua saúde	2015
15	SciELO	Violência psicológica no trabalho da enfermagem	2015
16	Banco de Teses e Dissertações - BTD	A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina	2016
17	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Assédio moral no poder judiciário do Estado de Minas Gerais	2016
18	Banco de Teses e Dissertações - BTD	“Dar o sangue pelo trabalho”: Impactos do Assédio Moral na Saúde dos Servidores Públicos de Organização Judiciária	2016
19	Banco de Teses e Dissertações - BTD	O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira: um estudo de casos múltiplos	2016
20	Banco de Teses e Dissertações - BTD	O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: “sofrimento e violência”	2016
21	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Percepções de assédio moral e resiliência humana: um estudo no ensino público Fortaleza - Ceará 2016	2016
22	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Prevenção do assédio moral no MPF/RO com base na jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais	2016
23	SciELO	Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution	2016
24	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus	2016
25	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Assédio moral e suas consequências para a saúde do trabalhador: um estudo de caso com servidoras públicas	2017
26	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Estudo epidemiológico sobre assédio moral entre os trabalhadores do Ministério da Saúde	2017
27	SciELO	Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral	2017
28	Banco de Teses e Dissertações - BTD	Manual de combate ao assédio moral no serviço público: uma ferramenta educativa	2017

Fonte: Elaborado pelos autores

O próximo tópico apresenta os resultados da revisão sistemática da literatura.

Apresentação e discussão dos resultados

No decorrer desta seção, os resultados serão apresentados em dois tópicos. Primeiramente, serão descritos os estudos que identificaram a existência de assédio moral nas carreiras públicas brasileiras e, posteriormente, serão apresentados aqueles com sugestões e/ou aplicações de métodos para impedir esta prática.

Observou-se crescimento de pesquisas relacionadas ao assédio moral no serviço público após o ano de 2015 e que 61% (17 textos) apresentaram casos concretos de assédio moral no serviço público, suas implicações, meios utilizados e consequências para os assediados e 29% (8 textos) apresentaram práticas para impedi-lo.

Ao analisar a produção científica sobre assédio moral na administração pública foi possível identificar a presença de assédio moral em determinadas carreiras. O gráfico 1 mostra que foram encontrados 10 (35,7%) estudos na área de educação, 7 (25%) na saúde, 1 (3,6%) na educação e saúde, 5 (17,9%) no judiciário e 5 (17,9%) em locais indefinidos.

O setor educacional foi o que mais apresentou confirmações de assédio moral nas relações de trabalho. Caran et al. (2010) observaram que 40,7% dos professores universitários pesquisados admitiram que já foram vítimas de assédio moral no trabalho. Além disso, mais de 70% dos entrevistados reconheceram o assédio moral como um problema comum no local laboral. Verificou-se que 25,9% dos entrevistados não há prática de assédio moral no local pesquisado. Os autores também destacaram que 14,8% dos entrevistados optaram por não responder sobre a existência de assédio moral na instituição de ensino, o que denota possível medo de ter seus dados divulgados pelos pesquisadores e, posteriormente, sofrerem algum tipo de retaliação.

Ventura (2015) em sua pesquisa realizada em uma universidade pública federal brasileira constatou que 36% dos respondentes sofreram assédio moral. Nunes (2016), também, em ambiente público e universitário, constatou que para 67,8% dos pesquisados o assédio moral existia no ambiente institucional. Hirigoyen (2006) afirma que as instituições de ensino são uma das mais afetadas pela violência no trabalho.

Matos (2016, p. 82) descreveu que no ambiente universitário o assédio se manifesta por meio de “ameaças verbais de morte, agressões verbais e físicas, tentativa de atropelamento, altas jornadas de trabalho, com mais de 80h/a, crimes contra a dignidade sexual, desacato, negligência, assédio moral, vandalismo”.

Nunes (2016) relata que as situações hostis mais encontradas podem ser classificadas em quatro tópicos: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual. Dentre as situações mais frequentes, a exposição a uma carga de trabalho excessiva foi uma das mais citadas para aqueles que se sentem assediados diariamente e/ou semanalmente.

A segunda área mais prevalente nas pesquisas sobre assédio moral foi a área da saúde. Cahú, Costa, Costa, Batista e Batista (2014) constataram que, nesta área, os assediadores tomavam atitudes sutis, mas repetitivas, passando a intensificar a prática com o passar do tempo. Destacaram atitudes como humilhações, castigos, constrangimentos, isolamento, entre outros.

Cahú, Costa, Costa, Batista e Batista (2014) agruparam os casos de assédio em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho;

atentado contra a dignidade; isolamento e recusa de comunicação e violência verbal, física e sexual. Na deterioração proposital das condições de trabalho, ficou evidenciado que as agressões mais frequentes dizem respeito à forma do agressor impedir o crescimento profissional do agredido, bem como à forma que o agressor manipula pessoas para assumir posicionamentos contrários aos interesses do agredido. Quanto à categoria atentado contra a dignidade, destacaram-se as agressões relacionadas com o aspecto que o agressor critica o trabalho de forma injusta e exagerada e faz circular maldades e calúnias sobre o agredido. Na violência verbal, física e sexual, destacaram-se as discussões verbais. Na categoria isolamento e recusa de comunicação, verificou-se que a maior incidência foi constatada na maneira como o agressor ignora a presença do agredido na frente dos outros e interrompe-o quando fala.

Andrade et al. (2015) realizaram uma pesquisa em unidades de saúde da família e também identificaram situações de assédio moral neste contexto. A pesquisa concluiu que os entrevistados tinham conhecimento das práticas de assédio moral, compreendendo que os fatos ocorreram quando o agressor excedia os limites de respeito e passava a humilhar o assediado com palavras ofensivas. Observou-se a presença do assédio moral descendente, ou seja, aquele efetuado pelo superior hierárquico. Os autores identificaram alguns distúrbios nos relatos dos entrevistados, em especial os de ordem psicológica como: febre emocional, medo, tristeza, choro e depressão. Diante disso, é necessária a identificação rápida dos casos de assédio nos locais de trabalho, no sentido de impedir as práticas e melhorar a qualidade do ambiente profissional.

Andrade et al. (2015) também investigaram a existência de divergências quanto a situações relacionadas ao trabalho que diferenciam-se do assédio moral como situações de estresse, conflitos, atritos habituais, imposições profissionais, tensões e incidentes isolados, que ocorreram pontualmente e de forma assistemática. Os resultados dos autores confirmaram os estudos de Caniato e Lima (2008) que verificaram que as agressões que caracterizavam o assédio partem desde a recusa de comunicação direta até a omissão de informações e esclarecimentos, incluindo a desqualificação de atitudes ou serviços, o isolamento, a indução ao erro e o descrédito de opiniões. O assédio pode acontecer de forma explícita, com ameaças e agressões físicas que ocorrem até mesmo de maneira leve, porém repetitiva, que constrange, persegue e humilha a vítima.

Em relação ao assédio moral nas carreiras do setor judiciário, Moraes (2015) cita que o poder judiciário é tradicionalmente composto por pessoas com elevado conhecimento jurídico, o que favorece a noção da gravidade e das consequências das práticas de assédio, porém, mesmo assim, são encontradas agressões ao servidor público de nível hierárquico inferior.

Foi possível identificar que as formas de manifestação do assédio mais comuns no poder judiciário podem ser enquadradas em três categorias: deterioração das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; e atentado contra a dignidade, ocorrendo, na maioria das situações, de forma simultânea, podendo gerar ao servidor público diversas consequências, como danos à saúde, seja física e ou psicológica, tentativas de suicídio e licenças médicas (Moraes, 2015).

Quanto aos tipos de assédio, a literatura classifica em diversos tipos: 1) tipo descendente, a violência do superior

para com o subordinado; 2) ascendente, quando realizada pelo subordinado contra o superior; 3) colateral ou horizontal, quando ocorre entre colegas; 4) misto, quando ocorre entre superior e colegas e 5) praticado por terceiros que são os beneficiários ou usuários do órgão público.

Dentre os estudos selecionados desta pesquisa, foram encontradas situações de assédio moral ascendente, descendente, horizontal e misto. Destacou-se o assédio descendente, o qual foi confirmado em 100% dos casos analisados, o assédio moral horizontal também foi citado em 82% das pesquisas e os demais tipos de assédio (ascendente, misto) foram citados em 29% das situações consideradas como assédio.

Verificou-se nesta pesquisa que a maioria dos estudos cita a existência de assédio moral descendente ou horizontal no serviço público brasileiro, o que confirma que as relações de poder são as principais causas das agressões no ambiente de trabalho, seguidas daquelas que não possuem hierarquia.

Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010) afirmaram que os casos de assédio analisados envolveram os mais diversos cargos e funções, constataram a existência do assédio moral vertical descendente, aquele em que o assediador está em posição hierárquica superior, mas também verificou-se o assédio moral horizontal, aquele que é realizado entre colegas que se encontram na mesma posição hierárquica. Ainda foram encontrados indícios de assédio moral ascendente.

Ventura (2015) identificou que, em uma instituição de ensino, ocorreu assédio moral descendente, horizontal e misto, sendo que 16% diagnosticaram como agressor o próprio chefe, 6% citaram um colega, 9% o colega e chefe simultaneamente e 2% afirmaram que o assédio foi executado por mais de um colega.

Nunes (2016) também averiguou quem foram os mais frequentes assediadores, sendo que 47,8% responderam que a prática foi executada pela chefia, 23,2% afirmaram que o assédio foi realizado pelos colegas, 17,4% pelos colegas e chefia, 1,4% pelos subordinados e 10,1% por outros, o que confirma a existência do assédio ascendente, descendente e horizontal. Além disso, constatou que os homens assediavam mais que as mulheres.

Xavier et al. (2008) destacaram que o principal grupo que sofria assédio moral era os de auxiliar de enfermagem, ou seja, aqueles que estão em nível hierárquico menor, demonstrando que o assédio pode estar ligado aos relacionamentos de poder. Além disso, verificaram que os agressores seriam, em maior parte, os próprios colegas, supervisores ou administradores, mostrando que as relações laborais são as principais vias causadoras de atos assediadores.

Outros vínculos, externos à dinâmica do trabalho, podem também ser considerados como relações de assédio moral, conforme se evidencia no estudo de Lima (2015), em que os principais agressores aos trabalhadores do setor de enfermagem eram os pacientes, seus parentes ou acompanhantes, seguidos por colegas de mesmo nível hierárquico, chefias ou superiores e outros em menor proporção.

A partir da revisão da literatura, constatou-se que as estratégias utilizadas para impedir o assédio moral no serviço público ainda são escassas (29% dos estudos) e, na maioria das vezes, ineficientes.

Ventura (2015) evidenciou que a maioria dos respondentes levou as agressões sofridas ao conhecimento das chefias imediatas, superiores e sindicato da categoria, mas nenhuma das medidas adotadas pelos responsáveis, como processo administrativo disciplinar e a remoção de setor, foram, na prática, eficazes na proteção do servidor assediado.

Da mesma forma Xavier et al. (2015) evidenciaram que algumas providências foram adotadas pelos agredidos, como o aumento da vigilância e a comunicação dos fatos aos superiores, mas as soluções foram menores em relação ao número de comunicações. Quando os entrevistados que não tomaram nenhuma atitude sobre o assédio sofrido foram questionados porque não comunicaram o assédio, mais da metade relataram que não acreditavam em tomada de providências pelos superiores.

Moraes (2015) realizou avaliação dos principais estatutos dos servidores públicos civis dos estados brasileiros e identificou que o assédio moral está incluso de forma genérica e sem as especificações necessárias. Além disso, a doutrina e a jurisprudência relacionada a este assunto ainda é limitada, o que não possibilita à vítima a possibilidade de prevenir e/ou reprimir as práticas assediadoras. De acordo com o autor, são necessárias quatro medidas para impedir o assédio moral, quais sejam: a reparação do dano moral e/ou material; a criminalização da conduta, legislação específica sobre o assunto (no caso, nos Estatutos dos Servidores Públicos dos Estados e no da União), e medidas de prevenção.

Moraes (2015, p. 135) cita que no Brasil, após a Constituição Federal de 1988, o “ressarcimento do dano moral passou a integrar o rol dos direitos fundamentais, extirpando os antigos embates jurisprudenciais e doutrinários sobre a sua existência”. A reparação por danos morais e/ou materiais é o principal efeito jurídico do reconhecimento das agressões assediadoras. Quanto à criminalização, ainda estão em curso diversos projetos de lei que buscam enquadrar essa prática como um ato criminoso. Outro ponto importante é a necessidade da inclusão das práticas de assédio moral de forma específica, bem como a previsão das punições aos agressores nas legislações que regulamentam o serviço público. Já a implementação de medidas preventivas ao assédio moral é um instrumento de impedir essa prática, ao fomentar a educação para a cultura do respeito e consideração da dignidade humana do próximo.

Quanto aos programas já existentes para impedir o assédio moral no serviço público brasileiro, foram encontradas algumas sugestões ou práticas. Albanaes, Rodrigues, Pellegrini e Tolfo (2017, p. 61) definiram que “o assédio moral no trabalho remete à exposição prolongada e repetitiva de trabalhadores a situações ofensivas, humilhantes e constrangedoras, que podem desencadear intenso sofrimento psicológico às vítimas”. Os autores citaram que o assédio moral é desencadeado por dois fatores principais: a recusa frente às diferenças e o abuso de poder. Os autores avaliaram o desenvolvimento de um grupo de apoio a trabalhadores assediados moralmente, todos do setor público das áreas de saúde e educação, e foi constatado que o assédio moral não é resultante de um merecimento individual, mas de um abuso de poder nas relações de trabalho, ratificando Silva et al. (2014).

Albanaes, Rodrigues, Pellegrini e Tolfo (2017) identificaram os tipos de assédio moral: 1) deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra a dignidade; 4) violência verbal, física ou sexual. O grupo trouxe possibilidades para a disseminação de informações sobre a vivência individual de cada participante no local de trabalho, sendo possível a compreensão da história vivenciada por cada um e uma melhor compreensão das causas da prática do assédio moral. Por meio do atendimento grupal foi possível identificar que as experiências relatadas propiciaram identificação entre os envolvidos, o que permitiu a geração de uma rede de apoio social.

Silva (2016) apresentou o processo da clínica do trabalho em que houve a formação de um grupo com atuação voltada para o assédio moral e o sofrimento no trabalho de professores. Inicialmente, as sessões entre os membros do grupo se fixaram nas falas sobre o sofrimento no trabalho, bem como a falta de sentido e de alegria. Os participantes relataram tristeza, dificuldade de concentração, redução da capacidade laborativa, sentimento de solidão e inadequação e pode-se constatar as diferentes formas de sofrimento no trabalho.

Silva (2016) percebeu o crescimento da união coletiva em torno do mesmo problema, buscando tomar ações em grupo para encontrar saídas coletivas. Assim, os participantes aderiram em outros tópicos relacionados como a organização do trabalho, bem como as relações com a chefia, com os pares, o papel da gestão institucional, a relação dessas vivências com sofrimento e o assédio moral, as possíveis estratégias de enfrentamento dessas situações no ambiente de trabalho. Percebeu-se que a clínica do trabalho tornou-se um espaço para falar e escutar, bem como para deliberar sobre as alternativas existentes para impedir o assédio moral.

As ações coletivas foram as mais destacadas como propostas de impedir o assédio moral. Outro ponto de destaque é com relação ao desejo do grupo de caracterizar corretamente o assédio moral para que fosse possível a diferenciação com outros tipos de violência no trabalho. A necessidade de um grupo multiprofissional para atuar com os profissionais agredidos, bem como para prevenir tais práticas, também foi uma das recomendações surgidas nas sessões (Silva, 2016).

Para Silva (2016, p. 55), “a clínica do trabalho visa propiciar aos trabalhadores um espaço de fala e de escuta, possibilitando-lhes a elaboração de suas vivências, de modo a poderem reelaborar o sofrimento e transmutá-lo em prazer no trabalho”. Assim verifica-se que tal estratégia de grupo permite a proposição de ações para impedir o assédio moral e do sofrimento do trabalho.

Outra iniciativa foi relatada por Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) que analisaram a instalação da primeira Comissão Setorial de Combate ao Assédio Moral no Trabalho, projeto que foi instituído em 2009, por intermédio do poder executivo do Ceará. Foi apurado que este tipo de iniciativa pode trazer benefícios para o serviço público e se estender além dos

limites do Estado. Essa iniciativa dentro do setor público demonstra a existência de novas perspectivas para a gestão pública, a qual se alinha ao setor privado.

Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) destacaram a necessidade de que os membros para a composição da comissão da análise de processos administrativos relacionados ao assédio moral devam passar por uma seleção minuciosa, pois é necessário que tal membro tenha responsabilidade, disponibilidade, interesse e capacidade de relacionamento interpessoal. Outro ponto destacado pelos autores é quanto à capacitação dos integrantes da comissão, o que facilita a elaboração de pareceres, característica fundamental para a concretização de processos administrativos e judiciais para a punição dos assediadores. Por fim, Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) identificaram a necessidade do apoio dos gestores na adoção de subsídios para o funcionamento desse tipo de comissão no serviço público, ou seja, a gestão também deve estar comprometida com o projeto, auxiliar com os meios materiais e humanos necessários.

Barbosa (2016) identificou 119 acórdãos judiciais de tribunais federais que se relacionavam a decisões sobre assédio moral no serviço público e apenas 10 caracterizaram o assédio moral, evidenciando apenas 8,04% das ações com êxito. Apesar do número reduzido, o fato de haver decisões judiciais procedentes mostra que o assédio moral é uma realidade na administração pública brasileira. O autor também identificou, nas ações procedentes, as consequências citadas pelos servidores, como depressão, ansiedade, transtorno de pânico, hipertensão arterial, gastrite e esofagite de refluxo. Nas ações improcedentes foram citadas as seguintes consequências: síndrome de burnout, infartos, desenvolvimento de câncer, pedidos de exoneração e de aposentadoria por invalidez, síndrome do túnel do Carpo, insônia, vitiligo, distúrbios psicológicos e pedidos de aposentadoria voluntária.

A constatação de danos físicos e psíquicos causados ao servidor deve ser considerada para a definição de indenização pelos danos causados pelas agressões. Na pesquisa foram encontrados os valores indenizatórios que variaram de R\$5.000,00 a R\$50.000,00. Estas indenizações podem ser consideradas de valor baixo, o que pode dificultar a prevenção do assédio moral, inclusive incentivando sua ocorrência, pois não há receio do agressor em praticar tais atos (BARBOSA, 2016).

Por fim, Resende (2017) sugeriu a criação de um manual com perguntas e respostas sobre assédio moral, com o intuito de disseminar informações ao corpo de profissionais de determinado órgão público. O autor propõe que o manual apresente ao servidor público informações relevantes sobre o tema, pois assim ele terá mais condições de definir, individualmente, o assédio que esteja realizando ou sofrendo, quais as características dos atos, as diferenças entre diversos conceitos, quem são as pessoas que sofrem assédio, qual o gênero dos agredidos, os tipos de assédio (descendente, ascendente e/ou colateral), os efeitos à saúde do assediado, a legislação que norteia o tema, as punições, quais providências adotar quando for assediado, dentre outras dúvidas dos servidores públicos.

Considerações finais

O objetivo desta pesquisa foi, por meio da revisão sistemática da literatura, identificar e caracterizar a presença do assédio moral nas carreiras públicas brasileiras, bem como

apresentar estratégias de disseminar informações e impedir o assédio moral na administração pública.

Este estudo constatou que a prática de assédio moral está presente em várias carreiras no serviço público brasileiro, atingindo até mesmo aquelas dotadas de elevado conhecimento jurídico. Os estudos existentes sobre assédio moral em carreiras públicas estão situados, em maior número, nos ambientes de instituições de ensino, poder judiciário e saúde.

Verificou-se que o assédio moral ocorre na maioria de forma descendente em que o superior assedia seus subordinados. As principais consequências do assédio são estresse, burnout, depressão, ansiedade, febre emocional, medo, tristeza, choro, dificuldade de concentração, redução da capacidade laborativa, sentimento de solidão e inadequação, transtorno de pânico, hipertensão arterial, gastrite, esofagite de refluxo e outras diferentes formas de sofrimento no trabalho (Cahú, Costa, Costa, Batista & Batista, 2014; Barbosa, 2016; Yildirim, Yildirim & Timucin, 2007; Rouquayrol, 2003; Gaffney, DeMarco, Hofmeyer, Vessey & Budin, 2012; Andrade et al., 2015; Silva, 2016).

As formas de assédio encontradas foram classificadas em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; atentado contra a dignidade; isolamento e recusa de comunicação e violência verbal, física e sexual (Nunes, 2016; Cahú, Costa, Costa, Batista & Batista, 2014; Andrade et al., 2015; Moraes, 2015; Albanaes, Rodrigues, Pellegrini & Tolfo, 2017).

Por fim, a revisão sistemática permitiu descrever os tipos de ações existentes em órgãos públicos para impedir assédio moral. Observou-se que as ações existentes relacionadas à abertura de processos administrativos disciplinares e remoção de setor, e o relato aos superiores foram apontadas como de pouca resolução. Juridicamente as pesquisas mostraram reparação do dano moral e ou material, a criminalização da conduta como medidas de prevenção. Porém, os estudos ressaltaram que a doutrina e jurisprudência sobre o assunto ainda é limitada.

Nesta pesquisa, as principais medidas identificadas para prevenir e impedir o assédio moral foram: formação de grupos de apoio às vítimas; criação de comissões setoriais de combate ao assédio moral compostas por membros altamente capacitados sobre o tema; ações judiciais (Albanaes, Rodrigues, Pellegrini & Tolfo, 2017; Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012; Silva, 2016; Barbosa, 2016).

Evidenciou-se a existência de poucas práticas para prevenir e impedir o assédio moral no setor público, ainda assim a maioria não é conclusiva sobre seus impactos. Apesar das informações sobre as práticas de assédio moral serem bem disseminadas entre os servidores públicos, verificou-se que os meios de impedi-las e preveni-las não são. Notou-se a crença na impunidade e possivelmente negligência ou corporativismo da gestão, validando a importância da participação dos gestores na prevenção e aplicação das medidas necessárias quanto às práticas para impedir o assédio moral.

Esta pesquisa se limitou à Revisão Sistemática da Literatura, sugere-se como pesquisa futura o estudo

empírico da eficiência das práticas para prevenir e impedir o assédio moral no setor público.

Referências

Albanaes, P., Rodrigues, K., Pellegrini, P., & Tolfo, S. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista De Psicologia*, 35(1), 61-96.

Andrade, C., Leão, J., Costa, I., Brito, F., Santos, K., & Costa, S. (2015). Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem. *Trabalho, Educação E Saúde*, 13(supl.1), 77-90.

Barbosa, A. (2016). *Prevenção do assédio moral no MPF/RO com base na jurisprudência dos tribunais regionais federais* (Mestrado). Universidade Federal de Rondônia.

Barifouse, R. (2015). Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. Recuperado de https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb

Brasil. (2017). *Constituição da República Federativa do Brasil* (23ª ed., pp. 1-137). São Paulo: Saraiva.

Brito, M. (2016). *Assédio moral no poder judiciário do estado de Minas Gerais* (Mestrado). Universidade Estadual de Montes Claros.

Cahú, G., Costa, S., Costa, I., Batista, P., & Batista, J. (2014). Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. *Acta Paulista De Enfermagem*, 27(2), 151-156.

Câmara, R., Maciel, R., & Gonçalves, R. (2012). Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 37(126), 243-255.

Caniato, A., & Lima, E. (2008). Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 11(2), 177-192.

Caran, V., Secco, I., Barbosa, D., & Robazzi, M. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista De Enfermagem*, 23(6), 737-744.

Castro, A. (2001). *Elaboração e Apresentação de Comunicação Científica* [Ebook] (1ª ed., p. Revisão Sistemática e Meta-análise). São Paulo: Saul Goldenberg, Carlos Alberto.

Guimarães, Aldemar Araujo Castro. Recuperado de <http://www.usinadepesquisa.com/metodologia/>

Cunha, P. (2017). *Assédio moral e suas consequências para a saúde do trabalhador: um estudo de caso com servidoras públicas* (Mestrado). Universidade de Franca.

Elias, J. (2017). *Estudo epidemiológico sobre assédio moral entre os trabalhadores do Ministério da Saúde* (Mestrado). Universidade de Brasília.

Fanes, L. (2015). *Assédio moral no trabalho do trabalhador de uma instituição de ensino superior* (Mestrado). Universidade Tuiuti do

Paraná.

Fontes, K., Santana, R., Pelloso, S., & Carvalho, M. (2013). Factors associated with bullying at nurses' workplaces. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 21(3), 758-764.

Gaffney, D., DeMarco, R., Hofmeyer, A., Vessey, J., & Budin, W. (2012). Making Things Right: Nurses' Experiences with Workplace Bullying—A Grounded Theory. *Nursing Research And Practice*, 2012, 1-10.

Guimarães, C., Cançado, V., & Lima, R. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista De Administração*, 51(2), 151-164.

Hirigoyen, M. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (3ª ed.). São Paulo: Bertrand Brasil.

Lima, G., & Sousa, S. (2015). Violência psicológica no trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 68(5), 817-823.

Loureiro, T. (2015). *Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos* (Mestrado). Universidade Federal de São Carlos.

Matos, P. (2016). *O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: "Sofrimento e Violência"* (Mestrado). Universidade Federal de Mato Grosso.

Moraes, F. (2015). *O assédio moral no poder judiciário* (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Moraes, J. (2016). *Percepções de assédio moral e resiliência humana: um estudo no ensino público Fortaleza - Ceará 2016* (Mestrado). Universidade Estadual do Ceará.

Nunes, T. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina* (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina.

Oliveira, R. (2015). *Comportamento destrutivo no trabalho em saúde: análise de conceito Fortaleza - Ceará 2015* (Doutorado). Universidade Estadual do Ceará.

Pooli, A. (2016). *"Dar o sangue pelo trabalho": Impactos do Assédio Moral na Saúde dos Servidores Públicos de Organização Judiciária* (Mestrado). Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Resende, T. (2017). *Manual de combate ao assédio moral no serviço público: uma ferramenta educativa* (Mestrado). Universidade Federal Fluminense.

Rosa, F. (2016). *O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira: um estudo de casos múltiplos* (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Rouquayrol, M. (2003). *Epidemiologia e saúde* (4ª ed.). Rio

de Janeiro: Medsi.

Silva, A., Cugnier, J., Pellegrini, P., Moura, P., & Tolfo, S. (2014). Atendimento a comunidade frente às relações do assédio moral na cidade de Florianópolis. Em *V Conferência Internacional de Psicologia Comunitária*. Fortaleza.

Silva, K. (2016). *Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus* (Mestrado). Universidade Federal do Amazonas.

Siqueira, A. (2015). *Sofrimento, processos de adoecimento e prazer no trabalho: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco na (re)conquista da sua saúde* (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina.

Soares, F. (2015). *Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado* (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Sohsten, E. (2015). *A dignidade humana do servidor público e as vítimas do assédio moral de um dos fóruns da capital paraibana* (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco.

Tranfield, D., Denyer, D., Marcos, J., & Burr, M. (2004). Co-producing management knowledge. *Management Decision*, 42(3-4), 375-386.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14, 207-222.

Ventura, E. (2015). *O assédio moral em uma instituição federal de ensino: o caso UFOP* (Mestrado). Universidade FUMEC.

Xavier, A., Barcelos, C., Lopes, J., Chamarelli, P., Ribeiro, S., Lacerda, L., & Palacios, M. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 33(117), 15-22.

Yildirim, D., Yildirim, A., & Timucin, A. (2007). Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff. *Nursing Ethics*, 14(4), 447-463.