

A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR (IES) SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Veruska Costa Soares**, *Maria Elias Soares***,

*Wagner Bandeira Andriola****, *Helena de Lima Marinho Rodrigues Araújo*****

RESUMO

O assédio moral é um fator degradante do ambiente profissional, constituindo-se na repetição intencional de gestos, palavras e comportamentos que expõem o indivíduo ou um grupo a situações humilhantes e constrangedoras, que acarretam consequências gravíssimas à saúde das vítimas. O objetivo geral desta pesquisa é investigar a percepção dos servidores técnico-administrativos lotados na Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem (FFOE), da Universidade Federal do Ceará, sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. A pesquisa classifica-se como, estudo de caso, com abordagem quali-quantitativa. Os resultados da pesquisa mostram que as ações consideradas como assédio moral não tendem para uma frequência alta na escala Likert; no entanto, um percentual significativo de 61,7% dos respondentes considera que o servidor, ainda que estável, tem receio em formalizar uma denúncia de assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral; educação superior; ambiente de trabalho.

* Mestra em Políticas Públicas pelo Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC/UFC) da Universidade Federal do Ceará (UFC). ORCID: 0009-0007-1300-013X. Correio eletrônico: veruskacs@ufc.br.

** Doutora em Letras pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ). Professora Titular da Universidade Federal do Ceará (UFC). ORCID: 0000-0003-3747-1941. Correio eletrônico: meliassoares@gmail.com.

*** Doutor em Filosofia e Ciências da Educação pela Universidade Complutense de Madri (UCM). Professor Titular da Universidade Federal do Ceará (UFC). Pesquisador Nível 1B do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). ORCID: 0000-0001-6459-0992. Correio eletrônico: w_andriola@ufc.br.

**** Pós-doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professora Adjunta da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Pesquisadora do Grupo Práticas Educativas, Memórias e Oralidade (CNPq/UECE). ORCID: 0000-0003-0838-9279. Correio eletrônico: helena.marinho@uece.br.

**THE PERCEPTION OF PUBLIC SERVANTS OF A HIGHER EDUCATION
INSTITUTION (HEI) ON MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

ABSTRACT

Moral harassment is a degrading factor in the professional environment, consisting of the intentional repetition of gestures, words and behaviors that expose the individual or a group to humiliating and embarrassing situations, which cause very serious consequences for the health of the victims. The general objective of this research is to investigate the perception of technical-administrative staff working at the Faculty of Pharmacy, Dentistry and Nursing (Federal University of Ceará – Brazil), about moral harassment in the work environment. The research is classified as a case study with a qualitative and quantitative approach. The research results show that actions considered as harassment moral harassment do not tend to a high frequency on the Likert scale, however, a significant percentage of 61.7% of respondents consider that the public servant, although stable, is afraid to formalize a complaint of moral harassment.

Keywords: *moral harassment; higher education; workplace.*

**LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR (IES) SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**

RESUMEN

El acoso moral es un factor degradante en el entorno profesional. Consiste en la repetición intencional de gestos, palabras y conductas que exponen al individuo o a un grupo a situaciones humillantes y vergonzosas, que tienen consecuencias muy graves para la salud de las víctimas. El objetivo general de esta investigación es analizar la percepción de los servidores técnico-administrativos en educación de la Facultad de Farmacia, Odontología y Enfermería (FFOE), de la Universidad Federal de Ceará, sobre el acoso moral en el ambiente de trabajo. La investigación se clasifica como estudio de caso, con un enfoque cuali-cuantitativo. Los resultados de la investigación muestran que las acciones consideradas como acoso moral no tienden a una alta frecuencia en la escala de Likert; sin embargo, un

porcentaje importante del 61,7% de los encuestados considera que el servidor, aunque sea estable, tiene miedo de formalizar una denuncia por acoso moral.

Palabras clave: *acoso moral; educación universitaria; ambiente de trabajo.*

1 INTRODUÇÃO

Os abusos cometidos por empregador estão presentes em toda a história das relações trabalhistas. Desde o trabalho escravo no antigo Império Romano até a Revolução Industrial, o trabalhador não tinha direitos, os abusos eram constantes e não havia leis de proteção trabalhista. No entanto, no início do século XIX, o Estado passa a intervir nas relações trabalhistas, na medida em que assegura ao trabalhador proteção jurídica e econômica. Aos poucos são constituídas leis com a finalidade de garantir os direitos dos empregados, tais como estabelecimento de carga horária, descanso semanal, proteção contra acidentes de trabalho, etc. (VIEIRA, 2019).

Nesse sentido, o assédio moral é um problema social que aflige o mundo corporativo, sendo tão antigo quanto o trabalho. Entretanto, as pesquisas sobre o tema só se ampliaram a partir da década de 1980, encabeçadas, principalmente, por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador (DAMASCENO; ALEXANDRE; ANDRIOLA, 2013; PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

O presente estudo se justifica pelo interesse da Instituição de Ensino Superior (IES) em tolher essas condutas abusivas, visto que o assédio moral ultrapassa a esfera pessoal da vítima e alcança a organização em que ela trabalha e o usuário do serviço público e, em um contexto maior, toda a sociedade. Ademais, de acordo com Hirigoyen (2006), Alexandre, Damasceno e Andriola (2012), as instituições de ensino são um dos ambientes onde mais há incidência de práticas de assédio moral; no entanto, poucos estudos são realizados sobre a temática.

Nesse diapasão, o estudo tem como objetivo geral investigar a percepção dos servidores técnico-administrativos lotados na Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem (FFOE), da Universidade Federal do Ceará (UFC), sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

2 ASSÉDIO MORAL

Consoante Freitas, Heloani e Barreto (2008), o psicólogo alemão Heinz Leymann, naturalizado sueco, foi um dos precursores dos estudos sobre assédio moral. No início da década de 1980, H. Leymann começou a investigar o sofrimento decorrente do assédio no trabalho. Sua pesquisa apresentou resultados inéditos e preocupantes. O mencionado estudo tinha como objetivo instigar trabalhadores, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas a enfrentarem e prevenirem essas práticas abusivas.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p. 11) apresentam o conceito abaixo transcrito e que é defendido por Leymann:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nesse sentido, a ação deliberada diz respeito à intenção do assediador de causar danos a outrem. Para Leymann, essa intencionalidade é condição *sine qua non* para o assédio se configurar. Ressalte-se que a ocorrência do dano é passível de indenização, mas ela por si só não caracteriza o assédio moral. Além disso, Leymann definiu um critério matemático para a caracterização do assédio moral: as condutas abusivas devem se repetir ao menos uma vez por semana e durar por, no mínimo, seis meses (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2015). Portanto, a duração do comportamento danoso é essencial para a configuração do assédio moral, porque ela distingue as situações esporádicas, fortuitas, da ação continuada, sistemática.

Soboll, Miara e Moscalewisky (2017) entendem que a intencionalidade é um elemento complementar para a caracterização do assédio moral, ou seja, não é um critério obrigatório, tendo em vista a dificuldade de comprovar a intenção do agressor. Para as referidas autoras, o agressor pode agir conscientemente ou não, ainda assim a consequência para a vítima será a mesma (DAMASCENO, 2012). Porém, a doutrina majoritária considera a intenção do agente um elemento constitutivo do assédio moral (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Outra autora especialista no tema assédio moral é a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar francesa Marie-France Hirigoyen. Segundo Soares (2012), a publicação do livro *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, escrito por Hirigoyen e lançado na França, em 1998, teve grande importância política, já que, um ano depois da

publicação, a prática de assédio moral foi criminalizada. Em 2000, o livro da mencionada autora foi traduzido para o português (SOBOLL; MIARA; MOSCALEWISKY, 2017). Para Hirigoyen (2017, p. 65), assédio moral se constitui em

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2017) entende que não é possível estabelecer um parâmetro temporal para a caracterização do assédio em uma população geral de trabalhadores, mormente diante da gravidade de alguns casos. Assim, a autora defende que a habitualidade se configura pelo prolongamento e pela continuidade das condutas hostis, pois cada caso tem as suas peculiaridades.

Em resumo, o assédio moral apresenta os seguintes atributos: a) habitualidade (repetição, o comportamento hostil deve ser reiterado e sistemático, por isso conflitos esporádicos com a chefia ou com colegas não caracterizam assédio moral); b) intencionalidade (fim discriminatório, com o objetivo de causar danos à vítima); c) direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado) e d) temporalidade (a prática abusiva deve se prolongar no decorrer do tempo) (BRASIL, 2017).

5

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa classifica-se como estudo de caso (coleta e analisa informações sobre um grupo de pessoas) (GIL, 2002). Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é quali-quantitativa. É quantitativa, já que, mediante métodos e técnicas estatísticas, traduz em números opiniões e informações, com o fim de classificá-las e analisá-las (PRODANOV; FREITAS, 2013), e qualitativa, porque “[...] busca o sentido das situações e seus impactos para o grupo pesquisado.” (LOZADA; NUNES, 2018, p. 134).

A coleta de dados da pesquisa ocorreu no mês de novembro de 2022. Adotou-se como instrumento de coleta de dados um questionário (ferramenta *Google Forms*), o qual foi enviado a todos os servidores técnico-administrativos, no total de 133 lotados na FFOE, por *e-mail*, mas apenas 60 servidores responderam ao questionário, o que corresponde a 45,11% do universo.

A primeira parte do questionário foi composta por questões com informações gerais do respondente, como a faixa etária, o sexo, o estado civil, o tempo de serviço na instituição e

o nível de escolaridade. A segunda parte foi composta por 24 ações consideradas como práticas de assédio moral pelos estudiosos do tema, na qual os servidores apontaram com que frequência estas práticas acontecem no seu ambiente de trabalho, de acordo com uma escala Likert (ERT, 1932), variando de (1) nunca até (5) sempre. Na terceira parte, os servidores responderam a três questões com respostas **sim** ou **não** e a duas perguntas abertas com o fim de investigar o conhecimento que os servidores tinham sobre as ações institucionais desenvolvidas pela UFC na prevenção e no enfrentamento ao assédio moral e se a estabilidade é garantia constitucional suficiente para denunciar o assédio moral.

As questões abertas foram analisadas por meio da análise de conteúdo de Bardin (2016), na qual os discursos foram transformados em categorias com o fim de destacar os termos mais mencionados pelos servidores.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 O perfil dos servidores

Quanto à idade dos servidores, verificou-se que a faixa etária dos 30-34 anos foi a mais apontada pelos respondentes (23,3%), seguida pelos servidores com mais de 54 anos (20%). Por sua vez, as faixas de 20-24 e 25-29 anos compreenderam, cada uma, apenas 1,7% dos respondentes. Dessa forma, os dados demonstram que 51,7% dos respondentes possuem pelo menos 40 anos. Em relação ao estado civil, a maioria respondeu que possui um companheiro, seja por casamento (43,3%), seja por união estável (8,3%), ou já teve um relacionamento conjugal, o qual foi encerrado pelo divórcio (10%) ou pela morte do companheiro (5%).

No que se refere ao tempo de serviço na instituição, o período que mais se destaca é entre 3 e 9 anos de serviço (43,3%), seguido de servidores com mais de 20 anos de serviço (28,35%). Destarte, nota-se que 85% dos respondentes possuem mais de 3 anos de exercício no cargo, portanto já adquiriram a estabilidade, e apenas 15% ainda não são estáveis. Quanto ao nível de escolaridade, percebe-se que o nível mais indicado pelos servidores foi a especialização (26,7%). Ademais, 83,3% dos participantes são graduados, e o restante possui o ensino médio (11,7%), o técnico (1,7%) ou a graduação em andamento (3,3%). Dessa forma, nota-se que a maioria dos respondentes têm mais de 40 anos de idade, mais de 3 anos de experiência na instituição e o ensino superior completo, bem como são casados ou já foram.

4.2 As percepções dos servidores sobre o Assédio Moral

Neste tópico, apresentar-se-ão os principais resultados oriundos das percepções dos respondentes acerca do assédio moral. A Tabela 1 contém resultados detalhados acerca dos comportamentos que são percebidos pelos servidores como assédio moral.

Tabela 1 – Ações consideradas como assédio moral na percepção dos servidores

Ações	1. Nunca	2. Quase nunca	3. Às vezes	4. Quase sempre	5. Sempre
1. Critica o trabalho de forma injusta ou exagerada.	56,7%	25%	13,3%	1,7%	3,3%
2. Dá instruções erradas ou confusas com o fim de prejudicar o servidor.	85%	5%	6,7%	1,7%	1,7%
3. Omite informações úteis para realização das tarefas de trabalho.	65%	20%	11,7%	0%	3,3%
4. Deixa de atribuir tarefas com o fim de gerar um sentimento de inutilidade no servidor.	75%	13,3%	8,3%	0%	3,3%
5. Atribui erros que o servidor não cometeu.	66,7%	15%	15%	0%	3,3%
6. Impõe horários sem justificativa.	80%	8,3%	6,7%	3,3%	1,7%
7. Usa violência verbal (xingamentos, humilhações, uso de expressões pejorativas, apelidos degradantes) em público ou em particular.	86,7%	5%	6,7%	0%	1,7%
8. Age com desprezo (isolamento, ignorar presença, não cumprimentar) entre pares ou chefia.	65%	18,3%	13,3%	0%	3,3%
9. Priva injustificadamente os instrumentos de trabalho (telefone, computador, mesa, etc.).	88,3%	3,3%	5%	0%	3,3%
10. Atribui tarefas incompatíveis com o cargo.	45%	28,3%	11,7%	8,3%	6,7%
11. Discrimina quanto à cor, ao gênero, à orientação sexual, às convicções políticas e à religião.	86,7%	8,3%	0%	1,7%	3,3%
12. Usa violência psicológica (insinuações de doença mental, boatos sobre a vida privada) entre pares ou chefia.	78,3%	11,7%	3,3%	1,7%	5%
13. Dificulta o exercício dos direitos (férias, horários, promoções, etc.).	71,7%	18,3%	5%	0%	5%
14. Transfere de setor para isolar o servidor dos colegas.	93,3%	3,3%	1,7%	0%	1,7%
15. Impõe sobrecarga de trabalho.	73,3%	13,3%	5%	1,7%	6,7%
16. Dificulta o andamento das tarefas do servidor.	78,3%	13,3%	5%	0%	3,3%
17. Requisita com urgência tarefas sem nenhuma necessidade.	58,3%	18,3%	15%	0%	8,3%
18. Faz ameaças ou insinuações de que fará avaliação negativa.	85%	8,3%	3,3%	0%	3,3%
19. Atribui atividades com prazos impossíveis de serem cumpridos.	76,7%	13,3%	8,3%	0%	1,7%
20. Supervisiona excessivamente o trabalho do servidor.	73,3%	11,7%	11,7%	1,7%	1,7%
21. Interrompe constantemente o servidor em reuniões ou diálogos.	80%	10%	3,3%	3,3%	3,3%
22. Humilha ou ridiculariza o servidor em relação ao seu trabalho.	86,7%	8,3%	1,7%	1,7%	1,7%
23. Grita com o servidor frequentemente.	90%	3,3%	5%	0%	1,7%
24. Não leva em conta problemas de saúde ou recomendações de ordem médica do servidor.	71,7%	16,7%	6,7%	1,7%	3,3%

Fonte: elaborada pelos autores.

Com base nos dados apresentados na Tabela 1, pode-se afirmar que os servidores majoritariamente consideram que as ações listadas acima nunca acontecem em seu local de trabalho, haja vista que, das 24 ações elencadas nas respostas “nunca”, 23 estão acima de 50%. Apenas a ação “atribui tarefas incompatíveis com o cargo” teve um percentual abaixo desse valor, apresentando 45% de respostas “nunca”. Em média, as respostas “nunca” representaram 75,7% das respostas por questão. Desta forma, os dados demonstram que as ações caracterizadas como assédio moral não tendem para uma frequência alta na escala de valores.

No que concerne às respostas “sempre”, as ações que atingiram o maior percentual foram as seguintes: requisita com urgência tarefas sem nenhuma necessidade (8,3%), atribui tarefas incompatíveis com o cargo (6,7%), impõe sobrecarga de trabalho (6,7%) e dificulta o exercício dos direitos (férias, horários, promoções, etc.) (5%). Os percentuais das demais respostas “sempre” foram de 3,3% e 1,7%. Note-se que, quando os servidores decidem marcar uma frequência alta, há uma preferência pela resposta “sempre”, em vez de “quase sempre”. Em média as respostas “sempre” representaram 3,4% das respostas por questão.

No que tange às respostas com os maiores valores na escala de frequência, 20% dos respondentes marcaram pelo menos uma vez as opções “quase sempre” e/ou “sempre”. Note-se que as mulheres, proporcionalmente, indicaram uma frequência maior do que os homens, haja vista que 23,52% das mulheres e 15,38% dos homens que responderam ao questionário marcaram, pelo menos uma vez, as respostas “quase sempre” e/ou “sempre”.

Nesse sentido, ao analisar a relação entre a idade dos servidores e a frequência com que as ações de assédio moral ocorrem em seus respectivos locais de trabalho, a idade parece não interferir, tendo em vista que 20,68% dos respondentes com idade até 39 anos e 19,35% dos participantes com idade igual ou superior a 40 anos assinalaram, pelo menos uma vez, as respostas “quase sempre” e/ou “sempre”.

Quanto ao nível de escolaridade, os servidores com graduação ou com pós-graduação apontaram uma frequência maior (22%) em relação aos participantes sem o nível superior (10%), que escolheram, pelo menos uma vez, as respostas “quase sempre” e “sempre”. No que diz respeito ao tempo de serviço, os servidores em estágio probatório indicaram uma frequência maior, tendo em vista que 22,2% dos respondentes em estágio probatório e 17,64% dos participantes estáveis assinalaram, pelo menos uma vez, as respostas “quase sempre” e/ou “sempre”.

Uma possível explicação para a ação “atribui tarefas incompatíveis com o cargo” seria a discrepância, principalmente, entre o que o servidor e a chefia entendem como atribuição do cargo. Note-se que é possível estabelecer uma relação dessa ação com “requisita com urgência tarefas sem nenhuma necessidade”, que também se destacou nas respostas com frequências mais altas, tendo em vista que, se o servidor e a chefia discordam das atribuições do cargo, também podem discordar sobre o tempo em que a atividade deve ser executada.

Quanto à sobrecarga de trabalho e à dificuldade de exercer direitos, como férias e licenças, esta pode estar relacionada à falta de mão de obra, já que o contingenciamento de gastos dificulta a realização de novos concursos para repor a força de trabalho. Assim, a chefia muitas vezes estabelece períodos específicos para as férias do servidor de acordo com a variação da carga de trabalho no setor ao longo do ano. Isso ocorre com o intuito de garantir o bom funcionamento do setor, e não para perseguir o servidor, uma vez que, se ele se ausentar do trabalho, não haverá um substituto.

Em relação à participação dos servidores em eventos ou ao conhecimento de ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, apenas 15% afirmaram que participaram de algum evento, tomaram conhecimento de alguma ação institucional ou da cartilha *Assédio moral e sexual no trabalho prevenção e enfrentamento na UFC* (UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, 2019).

Esses dados revelam a necessidade de intensificar a divulgação das ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, tendo em vista que a publicação de notícias no portal da UFC não é suficiente para atingir todos os servidores da instituição. É necessário que a divulgação aconteça por outros canais além do *site* oficial da UFC.

Em conformidade com os dados acima, a pesquisa de Silva, Salles e Duarte (2021) constatou que 82,2% dos respondentes disseram que não participaram de nenhuma ação relacionada ao assédio moral. Para os pesquisadores, isso “[...] pode ser um indicativo de falha na divulgação dos eventos institucionais, ou que tais eventos estão ocorrendo em uma logística que não facilita a participação em massa dos servidores.” (SILVA; SALLES; DUARTE, 2021, p. 795).

Para os mencionados autores, essa ausência de clareza no posicionamento da universidade em relação ao assédio moral pode ser um dos motivos para as vítimas não realizarem a denúncia, na medida em que algumas vítimas consideram que o discurso da universidade sobre o assédio moral é vazio, pois não há prática de ações efetivas, isto é, há uma contradição entre o que é dito e o que é feito.

No que diz respeito à garantia constitucional da estabilidade, prevista no art. 41 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), observou-se que 38,3% dos respondentes acreditam que ela é suficiente para que o servidor realize uma denúncia de assédio moral. Entretanto, 61,7% consideram que o servidor, ainda que estável, tem receio de formalizar uma denúncia de assédio moral. Esses dados demonstram que a estabilidade é uma garantia muito importante para o servidor, já que a necessidade de um processo para que o servidor seja demitido – o qual requer o cumprimento de vários procedimentos e é assegurado ao servidor a ampla defesa e o contraditório – possibilita que um número significativo dos respondentes entenda que o servidor estável pode se sentir seguro para denunciar o assédio moral.

Quanto ao questionamento dos motivos que impediriam o servidor de realizar uma denúncia de assédio moral, ao analisar as respostas, verificou-se que 40 (66,7%) participantes responderam que o servidor não denunciaria por medo de perseguição ou de represálias. Dentre as possíveis represálias, alguns servidores destacaram o receio de piorar o assédio moral, ser perseguido por outros gestores, ser removido para outro setor, ter benefícios condicionados à discricionariedade administrativa restringidos (como, por exemplo, negativa de participação em cursos que promovam o crescimento do servidor na carreira) e ter a integridade física ameaçada.

Por sua vez, cinco servidores (8,3%) responderam que o medo impediria o servidor de denunciar, mas não especificaram a razão do temor. Dentre os motivos apresentados que justificariam o receio do servidor de denunciar o assédio moral sofrido, nota-se que três (5%) entenderam que o servidor pode não realizar a denúncia por não saber o que é considerado assédio moral; dois (3,3%) não acreditam que a instituição tomará medidas para punir o assediador; dois (3,3%) consideraram que o servidor tem medo de não acreditarem na palavra dele; dois (3,3%) destacaram a vergonha; dois (3,3%), a falta de estabilidade; um (1,7%) considerou que o servidor poderia entender que não se trataria de assédio, mas algo cultural da instituição; um (1,7%) aduziu que o processo de denúncia seria muito trabalhoso; um (1,7%) destacou o fato de a vítima ser mulher; um (1,7%) apontou o medo de ser malvisto na instituição; um (1,7%) indicou a necessidade de apoio dos colegas; e um (1,7%) tem medo de exposição pública. Para quatro (6,7%), nada impede o servidor de denunciar o assédio moral sofrido.

Ante o exposto, percebe-se que o servidor, mesmo sendo estável, tem bastante receio em comunicar à instituição que sofre assédio moral, pois entende que há outras formas de sofrer retaliação pelo assediador, bem como falta confiança na apuração da denúncia por parte

da instituição. Outrossim, percebe-se, nas respostas dos servidores, falta de clareza sobre o tema assédio moral, porquanto alguns não denunciariam por não ter conhecimento sobre o assunto e sobre o rito processual que a denúncia ensejaria.

Destaque-se que muitas vezes o servidor prefere mudar de setor a realizar a denúncia. Nesse sentido, Fonseca, Mattos e Corrêa (2021) constataram que o assédio moral influenciou em 20,71% os pedidos de movimentação interna de servidores dentro da instituição analisada. Esse aspecto corrobora a relação entre o assédio moral e a necessidade de o servidor sair do setor onde trabalha para fugir do agressor, “[...] o que reforça a necessidade de ações de combate à violência laboral como uma estratégia para proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável, construtivo e produtivo.” (FONSECA; MATTOS; CORRÊA, 2021, p. 86).

Em relação à falta de confiança do servidor na instituição, Nunes, Tolfo e Espinosa (2019), em pesquisa sobre a percepção dos servidores universitários de uma universidade federal, localizada na região Sul brasileira, acerca das políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho, aduziram que 43% dos respondentes consideraram que a instituição não demonstra ou não atua com clareza em relação ao assédio moral.

Portanto, o temor e o desconhecimento dos procedimentos para realizar a denúncia podem mascarar a realidade, de modo que a subnotificação de manifestações sobre assédio moral gere a percepção de que a política de prevenção e combate a essa conduta abusiva está sendo eficaz, quando na realidade o servidor está buscando outros meios para escapar dessa situação. Assim, os motivos relatados podem impedir o servidor de levar ao conhecimento da instituição o que de fato acontece no seu ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa mostram que as ações consideradas como assédio moral não tendem para uma frequência alta na escala Likert, contudo um percentual significativo de 61,7% dos respondentes considera que o servidor, ainda que estável, tem receio em formalizar uma denúncia de assédio moral.

Além disso, os dados da pesquisa revelaram que há uma falha na comunicação das ações implementadas sobre o assédio moral, tendo em vista que apenas 15% dos respondentes afirmaram que participaram de eventos ou tomaram conhecimento de alguma ação institucional de prevenção e combate ao assédio moral. Essa falta de conhecimento da atuação

da instituição pode gerar no servidor a percepção de que não há interesse em coibir o assédio moral na universidade (na adoção de políticas internas de prevenção ou na apuração das denúncias).

Desta forma, é necessário melhorar as estratégias de divulgação das ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, já que a divulgação apenas em meio virtual não é suficiente. É fundamental que o servidor saiba o que é o assédio moral e o que ele deve fazer se julgar que está sendo assediado no ambiente de trabalho, por isso é imprescindível melhorar a divulgação das ações institucionais para que o servidor que julgue sofrer assédio moral saiba como agir.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro; DAMASCENO, Talita Natasha; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. O conceito de assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES): o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC). *In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*, 32., 2012, Bento Gonçalves, RS. **Anais** [...]. Bento Gonçalves, RS, 2012. p. 1-14.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.
- BRASIL. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual**. Brasília, DF, 2017. 25p. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2023.
- DAMASCENO, T. N. F. **Assédio moral em instituições de ensino superior (IES): o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC)**. 2012. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.
- DAMASCENO, Talita Natasha; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. O assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES): o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC). *In: ANDRIOLA, W. B. (org.). Jangadeiros da Educação: lançando redes sobre o Ensino Superior*. Fortaleza: Editora da UFC, 2013. p. 313-344.
- ERT, R. A. Technique for measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, [S. l.], v. 140, n. 1, p. 5-55, 1932.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FONSECA, Dielly Débora Farias; MATTOS, Carlos André Corrêa de; CORRÊA, Alessandro de Castro. Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma Instituição de Ensino Superior da região Norte do Brasil. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 68-90, set./dez. 2021.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia científica**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

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.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: a percepção de servidores de uma universidade federal. **Id online Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [S. l.], v. 14, n. 52, p. 785-798, out. 2021.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012.

SOBOLL, Lis Andréa; MIARA, Thaís; MOSCALEWSKY, Juliana. A questão da intencionalidade no assédio moral. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 3-17, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho Prevenção e Enfrentamento na UFC**. Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2019/08/cartilha-assediomoralcompleta-29082019.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

VIEIRA, Heloísa de Sousa. **A visão sobre o assédio moral dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019.

Recebido em: 14 maio 2023.

Aceito em: 30 jun. 2023.