



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Assédio Moral na Administração Pública Brasileira: um estudo de caso de uma Instituição de Ensino e Pesquisa

Carla Monique de Souza Barcellos

Orientador: Professor Doutor António João Marques Maia

Dissertação para obtenção de grau de Mestre
Em Administração Pública

Lisboa
2024



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Assédio Moral na Administração Pública Brasileira: um estudo de caso de uma Instituição de Ensino e Pesquisa

Carla Monique de Souza Barcellos

Orientador: Prof. Doutor António João Marques Maia

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Administração Pública

Júri

Presidente:

Doutor João Manuel Ricardo Catarino, Professor Catedrático do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Vogais:

Doutora Maria João Fonseca Leitão Cunha, Professora Associada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Doutor Pedro Veiga Vaz da Silva Goulart, Professor Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Doutor António João Marques Maia, Professor Auxiliar Convidado do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientador.

Lisboa
2024



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

"Tudo é considerado impossível, até acontecer."

Nelson Mandela

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus porque Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas, por ter me concedido saúde, discernimento, resiliência, disciplina e sabedoria para enfrentar os obstáculos durante o percurso.

Ao meu querido marido, Thiago Barcellos, por ter me acompanhado, por todo o apoio, compreensão e incentivo durante este período, por estar sempre presente em todos os momentos, por não me deixar desistir e fazer-me acreditar que eu poderia ir além, sem isto nada seria possível.

À minha família, em primordial à minha querida mãe que, mesmo distante fisicamente, esteve sempre presente de coração, por todas as ligações diárias que fez, por suportar a saudade perante estes anos, por entender e me perdoar por não estar presente nos momentos em que precisou de mim, mas hoje posso dizer que foi por ela e que todo o seu esforço para com a minha educação foi válido e que eu consegui.

À Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, unidade em que tive a honra de prestar serviços com muito orgulho durante nove anos de minha vida e através da qual obtive a oportunidade de estudar numa das melhores Universidades da Europa.

A todos os meus colegas de trabalho, de modo especial à Shirley Tricarico, Mayrilan Reis, Cleide Borges e Andreia Nicolay que estiveram ao meu lado desde o recebimento da carta de aprovação até a conclusão.

Ao meu orientador, professor Doutor António Maia, por todo o auxílio, paciência, ensino e disponibilidade ao longo deste percurso.

A todos os Professores, Coordenadores e Técnicos Administrativos do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas que tive a honra de conhecer e deles obter conhecimento.

RESUMO

A Administração Pública é composta por diferentes tipos de pessoas e isso faz com que o clima organizacional seja acompanhado, gerido e mediado pelos Recursos Humanos. Esta pesquisa tem como finalidade apresentar uma reflexão aos profissionais e gestores para que respeitem a diversidade nos ambientes de trabalho e consigam acabar com a violência no trabalho. A escolha da temática deve-se a ser um assunto atual, relevante, delicado e complexo no âmbito jurídico e administrativo na Administração Pública. No entanto, mesmo que seja um assunto bastante falado na sociedade, o “assédio moral” ainda é pouco discutido nas organizações públicas. O estudo é de grande valor pela severidade metodológica e aborda o tema de forma generalizada. O presente estudo teve como objetivo identificar algumas ações de assédio moral no âmbito do trabalho de uma Instituição Pública, descrever os diferentes tipos de assédio, assim como apresentar consequências sofridas pela vítima devido a este ato de violência psicológica no local de trabalho. Com isto, pretende-se auxiliar os gestores de Recursos Humanos a implementar medidas cabíveis de ensinamento, coibição e melhoria para diminuir as ações de assédio moral. Neste sentido, para amostra do estudo, constituída através de um questionário enviado aos profissionais públicos de uma Instituição de Ensino e Pesquisa, foram recolhidas um total de 135 respostas, das quais 73,9% são do género feminino e 26,1% do género masculino. O instrumento de recolha de dados foi dividido em três partes: Informações gerais sobre o participante; Informações sobre a existência de assédio moral no âmbito do trabalho e consequências que o assédio moral ocasiona à vítima. Esta pesquisa visa auxiliar os gestores na criação de planos estratégicos de saúde do trabalhador, gestão e direito dos profissionais que, muitas vezes, não têm ciência da ação em questão.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Assédio Moral no trabalho. Consequências do assédio moral

ABSTRACT

The Public Administration comprises different types of people, which makes the organizational climate monitored, managed, and mediated by Human Resources. The research aims to reflect on professionals and managers so they may respect diversity in work environments and achieve ending occupational violence. The theme choice refers to a current, relevant, delicate, and complex subject in the legal and administrative Public Administration scopes. However, even though it is a very discussed subject in society, “moral harassment” is still scarcely debated in public organizations. The study is of significant value due to its methodological severity and the fact that it addresses the topic in a generalized manner. The present study aimed to identify some moral harassment actions in the work environment of a Public Institution, describe different types of harassment and present consequences caused to the victim due to the act of psychological violence in the workplace. This will aid Human Resources managers to implement appropriate teaching, restraint, and improvement measures to reduce moral harassment actions. In this sense, the study sample, obtained through a questionnaire sent to public professionals of a Teaching and Research Institution comprised total of 135 responses, 73.9% of which were women and 26.1%, men. The data collection instrument was categorized into three sections: General participant information; information on the existence of bullying in the workplace and the consequences that bullying causes the victim. This research aims to aid managers in the development of strategic plans for worker health and management and rights for professional who are often unaware of the actions in question.

Keywords: Moral Harassment. Moral harassment at work. Bullying consequences.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Objetivos Gerais e Específicos.....	3
1.2 Estrutura da Dissertação	4
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
2.1 Assédio Moral.....	5
2.1.1 Tipos de Assédio Moral	8
2.1.2 Cyberbullying.....	13
2.1.3 O Impacto do Assédio Moral no Desempenho Organizacional	14
2.1.4 O Que Não Define Assédio Moral	19
2.2 Assédio Moral na Administração Pública.....	22
2.3 Combate ao Assédio Moral	27
2.3.1 Legislação e Regulamentação do Assédio Moral	37
2.3.1.2 Servidor Público Federal	37
2.3.1.3 Servidor Público Estadual.....	39
2.3.1.4 Servidor Público Municipal.....	40
2.3.1.5 Forças Armadas (Exército, Força Aérea e Marinha).....	40
2.3.1.6 Violência Psicológica Contra a Mulher	41
3. OPÇÕES METODOLÓGICAS	43
3.1 Modelo de Análise e Hipóteses da investigação.....	43
3.2 Metodologia da Investigação	45
3.3 Instrumento de Recolha de Dados	49
4. APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS.....	52
4.1 Análise Descritiva	52
4.1.1 Caracterização da Amostra	52
4.1.2 Análise da Existência de Assédio Moral no Local de Trabalho.....	61
4.1.2.1 Análise da Componente Conflitos de Interesses.....	64
4.1.2.2 Análise da Componente Condições de Trabalho Degradantes.....	64
4.1.2.3 Análise da Componente Atentado Contra a Dignidade	65
4.1.2.4 Análise da Componente Denúncia (Direitos Legais)	66
4.1.3 Análise das Consequências e Sintomas do Assédio Moral.....	68
4.1.3.1 Análise da Componente Redução do Desempenho da Atividade Funcional	68
4.1.3.2 Análise da Componente Doenças Físicas e Psicológicas	70

4.1.3.3 Análise da Componente Afastamentos.....	72
4.1.3.4 Análise da Componente Remoção	72
4.2 Análise de Cruzamento de Variáveis Significativas	73
4.2.1 Análise da Componente Idade	73
4.2.2 Análise da Componente Género	74
4.2.3 Análise da Componente Sintomas Psicológicos	75
4.3 Análise Fatorial Exploratória	76
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	78
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	80
6.1 Recomendações e Propostas para Futuras Investigações	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	98
Anexo 1. Estruturação do Instrumento de Recolha de Dados	99
Anexo 2. Instrumento de Recolha de Dados.....	101
Anexo 3. Ofício Circular nº2/2021 do Conselho Nacional de Saúde -Ética em Pesquisa do Brasil.....	107
Anexo 4. Parecer Aprovado do Comitê de Ética da Instituição de Pesquisa	113

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. <i>Conceptualização do Assédio Moral</i>	8
Tabela 2. <i>Efeitos do Assédio Moral sobre os Indivíduos, por Género</i>	17
Tabela 3. <i>Efeitos do Assédio Moral sobre a Instituição</i>	17
Tabela 4. <i>Conceptualização de assédio moral Como Forma de Poder</i>	26
Tabela 5. <i>Elementos principais - Políticas de Bullying e Assédio</i>	32
Tabela 6. <i>Componentes e Práticas dos mecanismos de Governança</i>	35
Tabela 7. <i>Conceptualização Normativa do assédio moral no Brasil</i>	42
Tabela 8. <i>Modulação do Estudo e dos Correspondentes Objetivos</i>	43
Tabela 9. <i>Conceptualização do Modelo de Análise</i>	44
Tabela 10. <i>Faixa Etária</i>	52
Tabela 11. <i>Estado Civil</i>	53
Tabela 12. <i>Cor ou Raça/Etnia</i>	53
Tabela 13. <i>Género</i>	54
Tabela 14. <i>Escolaridade</i>	55
Tabela 15. <i>Tempo de Serviço na Instituição</i>	56
Tabela 16. <i>Área Profissional</i>	58
Tabela 17. <i>Vínculo</i>	58
Tabela 18. <i>Cargo de servidores públicos da Instituição objeto de estudo</i>	60
Tabela 19. <i>Quadro Síntese - Valores mais expressivos por indicador</i>	60
Tabela 20. <i>Conflitos de Interesses</i>	64
Tabela 21. <i>Condições de Trabalho Degradantes</i>	65
Tabela 22. <i>Atentado Contra a Dignidade</i>	66
Tabela 23. <i>Denúncia por Frequência</i>	67
Tabela 24. <i>Estatísticas dos Efeitos do Assédio Moral</i>	68
Tabela 25. <i>Tempo de Consumo de Medicamentos</i>	71
Tabela 26. <i>Afastamentos</i>	72
Tabela 27. <i>Remoção</i>	73
Tabela 28. <i>Teste de KMO e Bartlett</i>	76
Tabela 29. <i>Dimensões da Pesquisa</i>	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelação do Assédio Moral Organizacional</i>	10
Figura 2. <i>Modelação do Assédio Moral Horizontal</i>	10
Figura 3. <i>Modelação do Assédio Moral Vertical Descendente</i>	11
Figura 4. <i>Modelação do Assédio Moral Vertical Ascendente</i>	12
Figura 5. <i>Diferenciação entre Conflito e Assédio Moral segundo a Fundação Oswaldo Cruz</i>	21
Figura 6. <i>Estrutura do Modelo de Análise</i>	45
Figura 7 <i>Crítérios de Recomendação de Fiabilidade Estimada pelo α de Cronbach (Adaptado de Peterson, 1994)</i>	47
Figura 8. <i>Análise Estatística da Existência de Assédio Moral</i>	62
Figura 9. <i>Análise Estatística Descritiva quanto ao Tipo de Assédio Moral</i>	63
Figura 10. <i>Ações de Prevenção pela Instituição Pública</i>	63
Figura 11. <i>Existência de Assédio Moral</i>	66
Figura 12. <i>Avaliação do Desempenho</i>	69
Figura 13. <i>Redução da Qualidade do Desempenho Profissional</i>	69
Figura 14. <i>Doenças Físicas e Psicológicas</i>	70
Figura 15. <i>Sintomas (Efeitos)</i>	71
Figura 16. <i>Cruzamento de Variáveis - Idade e Existência de Assédio Moral</i>	74
Figura 17. <i>Cruzamento de Variáveis - Género e Existência de Assédio Moral</i>	75
Figura 18. <i>Cruzamento de Variáveis – Existência de assédio moral e Sintomas Psicológicos</i>	75
Figura 19. <i>Gráfico de componente em espaço rotacionado</i>	76

Lista de Abreviaturas

AFE	Análise Fatorial Exploratória
EPSJV	Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio
EUA	Estados Unidos da América
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
NPM	<i>New Public Management</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCU	Tribunal de Contas da União

1. INTRODUÇÃO

O debate sobre assédio moral tem vindo a ganhar relevância e visibilidade política desde a última década. Refletindo sobre este item, vale ressaltar que o assédio moral presente na esfera pública é um assunto de tamanha vitalidade, visto que são encontradas dificuldades por integrantes da Administração Pública, tanto na forma de resolver o contratempo em si, quanto à esfera jurídica à frente das modalidades existentes nos seus regimentos.

Assim, Hirigoyen (1998) ressalta que quando as pessoas estão nas suas organizações, juntam os princípios éticos, morais e valores com os da organização e com os dos demais membros, criando conflitos que podem aproximar dois tipos de violências laborais: o assédio moral e o assédio sexual.

No Brasil, segundo Bobroff e Martins (2013), foi realizada uma investigação em 97 empresas no estado de São Paulo, com 2072 entrevistados, onde 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho. Há, ainda, a agravante de que no Brasil ainda não existia uma legislação federal que abordasse efetivamente a prática de assédio moral, deixando abertura a interpretações jurídicas, ou seja, atos que para uns podem caracterizar-se como assédio moral também podem ser interpretados por outros apenas como atos antiéticos ou imorais.

O assédio moral é uma das ações que mais prejudica a integridade física e mental do servidor na Administração Pública, assim como a sua integridade e dignidade, podendo ter um entendimento psicológico como também sociológico e jurídico. Analisar esta ação na Administração Pública será importante para auxiliar na gestão e cultura organizacional da Instituição em questão (Arciniega, 2009).

Nos últimos anos, desenvolveram-se estudos específicos para uma melhor compreensão dos problemas existentes que podem afetar o desempenho profissional dos servidores públicos. De acordo com o IV Inquérito Europeu, os profissionais das áreas da saúde, educação e serviço social são os mais afetados por assédio moral, destacando-se o setor público com a maior percentagem destas ações (Parent-Thirion et al., 2007).

Compreender o impacto que o assédio moral pode ter sobre um indivíduo e como este o vivencia faz-se importante para a área de Recursos Humanos na perspectiva de minimizar os

seus agravantes sobre a vida profissional e pessoal desse tal indivíduo. Nesse entendimento, identificar as peculiaridades que direcionam o assédio moral é necessário para a implementação de técnicas de gestão de pessoas que orientem, informem, discutam, inibam e punam as violências psicológicas laborais dentro dos locais de trabalho na Administração Pública (Fonseca, 2017).

A pesquisa buscará realizar um levantamento quanto à possível existência da prática de assédio moral num ambiente profissional de gestão pública e apresentar como esta prática pode afetar negativamente o desempenho da atividade profissional dos servidores da Administração Pública.

O projeto de estudo que se propõe tem como finalidade abordar questões relacionadas com o assédio moral no âmbito organizacional. Nota-se que a temática parece que está em crescimento nos setores públicos (Arenas, 2013).

Nesse seguimento, pesquisar o assédio moral e a violência psicológica na Administração Pública contribui para a criação de conduta moral e princípios éticos da organização, o que esclarece aos profissionais quais os deveres de atitudes corretas e que ações são repudiadas e cabíveis de processos administrativos. De acordo com algumas pesquisas relacionadas com os servidores (Barreto & Heloani, 2015; Nunes & Tolfo, 2012), os ambientes violentos podem ocasionar diversos problemas psicopatológicos como crise de ansiedade, depressão, esquecimentos, insônia, ideias suicidas, psicossomáticos como hipertensão, dermatites alérgicas, enxaquecas, e de comportamento como consumo de drogas, distúrbios alimentares, agressividade.

As Instituições de saúde pública são caracterizadas como climas transacionais, focadas em recompensas, metas e produtividade (Parry & Proctor-Thomson, 2003). Nesse âmbito, a ênfase no cumprimento de metas, produtividade e eficiência pode ocasionar preocupações e cuidado para o tema em questão (Vickers et al., 2010).

A violação da dignidade das pessoas é em si mesma inadmissível, por conseguinte, também o é no âmbito organizacional. O conceito de dignidade individual significa que todos devem ser tratados com respeito, independentemente da sua posição na organização. Além de constituir

assédio moral, ainda se manifesta como atitude contrária à ética e aos bons costumes (Freitas, 2005).

Entender a maneira pela qual os servidores percebem e sentem as ações de assédio poderá auxiliar os gestores na criação de planos estratégicos de saúde, gestão e direito dos profissionais. Assim, espera-se que as organizações discutam tais temas, uma vez que têm um papel primordial dos direitos e deveres morais e éticos dos servidores ativos permanentes e dos novos em estágio probatório. Além disso, o assédio moral é um assunto com destaque enorme na atualidade, seja nas redes sociais, artigos de revistas ou jornais (Fonseca, 2017).

Em virtude do impacto dessas práticas de assédio moral nas organizações, este estudo buscará responder a seguinte pergunta de partida: Em que medida o assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública da área do ensino?

1.1 Objetivos Gerais e Específicos

Com a finalidade de responder à pergunta de partida definida, o estudo apresenta como objetivo geral evidenciar se e como a prática do assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública e nas Instituições, designadamente na área da educação.

De modo a efetivar o objetivo geral da investigação, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

1. OE1 - Conhecer e caracterizar as diferentes tipologias de assédio moral;
2. OE2 - Identificar e caracterizar as condutas de assédio moral;
3. OE3 - Identificar as medidas legais admissíveis a adotar pelo servidor assediado perante a Instituição;
4. OE4 - Analisar as consequências que o assédio moral ocasiona às vítimas;
5. OE5 - Analisar se o assédio moral tem influência sobre os afastamentos ou remoções dos servidores vitimizados;
6. OE6 - Analisar as consequências que o assédio moral provoca na Instituição.

1.2 Estrutura da Dissertação

O projeto de estudo que se propõe é composto por 6 capítulos, nos quais abordamos e contextualizamos as ações de assédio moral na Administração Pública, com o intuito de responder à pergunta de partida e ao objetivo geral.

No primeiro capítulo, contextualiza-se a problemática do estudo, destacando a importância da compreensão e o combate à prática do assédio moral na Administração Pública, assim como a relevância da implementação de técnicas de gestão de pessoas para auxiliar no controlo, na gestão e na melhoria do clima organizacional da Instituição Pública.

No segundo capítulo, abordar-se-á o enquadramento teórico de ações de assédio moral tais como conceptualização, tipificação, análise e propostas de condutas preventivas do assédio moral.

No terceiro capítulo, justificam-se as opções metodológicas da pesquisa, no que diz respeito à caracterização do desenho do estudo, da recolha de dados e da análise dos resultados.

No quarto capítulo, demonstra-se a análise dos dados obtidos da pesquisa através da análise descritiva, análise de cruzamento de variáveis e análise fatorial exploratória.

No quinto capítulo, discutem-se os resultados obtidos em conformidade com a análise realizada da investigação.

No sexto e último capítulo, apresentam-se as considerações finais da dissertação e encaminhamentos contributivos para pesquisas futuras.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Neste capítulo, abordar-se-á o enquadramento teórico de ações de assédio moral tais como conceptualização, tipificação, análise e propostas de condutas preventivas, incluindo o enquadramento normativo da problemática no Brasil.

2.1 Assédio Moral

Na década de oitenta, na Escandinávia, iniciaram-se pesquisas sobre o assédio moral no âmbito do trabalho, tendo-se encontrado as primeiras evidências do problema, assim como nos países de língua alemã. Os primeiros casos foram encontrados na Suécia e posteriormente na Finlândia e Noruega (Hoel et al., 2003).

Somente na década de noventa surgiram termos como *“bullying”*, utilizado na Austrália e Inglaterra, e *“mobbing”*, termo utilizado nos Países Nórdicos e Alemanha para descrever a ação de violência psicológica de modo repetitivo no trabalho. Existem também outros termos distintos que conceitualizam o assédio moral, nomeadamente conforme a cultura de cada país. Nos Estados Unidos, *“harassment”*, nos países de língua espanhola nomeia-se *“acoso moral”* ou *“psicoterror laboral”*; e por fim, no Brasil, o termo mais utilizado é *“assédio moral”*, no entanto, pode ser representado como violência psicológica, humilhação no trabalho ou terror psicológico (Guedes, 2008; Leymann, 1990).

No Brasil, o estudo da ação foi intensificado a partir da publicação da pesquisadora Margarida Barreto. Segundo a autora (Barreto, 2006), o assédio moral expõe o profissional a situações humilhantes, constrangedoras, frequentes e duradouras no exercício da sua jornada de trabalho. Estas práticas revelam a hierarquia autoritária, onde condutas negativas são predominantes, relações antiéticas das chefias ao longo prazo, relacionadas a um subordinado ou à equipa, desestruturando o profissional assediado.

O servidor público, seja Municipal, Estadual ou Federal, não está imune de sofrer humilhações na Administração Pública, por mais que tenha mérito, prestígio, estabilidade e destaque por ter aprovação em concurso público (Cardoso & Almeida, 2016).

Por mais que inúmeros fatores de risco de ameaças no ambiente de trabalho, como inseguranças, excesso de trabalho, mudanças e intimidações também ocorram no setor privado, a maioria das pesquisas e investigações internacionais destaca o assédio moral no setor público. O que não descarta a possibilidade de existir no setor privado. Em decorrência disso, pesquisadores relatam que o setor público é mais propenso à existência de assédio moral no local de trabalho que o setor privado em virtude de disputas de política e de poder (Verdasca, 2010; O'Connell et al., 2007; Zapf et al., 2003).

Segundo Parker e Bradley (2000), na Austrália, assim como em outros lugares, a reforma do setor público renomada como *New Public Management (NPM)*, estabeleceu diversos mecanismos respaldados no mercado de controlo orçamental, financeiro, competitividade em virtude da privatização, indicadores de desempenho, introdução de métodos no mercado interno e terceirização. No seguimento desse contexto, diversos pesquisadores ratificam que a reforma do setor público contribuiu para o aumento de ações de assédio moral devido à alteração dos valores tradicionais e do comportamento da gestão em prol de poder (Hutchinson, 2016).

Em tese, é provável afirmar que o assédio moral na Administração Pública é considerado um fenómeno que destrói o ambiente organizacional e as relações laborais, causando danos à saúde física e mental dos servidores públicos, e sensação de impotência e futilidade que os atormenta mesmo após a solicitação de remoção (Correa & Carrieri, 2004).

Segundo Hirigoyen (1999 e 2002), o assédio moral define-se como qualquer ação abusiva e frequente que humilha, constrange e desqualifica a equipa ou pessoa, aplicada através de atos, palavras, comportamentos, gestos ou através da escrita, afetando a sua saúde mental e física e a sua dignidade, prejudicando a sua vida pessoal e profissional.

De acordo com Redinha (2003), podemos observar que o assédio moral foi instrumento de investigações na área da Psicologia, no entanto, migrou para a área do Direito devido às consequências ocasionadas ao servidor público vinculadas às relações jurídicas do Direito do Trabalho. Em conformidade com a mesma autora, o assédio moral entende-se como perseguição prolongada, praticada geralmente contra um profissional que,

consequentemente, se sente indefeso, humilhado e constrangido, ocasionando assim o abandono do cargo, sendo por vontade própria ou não.

Em conformidade com Arenas (2013), o assédio moral é propício no serviço público em virtude do grande número de servidores ativos e para se sobressaírem nos cargos públicos, praticam o assédio moral aos seus subordinados, ou até mesmo no setor ou organização de modo geral. O assédio moral na Administração Pública não está vinculado à produtividade, como na área privada, mas à inveja e disputa de poder.

Muitos setores da Administração Pública se inclinam no sentido de contestar que o assédio moral tenha semelhança com a ideologia discricionária intrínseca aos setores públicos. Para o Estado, é oportuno acusar outras esferas sociais, atribuindo tão somente aos servidores a culpa pelas dificuldades de relacionamento, em vez de admitir a existência de condutas que contradizem os preceitos constitucionais. Por meio dos seus administradores, o Estado deve servir de exemplo e proporcionar um ambiente de trabalho equilibrado para os seus funcionários (Silva & Silva, 2015).

Na Administração Pública, a inexistência de uma relação patronal proporciona a ocorrência de assédio moral, principalmente no âmbito estadual e federal. Infelizmente, nos órgãos estaduais, o assédio moral não poupa nem mesmo as Universidades, assim como no Federal. Na maioria das vezes, superiores hierárquicos ou mesmo a própria organização é que induz a sua produtividade, ao unir aos planos de carreira. Os efeitos da prática de assédio moral originam-se geralmente por condutas de improbidade administrativa, trabalho excessivo, apossamentos a novos servidores que ainda estão em estágio probatório, e como já dito, em disputas políticas (Silva & Silva, 2015).

A partir disso, o clima organizacional no local de trabalho da Administração Pública torna-se deteriorado, levando à redução do engajamento, faltas e queda da produtividade e do comprometimento com as atividades exercidas na Administração Pública (Farrel & Shafiei, 2012; Yamada, 2000).

Os impactos do assédio moral na Administração Pública são evidenciados num estudo meta-analítico que enfatiza os efeitos negativos na saúde física e mental dos servidores públicos, gerando a insatisfação no trabalho, esgotamento e transtornos de stresse e crises de

ansiedade (Nielsen & Einarsen, 2012). Ademais, o ciclo de hostilidade e condutas agressivas em virtude do *bullying*, consegue destruir a qualidade do ambiente organizacional e clima ético em todas as instituições, sejam públicas ou privadas (Skogstad et al., 2011; Bulutlar & Unler Oz, 2009; Vardi & Weitz, 2004).

A Tabela 1 sistematiza o contributo de diversos autores para a conceptualização do assédio moral e dos seus efeitos:

Tabela 1. Conceptualização do Assédio Moral

Autor	Ação	Frequência	Efeito
Leymann (1996)	Comportamento desagradável (agressivo, antipático, descortês)	Persistente	Humilhação
Hirigoyen (1999)	Comportamento abusivo (autoritário, arbitrário, repreensivo)	Repetição	Ataque contra a dignidade afetando a saúde física e mental
Barreto (2001)	Constrangimento (ameaça, coibição, intimidação)	Frequente e Duradoura	Humilhação
Redinha (2003)	Perseguição e constrangimento (acossamento, perseguição, intimidação)	Prolongada	Humilhação
Serrano Olivares (2005)	Perseguição e Isolamento (obsessão, impertinência, solidão)	Repetitiva	Humilhação e Ofensas
Guedes (2008)	Violência e Terror Psicológicos (agressão, pânico, doenças psicológicas)	Repetitiva	Humilhação
Fonseca (2017)	Perseguição e Condutas Violentas (obsessão, importunação, desumanidade)	Frequente	Humilhação

Fonte: Elaboração própria a partir dos autores estudados

2.1.1 Tipos de Assédio Moral

De acordo com a classificação de inúmeros autores (Fonseca, 2017; Alkimin, 2013; Guedes, 2008; Barreto, 2006; Hirigoyen, 2002), o assédio moral pode ser dividido em: (1) assédio moral organizacional, ocorre pela organização; (2) assédio moral horizontal, praticado pelos colegas de equipa com o mesmo grau hierárquico; (3) assédio moral vertical descendente, praticado do superior hierárquico para o profissional assediado; (4) assédio moral vertical ascendente, praticado do profissional hierárquico inferior para o superior (chefia).

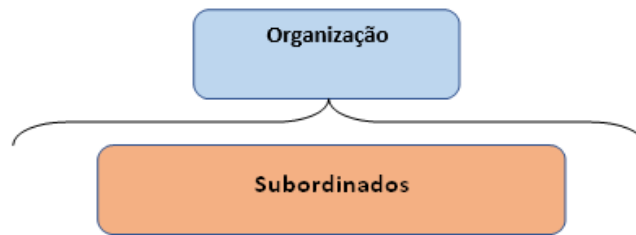
De acordo com a investigação realizada por Hirigoyen (2002):

- Em 58% dos casos, o assédio moral é vertical descendente, ou seja, da hierarquia para os subordinados.
- Em 29% dos casos, o assédio moral é organizacional (da organização para várias pessoas dentro da instituição, independentemente da posição hierárquica que ocupem).
- Em 12% dos casos, o assédio moral é horizontal, entre os colegas de trabalho com o mesmo grau hierárquico.
- Em 1% dos casos, o assédio moral é vertical ascendente, do profissional subordinado para o superior.

O assédio moral organizacional acontece da própria instituição aos seus profissionais, de modo geral. Normalmente, para cumprimentos de metas, competitividade e lucros. O assédio moral organizacional ocorre em virtude de a instituição adotar regras e metas administrativas inflexíveis e, muitas vezes, com penalidades aos profissionais da organização, ou seja, delimitar tempo para ir à casa de banho, controlo de conversa entre os profissionais, estabelecer metas inatingíveis pelo grupo ocasionando impactos negativos na saúde do trabalhador, punições e ameaças constantes de redução salarial ou demissão (Constantino, 2010).

Segundo Mesquita et al. (2017), o assédio moral organizacional apresenta características de competitividade excessiva, pressão por resultados e metas, aumento do lucro, produzir mais em menos tempo e com economicidade. Ou seja, os menos produtivos e de baixa eficácia e eficiência são os que se tornam vítimas, uma vez que dificultam o bom desempenho organizacional.

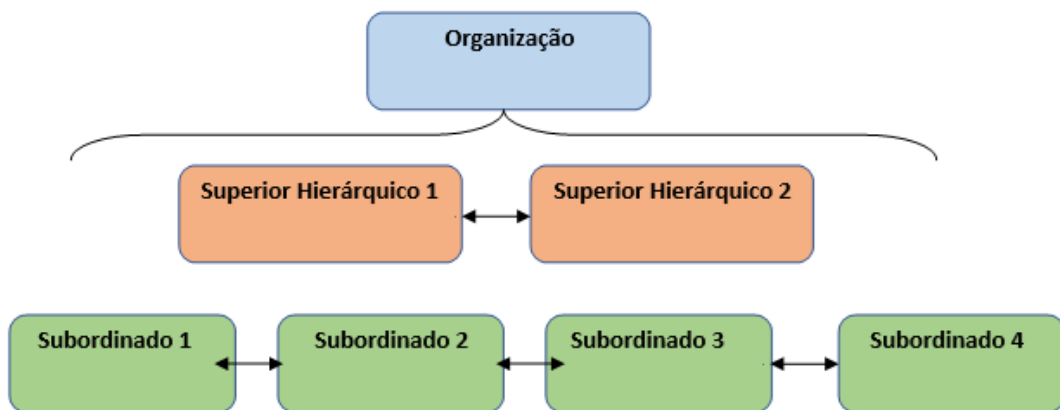
Figura 1. Modelação do Assédio Moral Organizacional



Fonte: Elaboração própria a partir de Constantino (2010)

O assédio moral horizontal refere-se ao assédio praticado entre os profissionais com o mesmo grau hierárquico e ocorre muitas vezes por disputa por uma promoção ou mudança de cargo. Comportamentos ríspidos, brincadeiras vexatórias, *bullying*, ações realizadas com o intuito de constranger e envergonhar o colega de trabalho perante os demais. (Fonseca, 2017; Alkimin, 2013; Hirigoyen, 2002).

Figura 2. Modelação do Assédio Moral Horizontal



Fonte: Elaboração própria adaptado de Constantino (2010)

O assédio moral vertical descendente é o tipo de assédio que ocorre com mais frequência nas organizações. Ocorre quando é o superior hierárquico quem comete as ações de assédio, expressando atitudes desumanas, constrangedoras, humilhantes ao subordinado, afetando a sua dignidade moral (Ferreira, 2019, Fonseca, 2017; Constantino, 2010).

Para Guedes (2008), o modelo económico defendido pelos países neoliberais torna este tipo de assédio mais comum, onde a competitividade, o lucro e o baixo custo justificam os comportamentos abusivos nas organizações.

Figura 3. *Modelação do Assédio Moral Vertical Descendente*



Fonte: Elaboração própria adaptado de Constantino (2010)

O assédio moral vertical ascendente, baseia-se em ações abusivas de um ou mais subordinados ao superior hierárquico com a intenção de o retirar do cargo e é mais raro do que os demais tipos de assédio moral, no entanto, é igualmente grave.

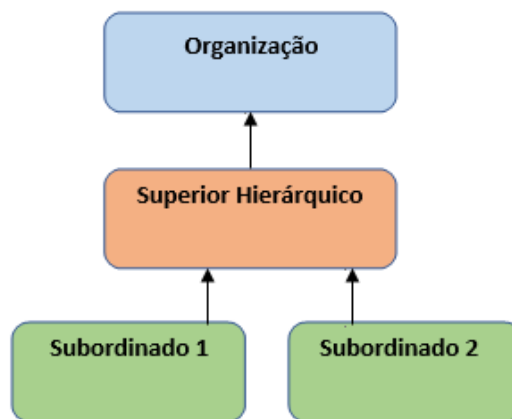
Outro ponto importante que também pode iniciar este tipo de assédio é quando o subordinado identifica que o superior hierárquico não apresenta uma conduta de liderança adequada, seja por insegurança ou inexperiência, e, assim, as suas demandas não são executadas, fazendo com que o superior hierárquico se sinta cada dia mais fracassado e incompetente no cargo (Alkimin, 2013; Guedes, 2008).

No intuito de compreender de que forma o assédio moral se inicia entre o aluno e o professor, Paixão et al. (2013) realizaram pesquisas em diversas Instituições de Ensino Superior privadas e públicas e concluíram nas investigações que os professores sofrem assédio moral do tipo vertical ascendente, sendo constrangidos pelos alunos que faltam ao respeito, têm condutas difamatórias frequentes perante a turma, entre outras formas de humilhação. O assédio

moral do aluno para com o docente acontece em virtude de aspectos extrínsecos como políticas de ensino e educação doméstica; e intrínsecos como a gentileza do professor perante a educação e a defesa e rigidez do aluno (Paixão et al., 2013).

Neste entendimento, conforme Barreto e Heloani, 2015, a competitividade entre os agentes públicos e entre organizações públicas proporciona um local de trabalho propício às práticas de assédio moral no setor público. O stresse, a injustiça, a inveja e o grau hierárquico passam a ter um resultado extremamente natural da competitividade, levando, assim, a ameaças e agressões psicológicas (Araújo, 2007).

Figura 4. *Modelação do Assédio Moral Vertical Ascendente*



Fonte: Elaboração própria adaptado de Constantino (2010)

2.1.2 Cyberbullying

Nos últimos anos, sobretudo na última década, a Internet tem sido um meio de comunicação indispensável para a sociedade em geral, tanto de forma profissional quanto pessoal. Atividades que antes demoravam mais tempo e tinham mais custos com papéis, agora, são realizadas em questão de minutos. No entanto, a Internet tanto pode ser utilizada para o bem, como também pode ser utilizada para o mal, incluindo em atos que ocorrem com mais frequência para denegrir a imagem do ser humano, como é o designado *cyberbullying*, de acordo com Vieira Segundo e Speranza (2014).

De acordo com Truzzi (2019), o *cyberbullying* é o *bullying* praticado por meios eletrônicos, ou seja, o assediador através de uma intimidação sistemática utiliza a tecnologia de informação e comunicação para a prática de hostilidade contra uma pessoa ou um grupo através de mensagens, *e-mails*, publicações, fotografias, entre outros meios difamatórios, com o intuito de constranger, depreciar e humilhar psicologicamente a vítima (Lei n.º 13.185/2015 da Secretaria Geral, 2015).

Os assediadores utilizam a Internet para se aproximar e atacar as vítimas tanto no lar, como no ambiente de trabalho, incluindo nas universidades. De acordo com Pereira (2015), há relatos de professores e alunos universitários que referem sentimentos de desespero provocados por situações de *cyberbullying*. Já Guilain (2012) verificou que algumas situações dessa natureza levaram a ações de suicídio.

Segundo diversos autores, mais precisamente Pereira (2015), Prado (2013), Dimario e Souza (2011) e Conti e Rossini (2010), o *cyberbullying* pode dividir-se em quatro espécies: *Cyberstalking*, *Flaming*, *Sexting* e Exclusão.

- O termo *cyberstalking* vem do verbo *to stalk*, em inglês, que significa “caça” ou até mesmo, numa aproximação para o português, significa “perseguição insistente, onde o assediador (*stalker*) persegue incessantemente a vítima através do mundo virtual.
- O *flaming* são os envios de comunicações hostis seja individuais ou coletivas *online* contra a vítima.

- Já o *sexting* trata-se do envio de imagens, fotografias de um indivíduo seminudo, nu ou em ato sexual para denegrir e espalhar material de conteúdo sexual da vítima.
- E, por último, a exclusão que é a ação de menosprezar a participação de um indivíduo em grupos *online* em virtude de características, crenças e individualidades.

Em contexto universitário, o assédio moral pode ocorrer em diversas formas, inclusive através do *cyberbullying*, com agressões manifestadas tanto de forma física como verbal e psicológica, como também de forma virtual, e pode atingir não somente a vítima, mas a Instituição Pública de uma forma geral, como os professores, os administrativos, os alunos, os funcionários terceirizados e até na zona externa da organização pública, uma vez que os meios de comunicação têm maior capacidade de alcançar de forma mais rápida a sociedade do que de modo pessoal (Vacovski, 2019).

2.1.3 O Impacto do Assédio Moral no Desempenho Organizacional

Em primeiro lugar, é importante descrever o termo “acidente de trabalho”. De acordo com o artigo 19.º da Lei 8.213 de 1991, acidente de trabalho é a ação danosa que ocorre em efetivo exercício, ocasionando perturbação funcional ou lesão corporal que venha ocasionar a morte, a queda ou perda da capacidade de exercer as atividades, seja temporária ou permanente.

O assédio moral afeta diretamente a saúde física, moral e psicológica do trabalhador e pode desencadear muitas doenças, sendo uma delas a Síndrome de *Burnout* (Souza & Oliveira, 2020).

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome de Esgotamento Profissional ficou conhecida como adoecimento em meados da década de 1970, nos Estados Unidos. Segundo o médico psicanalista Freudenberg (1974), a Síndrome de *Burnout* é um acontecimento que ocasiona uma sensação de exaustão e fracasso ocasionado pelo excesso de stresse no local de trabalho. *Burnout* é definitivamente conhecido como a síndrome da desistência, correlacionado a perda de vontade do profissional em exercer as atividades por perceber a queda de produtividade e entender o que realmente deveria fazer e o que consegue concluir (Silva, 2006).

Para Benevides (2010), *Burnout* é um fenómeno ocasionado por um acumular de stress ocupacional, que pode afetar negativamente o indivíduo, tanto no plano pessoal, como no profissional, no familiar e também no social. De acordo com o mesmo autor, as situações de *Burnout* também podem ser resultantes de situações de assédio moral.

Para Hoel e Cooper (2000), os profissionais que são vítimas de assédio moral apresentam uma redução do desempenho relativamente às atividades laborais comparativamente com os demais profissionais da mesma Instituição. Também foi mencionado em algumas pesquisas que o assédio moral afeta a Instituição pela má reputação (Bassman, 1992). A má reputação e imagem das Instituições, em decorrência da presença de casos de assédio moral, também pode representar custos sociais e económicos. Entre tais custos, podemos encontrar a qualidade dos serviços prestados pelas organizações à sociedade, a qualidade de vida aos cidadãos, a redução das receitas do país e conseqüentemente até o aumento do desemprego e a redução salarial (Martiningo Filho & Soares Siqueira, 2008).

As ações de assédio moral apresentam atitudes negativas, humilhantes e vexatórias, podendo ocasionar situações de esgotamento físico e mental nas vítimas e conseqüentemente podem afetar também a sua dignidade. Deste modo, o servidor público que seja vítima das ações de assédio e que desenvolva efeitos de *Burnout* poderá solicitar junto dos tribunais de justiça processos por indemnização pelos danos morais e traumáticos sofridos e também por danos materiais (Souza & Oliveira, 2020).

O impacto que o assédio moral pode ocasionar nas vítimas é grave, podendo compreender diversos sintomas físicos e mentais já comprovados em estudos, como depressão, stresse, baixa autoestima, sentimentos de culpa, insónia, fobias, problemas digestivos, falta de concentração, enxaquecas, ansiedade, podendo mesmo provocar pensamentos do tipo suicida (Fonseca, 2017; Barreto, 2006; Freitas, 2001).

Estes sentimentos, muitas vezes, fazem com que o servidor público se afaste do seu local de trabalho de modo parcial, com licenças médicas para tratamento de saúde ou mesmo em definitivo, com o pedido de transferência para outra unidade orgânica ou para outra Instituição (Constantino, 2010; Leymann, 1996).

O assédio moral pode propiciar não somente danos psicológicos e ocupacionais, como também doenças físicas e uma probabilidade de incapacidade e queda de rendimento no trabalho (Nunes Sobrinho & Nassaralla, 2004; Kivimäkia & Virtanen, 2003).

Uma pesquisa realizada por Guimarães, Cançado e Lima, em 2016, constatou que as ações de retaliação, perseguição e humilhação trouxeram um impacto grave para o comportamento da vítima e da própria organização. Os pesquisadores também verificaram que as vítimas de assédio moral permaneciam no local de trabalho por mais tempo do que o normal para a realização das suas tarefas, o que se traduzia numa redução da produtividade e em alguns casos em demissão (Ferreira, 2010). Os pesquisadores relatam como consequências a sensação de medo, ameaças e intimidações em virtude da fraca avaliação de desempenho, perda de apetite, pensamentos repetitivos e paranóicos e distúrbios do sono (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016). Outros autores identificam também sintomas como: consumo abusivo de álcool e drogas, distúrbios alimentares, redução do desempenho, baixa autoestima e redução do bem-estar emocional (Cowie & Myers, 2014; Brank et al., 2012), crise de ansiedade (Schenk & Fremouw, 2012) e depressão (Aricak, 2009).

O assediado apresenta memórias das ações violentas provocadas pelo assediador, tanto no estado de vigília como durante o sono (Zabala, 2003). Em alguns casos de demissão provocada por situações de assédio moral, a vítima continuou a sentir-se culpada e confusa por todos os resultados negativos obtidos durante as atividades profissionais que exercia na Instituição (Guimarães, Cançado & Lima, 2016).

A investigação realizada por Barreto, em 2006, permitiu identificar taxas de incidência por género relativamente a alguns dos sintomas decorrentes da exposição a situações de assédio moral, como se apresenta na tabela seguinte.

Tabela 2. Efeitos do Assédio Moral sobre os Indivíduos, por Género

Sintomas	Percentagens	
	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insónia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Ideias suicidas	16,2	100
Falta de ar	10	30
Consumo de bebidas alcoólicas	5	63
Tentativa de suicídio	0	18,3

Fonte: Barreto, 2006

Nesse seguimento, as ações de assédio moral afetam não somente o servidor, mas também a Organização. Na Tabela 3, Hoel et al. (2003) descrevem possíveis efeitos que o assédio moral pode ocasionar na Instituição.

Tabela 3. Efeitos do Assédio Moral sobre a Instituição

Efeitos
Absentismo
Custos de transferências
Custos com contratação de pessoal (reposição)
Erros e acidentes
Reclamação
Redução da produtividade e desempenho
Rotatividade de Pessoal (<i>turnover</i>)

Fonte: Hoel et al., 2003

Como mencionado, os impactos das ações de assédio moral não são específicos somente para o servidor assediado, mas também para a Instituição por apresentar consequências negativas

através da queda de produtividade, diminuição do comprometimento e aumento da rotatividade (Yamada, 2008).

De acordo com Leymann (1990), além da redução da produtividade, a estimativa de custo que o assédio ocasiona na Instituição fica entre \$30.000 a \$100.000 por ano para um profissional exposto ao assédio na Europa. O custo estimado relacionado com a gestão de assédio moral é de 5% do orçamento total operante de Instituições (Waldman *et al.*, 2004).

O assédio moral ocasiona prejuízos para o profissional, para a organização e também para a população. Segundo Suárez (2002), os gastos com a segurança social em virtude das ações do *bullying* nos Estados Unidos da América (EUA), em 1992, foram aproximadamente quatro milhões de dólares. Em Espanha, a estimativa é de 52 milhões de euros, em virtude das faltas dos profissionais ao trabalho. Na Suécia, o custo anual com profissionais vítimas de assédio moral estaria entre trinta mil e cem mil dólares. Na Alemanha, um estudo realizado com cerca de mil profissionais de uma Instituição revelou que os custos relacionados diretamente com as situações de assédio moral representavam cerca de cento e doze mil dólares, e que os custos indiretos eram de cinquenta e seis mil dólares, ou seja, o equivalente a metade dos custos diretos (Toksoy & Bayramoğlu, 2013).

De acordo com o Relatório do Parlamento Europeu sobre o assédio sexual na UE e a avaliação do movimento MeToo (2023), o custo anual da ciberviolência de acordo com o género estaria entre 49 mil e 89.3 mil milhões de euros.

O impacto do assédio moral nas organizações pode ocorrer através da queda de produtividade e desempenho, na qualidade do serviço e produto, perda dos gastos realizados com investimentos em formações e desenvolvimentos dos profissionais, custos com indemnizações aos assediados, absentéismo, aumento da rotatividade, aumento de demissões e queda de comprometimento dos profissionais. A organização também pode ter uma imagem negativa perante o Estado, a sociedade e os demais profissionais (Nascimento & Silva, 2012; Martinigo Filho & Soares Siqueira, 2008; Lodahl & Kejner, 1965).

Segundo Avila (2008), a tendência é que o profissional assediado recorra a um aumento de faltas significativo, como meio de evitar os ataques de assédio moral cometidos pelo assediador. O que pode também acontecer é aumentarem os atestados médicos

apresentados pela vítima decretando doença ocupacional psicológica do trabalho, apresentando danos psíquicos ao ofendido, justificando assim a ausência da Instituição. Cabe lembrar que a redução da produtividade ocasionada pelo assédio moral é cada vez mais constante e penosa para a Administração Pública.

De acordo com Mancuso (1996), a queda de produtividade não afeta apenas o profissional assediado, mas também toda a organização, uma vez que o assédio moral torna o local de trabalho inadequado para certificar condições mínimas de qualidade de vida do servidor público. De facto, e segundo Muchinsky (2004), o comprometimento do profissional com o seu trabalho relaciona-se com o grau de importância que vê na organização e na própria atividade exercida. No mesmo sentido, Martinigo Filho e Soares Siqueira (2008) verificou que o profissional comprometido com o trabalho e com a instituição pode contribuir para alcançar maiores objetivos e cumprimento das metas organizacionais, e que a inexistência do comprometimento pode acarretar perdas para as Organizações.

2.1.4 O Que Não Define Assédio Moral

Nos últimos anos, o debate sobre assédio moral vem ganhando relevância e visibilidade política. Refletindo sobre este item, vale ressaltar que o assédio moral presente na esfera pública é um assunto de tamanha vitalidade e atualidade. Porém, na realidade a gestão pública tem encontrado dificuldades na procura de soluções tanto na esfera jurídica como na gestão. Perante o problema, têm-se suscitado questões como: há proteção legal para as vítimas? O que fazer diante do problema? Como enfrentá-lo? Ou mesmo, Como podem ser entendidas as ações de assédio moral?

Por outro lado, parecem existir algumas componentes que tendem a contribuir para a clarificação da conceptualização da problemática do assédio moral, como, por exemplo, a intensidade e a frequência no tempo das ações de assédio moral, pois não se trata apenas de situações pontuais. Assim, de acordo com Barreto (2001), Hirigoyen (2002), Serrano Olivares (2005), Silva (2005), Guedes (2008) e Fonseca (2017), somente tendem a ser considerados atos de assédio moral aqueles que são realizados pelo importunador de forma frequente,

repetitiva e duradoura. De acordo com os mesmos autores, as ações de assédio moral podem verificar-se esporadicamente, diariamente, semanalmente e mensalmente.

O assédio moral está em evidência mundialmente. Por este motivo, o assunto precisa de ser cauteloso para a extrema certeza da sua caracterização dentro de uma instituição pública, pois processos jurídicos por danos morais são abertos atualmente por qualquer aborrecimento ou divergência de interesse, o que não é apropriado e correto (Silva, 2005).

Cabe ressaltar que nem todo o desentendimento no trabalho resulta em perseguição. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, a princípio, não se conclui tratar-se assédio moral. O assédio moral dá-se pela degeneração moral no ambiente de trabalho (Fundação Oswaldo Cruz, 2014).

Saber identificar e diferenciar as ações de assédio moral de gestão administrativa é muito importante, pois as práticas de atos de gestão, sem objetivo discriminatório não caracteriza assédio moral, como a alteração da jornada do horário de trabalho, a atribuição de atividades, e até mesmo a remoção do servidor para outro setor ou outro Órgão ou exoneração de cargo comissionado por meio de interesse da Administração Pública, são precedentes que não caracterizam assédio moral, contudo uma ação isolada de violência psicológica no local de trabalho pode justificar responsabilização civil, laboral, administrativa e criminal do servidor que provocar este tipo de ato (Senado Federal, 2011).

Em virtude disto, é de tamanha relevância diferenciar o assédio moral do conflito, uma vez que ambos são importantes e diferentes. Como podemos observar, a Figura 5 descreve a diferença entre assédio moral e conflito.

O conflito, de acordo com Hirigoyen (2002), é falado, declarado de alguma maneira, e todos os envolvidos se podem defender abertamente, já o assédio é escondido, são ações que ocorrem entre o assediador e o assediado, muitas vezes, a sós. A autora declara também que o assédio moral tende a bloquear toda forma de mudança e defesa da vítima.

As ações pontuais, ou seja, que não são duradouras, que ocorrem isoladamente, e não se repetem, também não se definem como assédio moral. Segundo Hirigoyen (2002), por mais que seja decretado como um ato de violência, uma ofensa pontual pode ser um ato de

impulsividade, um desaforo de reatividade, sem motivo intencional. Logo, as más condições no local de trabalho, como iluminação reduzida, calor excessivo, espaço pequeno, materiais com pouca qualidade e escassos não se definem como assédio moral. No entanto, se as condições ocorrerem de forma repetitiva e apenas com um profissional ou apenas um grupo, com o intuito de desmerecimento, constitui assédio moral (Hirigoyen, 2002).

Figura 5. Diferenciação entre Conflito e Assédio Moral segundo a Fundação Oswaldo Cruz

Conflito	X	Assédio Moral
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras		Agressões podem ser difusas e implícitas
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência		Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes		Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo
Não altera permanentemente o clima organizacional.		Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.		Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.		Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.		Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado		O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo)

Fonte: Fundação Oswaldo Cruz, 2014, p. 16

De acordo com Barreto (2006), existem outras ações que nem sempre são definidas como assédio moral, tais como: a soberba, caracterizada pela ausência de humildade e singelo, pois uma chefia insegura, arrogante e prepotente nem sempre agride ou pratica a ação de assédio moral, isto é, da característica pessoal dela, sem a intenção de ofender o próximo. A

intolerância que também pode existir dentro de um debate, ou dentro de um grupo de trabalho, por uma simples impaciência pessoal com o próximo, sem repetição, não constitui assédio. A mesma autora verificou também que não se podem considerar ações de assédio moral as situações de pressão psicológica decorrentes da necessidade de cumprir objetivos e metas pré-definidas para cada tarefa e trabalhador, que não incluam qualquer tipo de ameaça ou constrangimento.

A mediação é uma característica para se aplicar num conflito, geralmente é dirigida pelo mediador para que possa ouvir ambos os lados e, assim, fazer a negociação tentando reestabelecer as relações de trabalho adequadas. O mediador é uma terceira pessoa neutra que, através de conhecimentos específicos, auxilia nos conflitos, ajudando à identificação dos interesses iguais ou diferentes e, a partir deste momento, busca em comum acordo uma solução (Fundação Oswaldo Cruz, 2014).

2.2 Assédio Moral na Administração Pública

O assédio moral no âmbito organizacional influencia diretamente ou indiretamente o desempenho e nas relações interpessoais dos profissionais em Instituições Públicas de Ensino (Meriläinen et al., 2019; Obicci, 2015; Devonish, 2013).

Numa investigação realizada por Caran et al. (2010) na Universidade de São Paulo, foi constatado que 40,7% dos entrevistados afirmaram ter sido vítimas de assédio, 59,3% tiveram conhecimento de ações de assédio moral ocorridas dentro da Universidade com outros profissionais, 70,4% admitiram que o assédio moral é um ato comum e recorrente na Organização Pública. De acordo com os autores, as Universidades e Escolas são locais onde também ocorrem competitividades de cargos, recursos para bolsas, pesquisas e publicações, o que facilita assim a ação deste ato.

Para Einarsen e Skogstad (1996), o *bullying* faz parte do cotidiano em universidades públicas de ensino que se apresentam como um local de trabalho com impactos negativos tanto nos profissionais como na organização. Inúmeras pesquisas relatam que a intimidação em universidades trata de cenários para aprendizagem (Tüzel, 2009; Yaman, 2007; Tanoğlu,

2006). De acordo com um estudo realizado por Tanoğlu (2006), professores e assistentes de pesquisa são os que enfrentam com mais frequência as ações de *bullying* nas universidades relativamente aos funcionários administrativos. Em primeiro lugar, destacam-se os pesquisadores e investigadores (72%), seguidos pelos professores (28%). Outra característica relevante decorrente de um estudo realizado em universidades públicas da Turquia, é que professores na faixa etária dos 41 anos ou mais parecem ter mais probabilidade de sofrer assédio moral do que os demais cargos (Apaydin, 2012).

Por outro lado, a maioria das vítimas de assédio moral tende a não denunciar essa situação, conforme foi verificado através de uma pesquisa realizada com 2805 estudantes das Universidades Filandesas, em que apenas 5% denunciaram ter sofrido ações de *bullying* por colegas, professores ou membros de equipa (Lappalainen et al., 2011). Algumas das razões conhecidas para a não apresentação de denúncia são a desconfiança no sistema, constrangimento, receio de difamação e também o receio de aumento das ações de *bullying* (Brank et al., 2012).

Entender o conceito de assédio moral sem refletir e analisar o conceito de poder é praticamente inadmissível, por mais que a literatura sobre assédio moral não transcenda o conceito de forma clara, é totalmente relevante para tal questão (Vickers et al., 2010).

Intimidação, abuso emocional, *mobbing* e incivilidade são características que são cada vez mais recorrentes e presentes no setor público. O assédio moral é uma ação gradativa, decorrência frequentemente sigilosa e extremamente prejudicial que pode apresentar inúmeros comportamentos negativos aparentemente sutis e oscuros (Hutchinson et al., 2006).

Em diversas pesquisas realizadas sobre o assédio moral no local de trabalho, este aparece como estando relacionado com a esfera da psicologia organizacional, interpretado, na sua maioria, como conflito interpessoal intimado (Zapf & Einarsen, 2005), onde se deduz provir de personalidades peculiares (Seigne et al., 2007) e locais oportunos ao assédio moral (Pfeffer, 2007; Vardi & Weitz, 2004).

De acordo com Conrad (1983), normas convencionais de conflito e poder conceituaram que o conflito estabelece uma condição onde o poder individual de um indivíduo sobre o outro aumenta em virtude de ações de *bullying*. Com isso, estratégias de gestão de recursos

humanos têm auxiliado grandemente a aclarar e a solucionar os problemas (Harvey et al., 2009; Pfeffer, 2007). Contudo, a predominância de exposições relacionadas com conflitos e *bullying* no local de trabalho reflete as ações normativas de política e poder, impedindo uma reflexão e análise mais profunda da esfera organizacional pouco observável (Lounsbury, 2003; Mumby, 2001; Hardy & Clegg, 1996; Callon & Latour, 1981).

O assédio moral no setor público é visto também como uma estratégia política exercitada para a prática de objetivos organizacionais e/ou individuais (Ferris et al., 2007; Salin, 2003). O *bullying*, como forma de domínio político, tem a capacidade de influenciar e adquirir uma vantagem sobre o indivíduo, com métodos coercitivos utilizados para alcançar o poder pessoal (Eisenhardt & Bourgeois, 1988). Neste entendimento, o assédio moral é utilizado como “busca económica de renda” para granjear vantagem sobre o oponente (Salin, 2001), da mesma maneira que pode ser utilizado através da influência política e coação (Mintzberg, 2003; Pfeffer, 1992).

De acordo com Vredenburg e Brender (1998), outra forma de exposição do *bullying* no setor público é o abuso de poder em virtude do cargo hierárquico organizacional. Para Rodríguez-Muñoz et al. (2006), a presença do *acoso moral* está intrinsecamente relacionada com o modelo de liderança e surge como um dos indicadores mais relevantes de assédio moral. A má gestão e insegurança dos superiores hierárquicos, muitas vezes por obterem cargos comissionados e por falta de experiência no setor público, aprimora o acontecimento das ações de assédio moral dentro do local de trabalho (Diaz-Garcia, 2018).

A partir desta perspectiva, foram identificados entre estilos de liderança severo, rígido e autocrático, intimidação, globalização, ambiente de trabalho anárquico e coações para aumento de produtividade (Roscigno et al., 2009; Vickers, 2006; Salin, 2003).

Numa pesquisa realizada na Europa por Decker e Van Quaquebeke (2015), foi relatado que quando o superior hierárquico (chefe) adota atitudes comportamentais de respeito com os seus subordinados, verifica-se mais satisfação e motivação no trabalho, uma vez que se promove a autoestima, o comprometimento, e autodeterminação do profissional. Ser respeitado no ambiente de trabalho é uma das necessidades psicológicas fundamentais dos seres humanos, além de incentivar a motivação dos servidores no local de trabalho e ajudar a

estimular o cumprimento das metas organizacionais e bom relacionamento organizacional (Christensen et al., 2017; Magee & Frasier, 2014). O respeito na avaliação do desempenho e o reconhecimento no trabalho são primordiais para a condição do relacionamento interpessoal organizacional (Grover, 2014).

Embora a maioria das Instituições Públicas atualmente esteja a implementar as políticas de discriminação e das ações de assédio moral, existem poucas evidências de que tais políticas estejam a contribuir para uma diminuição efetiva destas situações e que estejam a ser plenamente eficazes (Roche, 2010). Contudo, estas políticas também não garantem que os ambientes de trabalho sejam extintos de ações de assédio moral. De acordo com pesquisas realizadas por Hutchinson e Jackson (2015), as políticas contra o *bullying* não garantem que o assédio moral seja totalmente eliminado. No entanto, tornam-se relevantes para a luta contra a dominação de poder. Ou seja, tendo o assediado o conhecimento de tais ações e de quais medidas são cabíveis de realizar, faz com que a denominação de poder do agressor se torne inferiorizada em virtude do empoderamento da vítima (Medina, 2011).

Para Clegg (1989), fundamentado na teoria de Foucault (1977), o conceito de poder surge através dos vínculos sociais e de inserção do sistema no setor público através da hierarquia, moldando os profissionais de acordo com a classe de cargo. O poder não está apenas dentro dos superiores hierárquicos que têm autoridade, mas é um conjunto de forças e fatores constitutivos das relações sociais dentro das organizações (Hutchinson et al., 2010). O poder é planeado para fluir através de ordens estabelecidas e da implementação de severidade e rigidez no discurso, ao invés de relações de influência e autoridade (Clegg, 1989).

O *bullying* no setor público é direta ou indiretamente apoiado pelos superiores hierárquicos e tem sido considerado predominante através do poder (Samnani, 2013). De acordo com estudos empíricos realizados na Índia, Paquistão, China e Taiwan, o *bullying* no local de trabalho é habitualmente aceite pelos profissionais subordinados de organizações públicas com alto nível hierárquico e com relações autocráticas entre a chefia e o subordinado com distribuição de poder desestruturada (Ma et al., 2011; Ahmer et al., 2009; Bairy et al., 2007). Por conseguinte, é esperado que os profissionais em condições de crença de tipo confucionista e de alto nível de poder hierárquico respondam ao assédio moral mais positivamente em comparação com os profissionais de nível mais baixo de poder. Tais

relações assertivas reduzem indícios de ações negativas de humilhações, como o *bullying*, em virtude dos profissionais obterem apoios, recursos e cuidados dos seus superiores hierárquicos (Skogstad et al., 2011; Hoel et al., 2010). Outros estudos empíricos também no âmbito do setor público relataram que a confiança, o cuidado e o respeito recíproco entre os líderes da Administração Pública para com seus subordinados promove os bons costumes éticos e estimula a motivação e o desenvolvimento no local de trabalho (Brunetto et al., 2016; Cowell et al., 2011).

A relação de respeito pelo superior hierárquico e o comprometimento pelo trabalho são meios de melhorar o clima organizacional e as relações interpessoais, principalmente quando ações e condutas de *bullying* não prevalecem no ambiente de trabalho. De outro modo, o líder também pode apresentar boas práticas e competência, auxiliando no aperfeiçoamento do convívio organizacional agradável (Nguyen et al., 2019; Van Quaquebeke et al., 2011).

No Vietname, não são permitidas atitudes humilhantes relacionadas ao *bullying* na esfera do setor público (Quang & Vuong, 2002). Em virtude da religião, os líderes comprometem-se em proteger, respeitar e zelar pela saúde do trabalhador, assim, as organizações partilham mutuamente objetivos comuns como apoiar, respeitar e cuidar do conjunto organizacional (Thang et al., 2007; Dickson, Den Hartog, & Mitchelson, 2003).

Tabela 4. *Conceptualização de assédio moral Como Forma de Poder*

Autor	Conceito
Conrad (1983)	Exercer poder individual sobre o outro
Eisenhardt e Bourgeois (1988)	Exercer o Domínio Político através da influência sobre o outro
Clegg (1989)	Utilização abusiva do poder hierárquico
Vredenburg e Brender (1998)	Abuso de poder hierárquico em contexto organizacional do setor público
Salin (2003); Ferris et al. (2007)	Abuso da função para a prática de objetivos organizacionais e/ou individuais
Hutchinson et al. (2010)	Utilização abusiva das forças e fatores constituídos nas relações sociais na organização

Fonte: Elaboração própria a partir dos autores estudados

2.3 Combate ao Assédio Moral

A Administração Pública está em constante mudança na área da gestão, em virtude da *New Public Management*, que é um desenvolvimento importante para a gestão do setor público, defendendo uma ideia de gestão empresarial apoiada pela economia, eficácia e eficiência, contribuindo para o avanço no desempenho das funções da Administração Pública e, em consequência, a redução dos custos para a execução das funções públicas (Teixeira, 2012).

De acordo com Hood (1991, 1995), concluiu-se que a *New Public Management* é caracterizada por exibição dos resultados atingidos; competitividade; profissionalização da gestão; persistência em produzir mais com economicidade, descentralização de unidades administrativas, entre outros.

Atualmente, vivencia-se um contexto cultural e socioeconómico totalmente diferente das décadas anteriores. As mudanças ocorrem de forma muito acelerada provocando algum ajustamento nas abordagens e metodologias utilizadas para esclarecer os factos e fazendo prevalecer a emergência dos novos modelos de gestão (Carvalho, 1995).

Nos últimos anos, também se têm verificado alterações nas dinâmicas e nas culturas organizacionais, o que tem contribuído, na prática, para o funcionamento do setor público com sinais de maior eficiência, designadamente em áreas como a Gestão de Recursos Humanos, que tem sido assumida como um elemento importante na estratégia das organizações. As pessoas passaram a ser vistas não somente como um dos recursos da organização, mas como um recurso estrategicamente importante para o alcance de eficácia e dos objetivos da organização e para o próprio desenvolvimento organizacional. As políticas de gestão de recursos humanos têm sido assumidas como centrais nas estratégias e políticas de gestão das organizações (Mendes, 2012).

O crescimento destas transformações em todos os setores da Administração Pública e da sociedade em geral tem sido impulsionado pelo processo da globalização e tem provocado consequências no desenvolvimento económico, social e cultural, incluindo na criação e operacionalização de inovações importantes que têm permitindo incrementar a competitividade dos países. Os investimentos em áreas estratégicas como a pesquisa

científica, o desenvolvimento tecnológico e a educação têm-se revelado importantes nessa dinâmica, tal como a emergência dos novos modelos de gestão pública (Mello & Amâncio Filho, 2010).

No entanto, segundo Mercelle e Murphy (2017), foi constatado que o neoliberalismo nas universidades acaba por criar o *bullying* organizacional. Segundo a autora, o neoliberalismo é um modelo político e ideológico que defende o livre comércio e a competição de mercado, com a mínima intervenção do Estado nos assuntos sociais e económicos.

De acordo com Smyth (2017), a Nova Gestão Pública (denominação do neoliberalismo) é marcada pela falta de confiabilidade ou cortesia pelos trabalhadores. Universidades irlandesas, ao englobarem a ideologia neoliberal, passaram a obter estas ações. Estudos sobre a deteriorização das condições de trabalho nas universidades irlandesas constataram não somente um ambiente demasiadamente stressante, mas também sem suporte administrativo, supercompetitivo, heterogéneo, tóxico e imprudente (Ivancheva et al., 2019; Courtois & O'Keefe, 2015; Kinman, 2001).

Em concordância com Huselid et al. (1997), a gestão estratégica de recursos humanos refere-se à conceção e à implementação de um conjunto de políticas internamente consistentes, que garantem que o capital humano da empresa contribua para alcançar os objetivos do negócio. Ou seja, não somente as inúmeras práticas de gestão de recursos humanos e políticas públicas necessitam de estar vinculadas entre si, mas também precisam de estar constituídas na estratégia da organização como um todo.

Esta visão global da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública influencia constantemente na mudança do setor público, uma vez que o modo pelo qual ocorrem as mudanças políticas e institucionais acaba por impactar também o emprego público e os seus meios de serviços praticados (Brown, 2004).

Em virtude das dinâmicas do processo de globalização, os desafios dos gestores de recursos humanos têm-se revelado desafiantes relativamente aos modos e às dinâmicas de relacionamento e gestão de pessoas. Importa acrescentar que as próprias pessoas também têm assumido diferentes responsabilidades nas organizações (Rocha, 2009).

De acordo com Fischmann e Almeida (1991), o planejamento estratégico é uma tática administrativa que, por meio da análise do âmbito organizacional, cria conhecimentos através das suas oportunidades e ameaças e dos seus pontos fortes e fracos para a efetivação da sua missão e, através desses conhecimentos, estabelece a finalidade de direção e controle que a organização terá de seguir para aproveitamento das oportunidades e redução dos riscos.

O objetivo do planejamento pode ser estabelecido como o desenvolvimento de técnicas, processos e ações administrativas, nas quais possibilitam uma situação viável de analisar futuros problemas de decisões do presente, conforme as metas organizacionais, e que facilitarão a tomada de decisão futuramente, com mais rapidez, coerência, eficiência e eficácia. Além disso, por ser uma ação de estado futuro, o planejamento estratégico antecede a resolução da ação, influenciando diretamente na qualidade do processo decisório nas organizações (Oliveira, 2012).

Para Drucker (1998), o planejamento estratégico é um processo contínuo onde necessita obter conhecimento do futuro, prever riscos e tomar decisões para executar as atividades e medir os resultados com as expectativas apresentadas.

Neste seguimento, o planejamento estratégico refere-se como uma ação realizada para definir a gestão estratégica e a estratégia da organização como um processo de atividade de gestão, metódico e contínuo, onde se propõe garantir o processo de planejamento, controle, direção e organização, assim como a flexibilização e celeridade rotineiras (Mello & Amâncio Filho, 2010).

Para Ulrich (2001), a perspectiva da gestão de recursos humanos aliada à gestão estratégica é pertinente com a visão da organização de “cima para baixo”. Logo, a gestão de recursos humanos precisa de implementar sistemas de inovação para avaliação que possam permitir apresentar a relevância que a gestão de estratégica dos recursos tem sobre os indicadores. O autor também ressalta que é desafiador mensurar o impacto que a área dos recursos humanos tem sobre a estratégia da organização, contudo, esta fonte é primordial para potencializar a competitividade sustentável no setor público.

De acordo com Ulrich (1998), entende-se que para que os Recursos Humanos possam contribuir para a demanda estratégica da Administração Pública, será necessário implementar

de forma conjugada diversas metodologias de trabalho com as pessoas, confiando-lhes funções operacionais e estratégicas e tendo como foco principal os processos e as dinâmicas das pessoas.

Para Gaulejac (2006), ao considerar o assédio moral numa perspetiva institucional, as ações de assédio moral são direcionadas não só às pessoas, mas também aos processos. Segundo o autor, quando o assédio moral prospera dentro de uma organização, o que deve ser questionado são os modelos de gestão de recursos humanos e a sua cultura organizacional. Por sua vez, Tehrani (2005) verificou que o assédio não decorre de uma única ação, mas de comportamentos repetitivos dentro da organização que são partilhados internamente, sobre uma vítima ou sobre diversas vítimas. De acordo com o mesmo autor, existem fatores na história, na cultura e na dinâmica das organizações que contribuem para reduzir a ocorrência de atos de assédio moral, como, por exemplo, o apoio e modos de convivência e relacionamento interpessoal dos profissionais mais antigos.

Os estudos realizados por Richards e Daley (2003) revelaram que o contributo da gestão de recursos na implementação de políticas eficazes de prevenção do assédio moral requer a adoção de ações estratégicas que abranjam todas as pessoas e a cultura organizacional no seu todo, em vez de se focar unicamente nos indivíduos que revelem ser vítimas do problema.

Nessa perspetiva, a gestão estratégica de recursos humanos é muito importante para a Administração Pública, uma vez que pode implementar políticas de prevenção e combate ao assédio moral. Para a organização pública apresentar uma política de prevenção e combate ao assédio moral consistente, precisa de assumir um carácter informativo, jurídico, administrativo e psicológico (Cugnier, 2016; Heloani, 2011; Heloani & Barreto, 2010; Freitas, et al., 2008).

O impacto do assédio moral, segundo Rufino (2006), pode ser reduzido através de medidas preventivas sobre as circunstâncias que originam as situações de assédio.

Para Dejours (1992), o temor relativo ao risco pode aumentar sensivelmente pela ignorância dos limites desta ameaça ou pelo desconhecimento de métodos preventivos eficazes. Por não ter o conhecimento necessário sobre a devida ação, pode assim, aumentar a pressão psíquica no trabalho.

Condutas preventivas à prática de assédio moral são de tamanha relevância para os aspectos de fiscalização e educação dos profissionais na organização pública. Ou seja, realizar campanhas informativas da ação, seja em organizações públicas ou privadas, traz benefícios educativos e afasta e esclarece atos que os assediadores cometem, pelo simples desconhecimento sobre as condutas perante outros profissionais na organização e encoraja os ofendidos a expor a ação e procurar ajuda (Pamplona Filho, 2002).

Para Pamplona Filho (2002), o dever de fiscalização de ações de assédio moral é, em primeiro lugar, de responsabilidade da instituição pública ou privada, uma vez que o assédio moral afeta diretamente a organização, com queda de produção e de desempenho, aumento de despesas e custos e a atividade profissional dos profissionais, ou seja, o interesse em combater o assédio moral é primordial para a Administração Pública (Pamplona Filho, 2002).

Para Fonseca (2003), implementar um regulamento nas organizações, informando, definindo, auxiliando a prevenção com procedimentos de fiscalização sigilosa referente ao assédio moral, assegura que os ofendidos possam denunciar sem medo ou até que o assediador tenha conhecimentos e evite as ações a partir do momento em que tenha ciência das punições rígidas e severas que irá receber.

Já as condutas correlacionadas com as vítimas, segundo Asse (2004), pressupõem a necessidade de disponibilizar terapias, ou demais atividades para melhorar a autoestima e autoconfiança do assediado. Asse (2004) lembra que além das atividades individuais, também são de tamanha importância as atividades coletivas, para que assim se possa observar e obter laços de afetividade e solidariedade entre os profissionais.

É verdade que instituições desorganizadas e com um mau clima organizacional nem sempre conseguem observar as adversidades interpessoais do quadro de profissionais e, por isso, não realizam ações para a prevenção do assédio, ignorando-o (Rufino, 2006).

Em virtude das diversas consequências graves do assédio moral, organizações públicas de ensino implementaram intervenções educacionais e políticas legais para o combate ao *bullying* (Brank et al., 2012). A Tabela 5 apresenta seis principais fatores para que as políticas sobre *bullying* e assédio sejam eficazes:

Tabela 5. *Elementos principais - Políticas de Bullying e Assédio*

Elementos	Caracterização
Finalidade, âmbito e aplicação da política	Abranger os valores da escola ou organização sobre bullying e assédio e declarar exatamente quem e quais situações são cobertas pela política.
Padrão de comportamento	Definir que comportamentos são esperados e que comportamentos são inaceitáveis.
Procedimentos de receção e análise de queixas	Satisfazer os requisitos legais de equidade processual; descrever a forma como a escola ou organização responderá a uma reclamação.
Sistemas e estrutura de relatórios	Os sistemas e o quadro devem ser criados de modo que as pessoas possam denunciar e como a sua denúncia será tratada.
Sanções disciplinares	Esta diretriz deve oferecer uma série de sanções e ajudar a escola ou organização a aplicar aquelas que são apropriadas e justas para a situação específica.
Mecanismo de recurso	Inclui o recurso que um indivíduo pode tomar se estiver insatisfeito com o resultado.

Fonte: Canadian Red Cross (2016)

Assim, podemos destacar diversos modelos de programas educacionais para a prevenção do assédio moral tais como: *Olweus model* (Stevens et al., 2000), *Promoting Alternative Thinking Strategies*, *BullyProofing your School*, *Beyond the Hurt*, etc. (Cismaru & Cismaru, 2018; Canadian Red Cross, 2016). É relevante destacar que determinadas universidades implementaram e discutiram abordagens teóricas, tal como a Mount Royal University que debate sobre “comportamento baseado em força” em contraste com um comportamento baseado em fraqueza, ou seja, pontos fortes e fracos. A abordagem baseada nas fraquezas intervém após o problema ocorrido, ao invés de prevenir antes de acontecer (Kretzmann & Mcknight, 1993). Outros modelos abrangentes são as “políticas de tolerância zero” (Fox et al., 2000) e os “programas de intervenção baseados em crime juvenil”, como *Scared Straight* (Petrosino et al., 2011).

Por isso, Peli e Teixeira (2006) sugerem que as organizações implementem um Programa de Responsabilidade Comportamental, com o intuito de coibir preventivamente as ações de assédio moral, para assim resguardar a integridade física e psicológica dos profissionais de todos os níveis hierárquicos da instituição pública. O programa tem como objetivo principal fazer com que as práticas de assédio moral sejam um ato abominável de tal maneira que sejam repudiadas coletivamente. Segundo os autores, não importa apenas publicar Códigos de Ética

se não se aplicarem e se divulgarem os apoios que nele estão escritos, é preciso ultrapassar os limites.

Para Vacovski (2019), a capacitação e a formação e desenvolvimento dos servidores públicos, assim como a consciencialização dos professores e discentes a respeito da temática, ética e cooperação, canais de denúncia, debates, e estímulo ao bom relacionamento interpessoal são práticas recomendáveis para o aprimoramento e aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

Logo, o papel de fiscalização dos recursos humanos e da administração da instituição pública é fundamental para o direcionamento das ações dos profissionais que ocupam a estrutura organizacional (Peli & Teixeira, 2006). Portanto, ampliar as ações de solidariedade e empatia dentro da instituição pública auxilia a prevenção das ações de assédio moral (Guedes, 2008).

Em virtude da pressão pelo aprimoramento do setor público, os líderes políticos têm recorrido aos métodos de gestão vinculados ao tema da governança, partindo do pressuposto que se associavam à governança corporativa. Este tipo de processo amplia ações para cumprimento de maior competência de gestão, objetivos da sociedade, melhor gestão de liderança, mediação política para o bem público (Martinez et al., 2013).

De acordo com Secchi (2009), a governança é um conjunto de atos de gestão e ações democráticas que auxiliam os países na melhoria do desenvolvimento social e económico, ou seja, “governança boa”. O autor caracteriza a “governança boa” como a combinação de boas ações com práticas adequadas na gestão pública.

Podemos observar que governança é uma denominação muito relevante para o mundo moderno e globalizado. Uma governança executada de forma correta, possibilita uma melhor coordenação, direção e controlo, tanto da sociedade quanto do governo, e permite um crescimento na colaboração e alcançar níveis superiores as práticas da governança pública (Almquist et al., 2013).

Para Smyth (2017), é necessário que uma boa governança pratique uma conduta correta e autocontrolo, implementando ações ou recompensas aos administradores públicos para assim ter um meio que gira a responsabilidade e reforce a transparência na gestão pública.

Nesta nova perspectiva de governança pública, o desenvolvimento do setor público apresenta maior responsabilidade nas suas ações externas, indo além de uma simples comunicação de execução das suas ações (Pereira et al., 2017).

A nova governança pública provém das mudanças ocorridas na política pública durante as três últimas décadas, sendo assim uma parte de retorno de uma gestão pública voltada para as reais necessidades dos cidadãos (Osborne, 2010).

Ao referirem-se à nova governança pública, Antiroikko et al. (2011) destacam a relevância da aplicação de coordenação, direção, mecanismos de políticas públicas e realização de governança com o objetivo de interesse na coletividade. Cabe ainda destacar que estas mudanças são essenciais para orientação e motivação dos gestores públicos para implementação de novas estratégias de *New Public Management*.

Segundo Vacovski (2019), para entender como as práticas da Governança Pública podem contribuir para combater as ações de assédio moral, é relevante realizar análises segundo duas perspectivas:

- A liderança, que se deve focar na gestão e prevenção de riscos;
- O controle, que se deve focar nas pessoas, comportamentos e nos princípios.

Já o Referencial Básico de Governança implementado pelo Tribunal de Contas da União, em 2014 menciona que para que as funções de governança (avaliar, direcionar e monitorar) sejam executadas de modo eficiente, devem ser aplicados três mecanismos de governança: a liderança, a estratégia e o controle.

Sendo assim, a Tabela 6 apresenta um conjunto de componentes e práticas que foram associados a cada um destes mecanismos de governança que visam auxiliar no cumprimento das metas e objetivos:

Tabela 6. Componentes e Práticas dos mecanismos de Governança

Mecanismos	Componentes	Termos relacionados	Práticas
Liderança	Pessoas e Competências (L1)	Gestão de Pessoas, Competências, conhecimentos, habilidades, atitudes, avaliação de desempenho, gestão de desempenho.	Estabelecer e dar transparência ao processo de seleção e de avaliação de desempenho; assegurar a adequada capacitação.
	Princípios e Comportamentos (L2)	Princípios de conduta e ética.	Adotar código de ética e conduta que defina padrões de comportamento; estabelecer mecanismos de controle para evitar que preconceitos.
	Liderança Organizacional (L3)	Coordenação, delegação de competência e modelo de governança adotado.	Avaliar, direcionar e monitorar a gestão da organização, e alcance de metas organizacionais; Responsabilizar-se pelo estabelecimento de políticas e diretrizes para a gestão da organização e gestão de riscos e controle interno.
	Sistema de Governança (L4)	Equilíbrio de poder e autoridade e papéis e responsabilidades das instâncias de governança.	Estabelecer o sistema de governança da organização e divulgá-lo para as partes interessadas.
Estratégia	Relacionamento com partes interessadas (E1)	Partes interessadas (<i>stakeholders</i>), efetividade, equilíbrio, relacionamento.	Estabelecer e divulgar canais de comunicação com as diferentes partes interessadas e assegurar sua efetividade, consideradas as características e possibilidades de acesso de cada público-alvo.
	Estratégia Organizacional (E2)	Gestão estratégica, planeamento, visão do futuro, missão, etc.	Estabelecer modelo de gestão da estratégia que considere aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas e da organização.
	Alinhamento Transorganizacional (E3)	Política Pública, coordenação nas políticas.	Estabelecer mecanismos de atuação conjunta com vistas a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas transversais e descentralizadas.
Controlo	Gestão de riscos e controlo interno (C1)	Risco, controlo interno e evento.	Estabelecer, monitorar e avaliar o sistema de gestão de riscos e controlo interno.
	Auditoria Interna (C2)	Estatuto de auditoria interna, proficiente, zelo profissional.	Estabelecer a função de auditoria interna e prover condições para que a auditoria interna seja independente e proficiente.
	<i>Accountability</i> e transparência (C3)	Promoção da transparência, divulgação e transparência das informações.	Dar transparência da organização às partes interessadas, admitindo-se o sigilo, como exceção, nos termos da lei; prestar contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão, de acordo com a legislação vigente e com o princípio de <i>accountability</i> .

Fonte: Tribunal de Contas da União, 2014, p. 37-62

Todos os componentes apresentados são essenciais no contexto de governança pública, contudo, cabe ressaltar a importância dos princípios e comportamentos para fins de boas práticas na gestão de recursos humanos, principalmente em universidades federais. De acordo com o TCU - Tribunal de Contas da União (2014), existem termos primordiais aos princípios e comportamentos denominados: Princípios de conduta, que está associado aos princípios da Administração Pública de legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência e eficácia e a Ética, que diz respeito a honestidade, dignidade, zelo, lealdade, responsabilidade, solidariedade, justiça, isenção e equidade na Administração Pública. Com isso, as boas ações de governança pública para aprimoramento da gestão estratégica de pessoas são de tamanha relevância ao combate ao assédio moral, isto porque a ocorrência de assédio moral na Administração Pública infringe o código de ética e a conduta da organização pública, cabível de punições (Tribunal de Contas da União, 2014).

O Decreto n.º 9.203/2017 menciona o controle da gestão de riscos como um dos princípios de governança pública. Diante de tal normativa, é recomendado que as universidades federais utilizem a política de gestão de riscos da Administração Pública como aprimoramento da sua gestão interna e prestação de serviços para gerar uma boa reputação da sua imagem fora da organização e na sociedade em geral e a utilização da boa governança pública para alcançar a missão da instituição (Decreto n.º 9.203/2017 da Secretaria-Geral, 2017).

Em relação à ocorrência de assédio moral praticado em organizações públicas federais, convalida a violação aos princípios da Administração Pública já mencionados anteriormente, podendo ocorrer abertura de processos administrativos disciplinares e sindicância, com o objetivo de apurar as responsabilidades e danos causados às vítimas, bem como improbidade administrativa e ação penal ao agressor, sendo os principais riscos são: Imagem negativa da organização pública, afastamentos dos servidores e condenações judiciais, seja por dano moral ou material (Vacovski, 2019).

Cabe ressaltar também que os princípios da Administração Pública: moralidade e eficiência, também auxiliam na prevenção e combate ao assédio moral, todavia, ao adotar as boas práticas de governança pública e de gestão de pessoas, segundo Souza (2017), são primordiais: alinhar estrategicamente os recursos humanos com as metas organizacionais; formação e desenvolvimento, e gestão por competências dos servidores; comprometimento

da administração; mensuração do desempenho profissional e monitoração das ações de gestão com indicadores de desempenho, transparência, prestação de contas e gestão de riscos (Souza, 2017).

Por fim, a implementação das boas práticas de governança pública, segundo Vacovski (2019), contribui para a segurança e melhor controlo dos servidores que atuam na linha de frente ao combate ao assédio moral, ou seja, os profissionais do comité de ética, conselho científico, provedoria, comissões e júris, propiciando uma boa conduta e mediação relacionadas com as práticas de assédio moral da instituição pública.

2.3.1 Legislação e Regulamentação do Assédio Moral

Neste ponto apresentamos o enquadramento legal do assédio moral na Administração Pública brasileira.

2.3.1.2 Servidor Público Federal

No Brasil, não existia uma legislação federal específica que caracterizasse apenas o assédio moral, portanto, os juristas consultavam a Constituição Federal, como também outras Leis, para auxílio ao combate ao assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos e repartições públicas. No entanto, em novembro de 2015, foi publicada e aprovada a Lei n.º 13.185 que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, o *Bullying*. De acordo com o art. 1.º § 1 e 2 da referida Lei, considera-se *bullying* toda a ação de violência física ou psicológica, provocada intencionalmente e de forma repetitiva, praticada individualmente ou coletivamente, contra uma ou mais pessoas, com o intuito de denegrir, intimidar, humilhar e discriminar a vítima através de agressões pessoais, comentários sistemáticos, apelidos pejorativos, ameaças, grafitis depreciativos, isolamento social, expressões preconceituosas e zombarias, causando danos morais e psíquicos através do uso de poder dos envolvidos (Lei n.º 13.185/2015 da Secretaria Geral, 2015).

De acordo com art. 186.º da Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002, o Código Civil do Brasil, o servidor que, por ação, omissão ou petulância, desobedecer e ocasionar danos a terceiros, ainda que unicamente no plano moral, comete um ato de natureza ilícita, ou seja, que é contrário às leis e ao seu sentido.

Em relação às proibições no serviço público, o Decreto n.º 1.171 de 22 de junho de 1994 menciona que é proibido ao servidor público aproveitar-se do uso do cargo ou função para obter qualquer tipo de favorecimento para si ou para outrem, assim como permitir que acoessos, antipatias, ou demais interesses pessoais venham interferir nas atividades da Administração Pública. Uma vez que de acordo com o art.º 37 da Constituição Federal de 1988, a Administração Pública cumprirá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O Código Civil traz a questão das normas do Direito brasileiro, citando na parte dos atos ilícitos o dever do cidadão à restauração dos danos causados. Segundo o art. 186 e 927 do Código Civil, o indivíduo que, por ação ou omissão voluntária, imprudência ou negligência, violar o Direito e causar danos a outrem, comete ato ilícito, ainda que exclusivamente moral e fica obrigado a repará-lo (Lei n.º 10.406/2002 da Casa Civil, 2002).

Em relação ao Serviço Público, a Lei 8.112 de 1990 não cita diretamente o tema assédio, porém aborda alguns princípios imprescindíveis para a função pública. O assédio abate urbanidade, a moralidade, impessoalidade e a lealdade. Deverá ser aberto um processo administrativo e proceder a uma investigação através de sindicância, resultando em penalidades ao servidor que violar algum dever ou vedação da Lei.

O Decreto 1.171 de 1994, que habilita o Código de Ética Profissional do Serviço Público, determina a consciencialização dos princípios morais como um dos princípios da conduta do servidor, jamais podendo este desprezar a ética nas suas ações. Também é estabelecido por algumas vedações sobre o comportamento dos servidores. Segundo o Decreto, é vedado ao servidor público permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores (Decreto n.º 1.171/1994 da Casa Civil, 1994).

Em consonância com o art. 142 da Constituição Federal da República, verifica-se que as Forças Armadas do Brasil são constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica. Cabe acrescentar, ainda, como forças auxiliares do Exército, a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros. Dentro deste cenário, o assédio moral da Administração Pública militar é baseado em dois fortes elementos: a hierarquia e a disciplina. Segundo Foucault (1996), a hierarquia é a ordem baseada na divisão em níveis de poder ou de importância, onde um nível inferior é sempre subordinado a outro nível superior, e disciplina é a boa ordem que resulta da obediência à lei. Diante de tal assertiva, verifica-se que, no militarismo, alguns indivíduos acabam por abusar das prerrogativas estabelecidas pela hierarquia, tendo em vista que uns podem “mais” e outros “menos”. Tal conceito deturpa-se uma vez que se extrapola a ideia de que cada qual tem a função para o entendimento de que um é superior ao outro em todos os sentidos (Silva & Silva, 2015).

2.3.1.3 Servidor Público Estadual

Em 2002, no estado do Rio de Janeiro, foi publicada a Lei n.º 3.921 que decreta a vedação do assédio moral como toda a ação ou atitude por parte do superior hierárquico contra o seu subordinado que venha a ocasionar a violação à dignidade, exposição, ou condições de trabalho degradantes ou humilhantes, abusando da sua autoridade com o objetivo de diminuir a autoestima, autodeterminação, danos morais ou estabilidade funcional do servidor constrangido.

Em 2006, foi aprovada a Lei n.º 12.250 do estado de São Paulo, que veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Segundo o art. 2.º da referida lei, considera-se assédio moral toda a palavra, gesto ou ação cometida de forma repetitiva pelo servidor ou agente público, ou qualquer indivíduo no abuso de poder das suas funções que utilize a apropriação de propostas, ideias ou projetos, estabeleça atividades em prazos inatingíveis, ou incompatíveis com o cargo vinculado, ocasionando humilhação, desprezo, isolamento, difamação e exposição da vítima que impliquem na violação da sua dignidade. A lei menciona no art. 4.º que a ação de assédio moral gera infração

grave e o servidor que realizar tais práticas terá as penalidades de advertência, suspensão e demissão do cargo público.

De acordo com Nogueira et al. (2020), a maioria das leis estaduais foram publicadas a partir de 2011 e justificam-se essencialmente em virtude da divulgação do tema na última década, seja por pesquisadores ou até mesmo através de jornais, revistas ou redes sociais, que servem de contributos para que o assunto seja abordado na esfera administrativa, política e judiciária.

2.3.1.4 Servidor Público Municipal

Na Administração Pública municipal, geralmente, é no período eleitoral que o assédio moral tem maior ocorrência. O assédio moral passa de violência gratuita a uma forte arma para se comprar votos e manipulação ideológica, através de chantagens, ameaças, propinas e trocas de favores. Enfim, o direito de voto democrático configura-se um campo propício ao assédio moral (Motta & Tiossi Junior, 2013).

A Lei n.º 9.504 de 1997 traz proibições em relação ao comportamento dos servidores durante as campanhas eleitorais, não sendo permitidas aos agentes públicos algumas condutas que prejudiquem a igualdade de oportunidades entre os candidatos. Contudo, inclui-se, ainda, o assédio moral alicerçado no abuso do poder religioso.

2.3.1.5 Forças Armadas (Exército, Força Aérea e Marinha)

No Código Penal Militar (1969) estão previstos os crimes afetos à esfera militar, ou seja, os que de forma prevista no código se enquadram como “Crimes Militares”. Na ausência de especificidade, podemos efetuar enquadramentos genéricos aplicáveis ao assédio moral, como na violência do subordinado para com o superior, prevista no art. 157. O artigo não menciona o tipo de violência, no caso se é moral ou física. Encontra-se também o crime de desacato do subordinado para com o superior, na forma de coação ou desrespeito à dignidade ou o decoro de classe. Portanto, com o intuito de aplicar mudanças na estrutura militar atual,

é de tamanha importância fazer uma implementação de medidas internas e externas no núcleo das corporações. É primordial que o ambiente de trabalho seja construído de forma que o respeito prevaleça estabelecendo a hierarquia e a disciplina (Decreto n.º 1001/1969. Código Penal Militar da Casa Civil, 1969).

Segundo França e Leal (2015), o assédio moral acontece frequentemente nas Forças Armadas no Brasil em virtude da hierarquia como obtenção do poder, contudo, as vítimas geralmente não denunciam as agressões por medo de punições severas dentro da instituição militar.

2.3.1.6 Violência Psicológica Contra a Mulher

A Lei n.º 11.340 de 2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”, é considerada pela Organização das Nações Unidas como uma das três melhores legislações ao combate a violência doméstica. A Lei em questão foi decretada em virtude da violência doméstica sofrida pela farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes durante 23 anos, onde o marido da vítima tentou assassiná-la diversas vezes através de arma de fogo, eletrocussão e afogamento. Com isso, a vítima encontra-se paraplégica, tendo-se ocasionado também danos psicológicos (Dias, 2015). A Lei menciona que a agressão contra a mulher pode declarar-se nas formas psicológica, sexual, física moral e patrimonial. Contudo, em relação à violência psicológica, pode ser manifestada através de qualquer ato que lhe cause problema emocional e que possa diminuir sua autoestima ou que lhe perturbe ou prejudique o seu desenvolvimento, degradando ou controlando os seus comportamentos, ações, decisões e crenças, por meio de ameaças, humilhações, isolamento, constrangimento, manipulação, perseguição, chantagem, insulto, ridicularização ou qualquer outro ato que lhe cause problemas à saúde mental e psicológica. Portanto, a Lei Maria da Penha protege a integridade física e psicológica da mulher (Lei n.º 11.340/2006 da Secretaria Geral, 2006).

Em 2021, foi aprovada a Lei n.º 14.188 que define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência familiar e doméstica contra a mulher, previstas na Lei Maria da Penha e no Código Penal. A Lei tem como objetivo alterar a modalidade penal da agressão física cometida contra a mulher e

implementar a modalidade penal de violência psicológica contra a mulher. Nesse seguimento, segundo Amâncio e Lima (1994), as mulheres divorciadas, viúvas ou solteiras apresentam maior probabilidade de sofrer algum tipo de violência psicológica.

De acordo com o Art. 147-B, o indivíduo que causar dano emocional à mulher que venha a prejudicar e perturbar o seu desenvolvimento ou que vise controlar as suas ações ou degradar os seus comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaças, constrangimentos, humilhações, manipulações, isolamentos, chantagens, ridicularizações, limitações do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua autodeterminação e saúde psicológica decorrerá de processo penal e prisão de seis meses a dois anos e multa caso a conduta não constitua crime gravíssimo.

De acordo com uma entrevista realizada com a promotora de justiça Luiza Eluf, especializada em crimes contra a mulher, o machismo é uma das causas de violência mais frequentemente correlacionada contra a mulher, e enquanto esta virilidade agressiva e o comportamento que rejeita as condições sociais iguais de direito entre mulheres e homens existir, ações como assédio moral também irão permanecer como forma de violência psicológica contra a mulher, portanto, este mal necessita ser combatido (Jornal do Judiciário, 2011).

Tabela 7. Conceptualização Normativa do assédio moral no Brasil

Diplomas	Denominação	Artigos
Decreto-Lei n.º 1.001 (1969)	Código Penal Militar	Art. 157.º
Brasil (1988)	Constituição da República do Brasil	Art. 142.º
Lei n.º 8.112 (1990)	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais	Art. 116.º, 117.º, 121.º, 122.º e 132.º
Decreto n.º 1.171 (1994)	Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal	Cap. I, Seção III-XV
Lei n.º 9.504 (1997)	Estabelece normas para as eleições	Art. 73.º
Lei n.º 10.406 (2002)	Código Civil	Art. 186.º e 927.º
Lei n.º 3.921 (2002)	Veda o assédio moral no trabalho no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do Rio de Janeiro	Art. 1.º e 2.º
Lei n.º 11.340 (2006)	Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher	Art. 1.º, 2.º, 5.º, 7.º-II e V
Lei n.º 12.250 (2006)	Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual direta, indireta e fundações públicas	Art. 1.º, 2.º e 4.º
Lei n.º 13.185 (2015)	Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (<i>Bullying</i>)	Art. 1.º § 1 e 2
Lei n.º 14.188 (2021)	Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica	Art. 147-B

Fonte: Elaboração própria

3. OPÇÕES METODOLÓGICAS

O capítulo apresenta as opções metodológicas da pesquisa, no que diz respeito à caracterização do desenho do estudo, da recolha de dados e da análise dos resultados em função dos objetivos específicos traçados.

3.1 Modelo de Análise e Hipóteses da investigação

Como referido no capítulo 1, o objetivo geral desta investigação será evidenciar se e como a prática do assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública e nas Instituições, designadamente na área da educação.

A Tabela 8 apresenta a modulação do presente estudo e dos correspondentes objetivos:

Tabela 8. *Modulação do Estudo e dos Correspondentes Objetivos*

Problemática do estudo	O assédio moral nas organizações públicas e os seus impactos no desempenho funcional dos servidores públicos.
Pergunta de partida	Em que medida o assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública da área de ensino?
Objetivos	
Objetivo Geral	Evidenciar se e como a prática do assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública e nas Instituições, designadamente na área da educação.
Objetivos Específicos	OE1. Conhecer e caracterizar as diferentes tipologias de assédio moral; OE2. Identificar e caracterizar as condutas de assédio moral; OE3. Identificar as medidas legais admissíveis a adotar pelo servidor assediado perante a Instituição; OE4. Analisar as consequências que o assédio ocasiona nas vítimas; OE5. Analisar se o assédio moral tem influência sobre os afastamentos ou remoções dos servidores vitimizados; OE6. Analisar as consequências que o assédio moral provoca na Instituição.

Fonte: Elaboração própria

De acordo com o supracitado, na investigação formulou-se a seguinte pergunta de partida:

“Em que medida o assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública da área de ensino?”

Na sequência do argumento teórico, a investigação foi centrada num processo com oito hipóteses, em busca de clarificar as respostas para cada objetivo específico.

A Tabela 9 apresenta o modelo definido para conceptualização do modelo de análise.

Tabela 9. *Conceptualização do Modelo de Análise*

Conceitos	Dimensão	Hipóteses	Objetivos Específicos Assossidados	Referências teóricas que sustentam a hipótese
Práticas de Assédio Moral na Instituição Pública	Existência de Assédio Laboral	H1 - A prática do assédio moral no local de trabalho inicia-se com conflitos de interesses.	OE1; OE2;OE6	(Hirigoyen, 1999)
		H2 - As condições do local de trabalho são degradantes, fazendo com que o o servidor se sinta assediado.	OE1;OE2;OE6	(Barreto, 2000)
		H3 - Os atentados contra a dignidade do servidor fazem com que se sinta assediado.	OE2;OE6	(Arciniega, 2009; Leymann, 1996; Hirigoyen , 1999)
		H4 - O servidor, ao se sentir vítima de assédio moral, apresenta denúncia (Direitos Legais) ao departamento responsável.	OE3;OE6	(Barreto, e Heloani, 2015; Nunes e Tolfo, 2012)
	Consequências e Sintomas	H5 - A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a redução do desempenho da atividade funcional.	OE4	(Hirigoyen, 2002; Hoel e Cooper, 2000; Martiningo Filho e Soares Siqueira, 2008; Parent-Thirion et al., 2007)
		H6 - A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona doenças físicas e psicológicas.	OE3	(Barreto, 2000; Barreto e Heloani,2015; Fonseca, 2017; Guedes, 2008; Hirigoyen, 1999; Nunes & Tolfo, 2012)
		H7 - A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a solicitação de afastamento para tratamento de saúde.	OE5	(Constantino, 2010; Leymann, 1996; Mattos, 2010)
		H8 - A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a solicitação de remoção.	OE5	(Constantino, 2010; Correa e Carrieri, 2004; Leymann, 1996; Mattos, 2010)

Fonte: Elaboração própria

O modelo de análise apresentado na Figura 6 foi implementado através das hipóteses e objetivos específicos, em busca de possibilitar uma análise ampliada e procurar respostas aos objetivos definidos e à pergunta de partida.

Figura 6. Estrutura do Modelo de Análise



Fonte: Elaboração própria

3.2 Metodologia da Investigação

O presente estudo consiste em avaliar a presença e as consequências do assédio moral dos profissionais que prestam serviços numa Instituição de Ensino e Pesquisa, no Brasil. A investigação foi desenvolvida através da abordagem de enfoque quantitativo, utilizando a pesquisa descritiva e exploratória.

As análises descritivas, de acordo com Ferreira (2020), são de tamanha relevância para investigações científicas e colaboram para as tomadas de decisões. Resumidamente, para obter confiabilidade numa investigação, é necessário o cumprimento de alguns processos:

escolher corretamente os participantes, tamanho da amostra devidamente adequado e uma ferramenta para análise de dados pertinente.

De acordo com Gil (2012), as análises descritivas retratam a percepção de uma certa população, correlacionado com um facto específico, com ou sem a influência do pesquisador. Em relação à natureza exploratória, segundo o mesmo autor, contretiza-se pela utilização de métodos mais flexíveis na investigação, proporcionando maior proximidade em trabalhar com o problema.

Na primeira parte do instrumento de recolha de dados apresenta-se a caracterização da amostra. Na segunda e terceira partes da análise do questionário, foi utilizada uma análise de fiabilidade com a apresentação do *Alfa de Cronbach*, como uma estimativa estatística de consistência interna dos resultados obtidos.

Em 1951, L. Cronbach publicou um artigo onde debate os problemas vinculados à estimação da consistência interna de um teste ou de uma escala e propostas de diversos autores. Neste artigo, Cronbach formaliza uma recomendação de pressuposto de consistência interna a partir dos totais de teste por sujeito e das variâncias dos itens, que foi denominada como o índice “alfa de Cronbach” (Cronbach, 1951).

Segundo Maroco e Garcia-Marques (2006), a segurança de uma medida está relacionada com a capacidade de esta ser consistente. Um instrumento de medida que sempre obtém os mesmos dados quando utilizado em objetos estruturalmente similares, pode dizer-se que é capaz de confiar no conceito da medida e enunciar a sua fiabilidade. Toda a medida é cabível a erro, com maior ou menor grau de certeza. É por este motivo que as análises de dados são consideradas como uma estimativa do resultado apresentado e não um “conceito”.

De acordo Peterson (1994), um teste ou instrumento de dados é classificado de modo geral como tendo fiabilidade apropriada quando o α é no mínimo 0,70.

A Figura 7 apresenta as condições de fiabilidade recomendadas por diversos pesquisadores que, diante do exposto anteriormente, deve apenas auxiliar como um ponto de partida e não como método definitivo de classificação (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Figura 7 Critérios de Recomendação de Fiabilidade Estimada pelo α de Cronbach (Adaptado de Peterson, 1994)

Autor	Condição	α considerado aceitável
Davis, 1964, p. 24	Previsão individual	Acima de 0.75
	Previsão para grupos de 25-50 indivíduos	Acima de 0.5
Kaplan & Sacuzzo, 1982, p. 106	Investigação fundamental	0.7-0.8
	Investigação aplicada	0.95
Murphy & Davidsholder, 1988, p. 89	Fiabilidade inaceitável	<0.6
	Fiabilidade baixa	0.7
	Fiabilidade moderada a elevada	0.8-0.9
	Fiabilidade Elevada	>0.9
Nunnally, 1978, p. 245-246	Investigação preliminar	0.7
	Investigação fundamental	0.8
	Investigação aplicada	0.9-0.95

Fonte: Maroco e Garcia-Marques (2006)

No caso deste estudo, a amostra é constituída de 135 profissionais que responderam ao inquérito. Desta amostra, verificou-se a existência de profissionais que foram assediados, outros que não foram ou que não têm a certeza de terem sido, ou não se sentiram seguros em informar a referida ação na pesquisa. O tratamento de dados está dividido em conformidade com a técnica de tratamento de dados.

Em seguida, a investigação apresentou uma análise de cruzamento de variáveis utilizando o teste não-paramétrico Qui-Quadrado.

Na estatística, a menor unidade de análise denomina-se como dado. Este elemento é a menor unidade de contagem de uma certa característica. A variação que é analisada em um atributo que compõe especificamente um certo conjunto de dados em relação a uma característica estabelecida é denominada de variável (Meirelles, 2014).

O Teste Qui-Quadrado, segundo Barbetta (2003), é um dos testes mais antigos e mais utilizados em análises estatísticas e permite testar o grau de associação (ou a significância) presente entre duas variáveis.

Para cada análise, será utilizado o teste Qui-Quadrado, como supracitado, que permite apresentar associações ou não entre as variáveis independentes.

Por último, procedeu-se uma análise fatorial exploratória com a utilização da medida de adequação de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO).

A análise fatorial exploratória é uma análise multivariada que pertence aos métodos estatísticos que visam analisar conjuntamente diversas medidas em cada instrumento de investigação ou indivíduo de forma simplificada (Hongyu, 2018).

Os pressupostos da análise fatorial exploratória é investigar se a utilização da análise fatorial tem legitimidade para as variáveis definidas, podendo ser justificada pela quantidade reduzida dos respondentes da investigação. Para tal propósito, habitualmente utilizam-se dois métodos de avaliação, o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett (Dziuban & Shirkey, 1974).

O índice de adequação da amostra, conhecido como KMO, é um teste estatístico que indica a aproximação da variância dos dados que pode ser exemplificada por uma variável oculta. Este índice prescreve o quão a análise fatorial exploratória é apropriada para o conjunto de dados da investigação (Hair Jr et al., 2009; Lorenzo-Seva et al., 2011).

O resultado da análise do índice KMO pode alternar entre zero e um. Valores próximos ou iguais a zero apontam que a somatória parcial das variáveis é extremamente alta relativamente à somatória total das variáveis. Nesses casos, provavelmente a análise fatorial será inadequada para a investigação (Pasquali, 1999).

O outro método mais utilizado na análise fatorial exploratória é o teste de esfericidade de Bartlett que, de acordo com Field (2005), avalia a proporção da matriz de covariância correlacionar com a matriz identidade, o que indicaria a dissociação das variáveis e correlação fraca ou inaceitável para a investigação.

De acordo com Tabachnick e Fidell (2007), os valores de referência ($p < 0,05$) do teste de esfericidade de Bartlett destacam que a matriz é pertinente e aceitável. Em geral, segundo Dziuban e Shirkey (1974), os resultados dos métodos de análise fatorial exploratória (teste KMO e de esfericidade de Bartlett) visam ser semelhantes, seja autorizando ou contrapondo a probabilidade de fatoração de dados.

Por fim, após as análises descritivas e de cruzamentos de algumas variáveis, foi realizado uma análise fatorial exploratória (AFE), utilizando a medida de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Segundo

Maroco (2014), é uma medida de isonomia das variáveis que realiza a comparação entre as correlações das variáveis simples com as parciais fixadas entre as variáveis.

A análise fatorial exploratória é uma técnica de análise multivariada, pois possibilita somar uma enorme quantidade de dados em número reduzido de valores, tendo como a sua principal característica uma perda menor de informações da escala ordinal (Hair Jr et al., 2009).

Quanto ao Universo e Amostra, o estudo foi realizado na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, no Brasil, com a participação dos Agentes Públicos (servidores, terceirizados com consolidação das leis do trabalho, bolsistas e autônomos), visto a diversidade de vínculos laborais presentes sob uma única gestão pública.

3.3 Instrumento de Recolha de Dados

A construção do questionário aplicado teve como base a revisão da literatura, com adaptação do questionário da investigação de Constantino (2010). O instrumento de recolha de dados foi estruturado em três secções, conforme a seguir:

1. Caracterização do participante.
2. Caracterização da existência de assédio moral na Instituição.
3. Consequências que se podem ocasionar nas vítimas e na Instituição, ou seja, componentes como as reações e os principais sintomas causados pela ação do assédio moral na vida profissional e pessoal do assediado.

O anexo 1 representa a estrutura da formalização do questionário utilizado neste estudo. Apresenta os âmbitos e as hipóteses de trabalho e os indicadores para confirmar cada uma das hipóteses que decorrem das pesquisas bibliográficas que foram consideradas neste projeto, como se indica anteriormente na Tabela 9 e Figura 6.

O modelo do instrumento de recolha de dados (Anexo 2) foi elaborado tendo como referência o questionário de assédio moral de Constantino (2010) que consistiu na análise da existência, intensidade, frequência e consequência das condutas de assédio moral.

A segunda etapa do questionário foi caracterizada como a dimensão da existência do assédio moral laboral e foi dividido em quatro subdimensões: conflitos de interesses, condições de trabalho degradantes, atentado contra a dignidade e denúncia (direitos legais).

Já a terceira etapa do questionário foi caracterizada como a dimensão das consequências e sintomas do assédio moral e foi dividida em quatro subdimensões: redução do desempenho da atividade funcional, doenças físicas e psicológicas, afastamentos e remoção.

O questionário que propomos utilizar neste estudo utilizou a escala de Likert, procurando analisar os âmbitos da existência e das consequências do assédio moral na Instituição Pública. A escala tipo-Likert, por ser uma escala ordinal, recomenda apenas a utilização de moda, mediana, frequência, percentagens e estatísticas não-paramétricas (Antonialli et al., 2016).

A metodologia de recolha de dados compreendeu a realização do inquérito por questionário estruturado por perguntas fechadas, que foi aplicado *online* durante os meses de abril e maio de 2022. A abordagem aos participantes deu-se através do *e-mail* por lista oculta de acordo com a recomendação no item 2.1.1 do Ofício Circular n.º 2/2021 do Conselho Nacional de Saúde – Ética em Pesquisa do Brasil (Anexo 3).

Por ter respostas fechadas e padronizadas, possibilitou alcançar um número satisfatório de participantes da pesquisa e de riqueza das correspondentes respostas, além de buscar a economicidade na investigação.

O estudo utilizou o tipo de amostragem probabilística aleatória simples, ou seja, a pesquisa iniciou-se através de uma listagem dos profissionais da Instituição Pública investigada. A investigação aborda um universo de 300 profissionais (119 homens e 181 mulheres) e obteve o total de 135 respostas válidas (45% do universo), sendo na sua maioria de participantes do género feminino.

Após a conclusão de recolha de dados, que decorreu através do *Google Forms*, a amostra foi exportado para o *Microsoft Excel* e posteriormente para o SPSS (*Statistical Package for the*

Social Sciences) versão 21, programa utilizado para tratamento e análise da amostra. Os dados foram tratados através de estatística descritiva e através de análise de dados multivariadas: análise de cruzamento de variáveis e análise fatorial exploratória, tendo em vista uma melhor produção de elementos objetivos que permitam verificar o âmbito e o propósito do estudo e responder à pergunta de partida.

No primeiro momento da análise, foi realizada uma análise descritiva da amostra de cada questão. Segundo Boone Jr e Boone (2012), as análises estatísticas recomendadas para uma escala ordinal englobam a mediana ou moda e frequências para variação.

Na segunda e na terceira parte do instrumento de recolha de dados, foi realizada a análise de confiabilidade, apresentando o *Alfa de Cronbach* para obter a consistência interna das perguntas e avaliar a correlação média entre o total de variáveis da escala de existência e consequência de assédio moral.

Em seguida, realizou-se uma análise de cruzamento de dados, onde foi utilizado o teste Qui-Quadrado. Por último, foi realizada a análise fatorial exploratória na qual foi utilizada a medida de adequação de *Kaiser-Meyer-Olkin*.

A investigação foi concentrada em observar se as solicitações de afastamentos para tratamento de saúde, remoção, doenças físicas e ou psicológicas e a redução do desempenho estão interligados com a ocorrência de assédio. Ou seja, analisar se o assédio moral influencia negativamente o desempenho funcional do servidor público e da Instituição.

Cabe ressaltar que a investigação considerou os padrões éticos de pesquisa com os servidores, garantindo a anonimidade e exposição apenas dos dados estatísticos. A pesquisa foi submetida à autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Organização investigada, através da Plataforma Brasil, sendo devidamente aprovada em 24 de janeiro de 2022, conforme protocolo CAAE: 52031721.0.0000.5241 (Anexo 4).

4. APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados obtidos na investigação foi dividida em três tipos de análises: Análise descritiva, análise de cruzamento de dados e análise fatorial exploratória.

4.1 Análise Descritiva

4.1.1 Caracterização da Amostra

Para a caracterização dos perfis dos participantes de forma global, foram solicitados dados sócio-demográficos como: idade, estado civil, cor ou raça/etnia, género, escolaridade, tempo de serviço na instituição, área profissional, vínculo e cargo.

De acordo com a Tabela 10, os profissionais públicos participantes da pesquisa apresentaram um maior número na faixa etária até os 50 anos (38,5%), e na faixa etária até os 60 anos (29,6%). Os profissionais participantes até 40 anos apresentaram um percentual de 19,3% e o percentual de até 70 anos apresentou 7,4% dos participantes. A faixa etária de até 30 anos obteve apenas 5,2%. Observa-se que a amostra dos participantes é bastante heterogênea em relação à idade, o que significa que o assédio moral pode ocorrer junto de qualquer profissional independentemente de sua idade.

Tabela 10. Faixa Etária

Anos	Frequência	Percentual
até 30 anos	7	5,2%
31 a 40 anos	26	19,3%
41 a 50 anos	52	38,5%
51 a 60 anos	40	29,6%
61 e mais anos	10	7,4%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 11 apresenta o estado civil dos participantes, onde 45,2% dos participantes são casados, 19,3% vivem em união estável, 19,3% são solteiros, 13,3% são divorciados e 3% são viúvos.

Tabela 11. Estado Civil

Estado Civil	Frequência	Percentual
Solteiro	26	19,3%
Casado	61	45,2%
Divorciado	18	13,3%
Viúvo	4	3%
União Estável	26	19,3%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

É observado na Tabela 12, de acordo com a cor ou raça/etnia, que a quantidade predominante dos participantes foram de cor branca 55,6% e parda com 25,9%, seguida de 13,3% os de cor ou raça/etnica preta e 2,2% amarela. A tabela mostra que 4% dos participantes preferiram não informar a cor ou raça/etnia. O instrumento de dados optou por apresentar sempre esta opção para maior obtenção de respostas e dar liberdade ao participante em querer privacidade.

Tabela 12. Cor ou Raça/Etnia

	Frequência	Percentual
Branca	75	55,6%
Preta	18	13,3%
Parda/mestiça	35	25,9%
Amarela	3	2,2%
Preferiu não informar	4	3%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 13 apresenta as estatísticas quanto ao gênero dos participantes, na qual 73,3% das respostas obtidas foram de participantes do gênero feminino, e 25,9% masculino. A amostra da pesquisa torna-se muito positiva em relação à ação, uma vez que o gênero feminino é mais propenso a tornar-se vítima de assédio moral. Apenas 1 (0,7%) participante não respondeu sobre o gênero.

Tabela 13. Gênero

Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	99	73,3%
Masculino	35	25,9%
Não Respondeu	1	0,7%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 14 apresenta a escolaridade dos participantes. Pode observar-se que por ser uma pesquisa numa instituição pública de ensino e pesquisa, torna-se uma amostra de nível elevado quanto à escolaridade, sendo a maioria dos participantes de nível superior totalizando quase 92% dos entrevistados, sendo 31,1% com especialização, 24,4% com título de mestre, 22,2% com título de doutorado, 2,2% pós-doutorado e 11,9% com grau de nível superior. Ou seja, apenas 7,4% dos participantes apresentam o nível médio ou nível fundamental.

Tabela 14. Escolaridade

Escolaridade	Frequência	Percentual
Ensino Fundamental	3	2,2%
Ensino Médio	7	5,2%
Ensino Superior	16	11,9%
Especialização	42	31,1%
Mestrado	33	24,4%
Doutorado	30	22,2%
Pós-Doutorado	3	2,2%
Outros	1	0,7%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 15 representa o tempo de serviço na instituição investigada, onde os participantes de até um ano na instituição, com apenas 3%, totalizaram a menor quantidade de participantes. Os participantes com dez a vinte anos de tempo de serviço foram os que mais responderam à pesquisa, tendo o total de 40,7%, logo após os participantes com mais de vinte anos de tempo de serviço na instituição com 28,1%, os profissionais entre cinco a dez anos de tempo de serviço totalizaram 20,7%, e até cinco anos com 7,4%. É possível observar que ocorreu uma amostra heterogênea, uma vez que há diversos tempos de serviços, sendo que prevalecem os profissionais com mais de cinco ano de tempo de serviço, totalizando na sua maioria, 89,6%.

Tabela 15. Tempo de Serviço na Instituição

Anos	Frequência	Percentual
até 1 ano	4	3%
1 a 5 anos	10	7,4%
6 a 10 anos	28	20,7%
11 a 20 anos	55	40,7%
21 ou mais anos	38	28,1%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Como supracitado, a investigação foi realizada na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, uma dentre as diversas Unidades pertencentes à Fundação Oswaldo Cruz do Ministério da Saúde no Brasil. A Instituição é uma unidade técnico-científica que promove atividades de pesquisa, ensino e cooperação no âmbito da Educação Profissional em Saúde, ou seja, uma Instituição que promove cursos de educação de nível secundário, técnico, profissional e superior (EPSJV. Quem somos, 2023).

O organograma da organização pública investigada apresenta diversos departamentos vinculados à área profissional, contudo, para priorizar o sigilo dos participantes e minimizar os riscos, a pesquisa foi dividida por unidades orgânicas ao invés de subunidades.

Logo, as áreas profissionais de acordo com EPSJV.Estrutura (2023) da instituição pública investigada são:

- Ensino: profissionais responsáveis por Planejar, coordenar, promover, assessorar, acompanhar e avaliar os programas, projetos e atividades de ensino e informação.
- Pesquisa: profissionais responsáveis por Planejar, coordenar, promover, assessorar, acompanhar e avaliar os programas, projetos e atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico.
- Gestão: profissionais responsáveis por Planejar, coordenar e executar as atividades administrativas.

- Desenvolvimento: profissionais responsáveis por Viabilizar as demandas tecnológicas e de desenvolvimento de sistemas e seção de qualidade.
- Cooperação: profissionais responsáveis pela Cooperação técnica com organismos e entidades internacionais, difundindo informações técnicas e participando da disseminação das atividades da organização nos organismos e entidades internacionais.
- Jornalismo e Comunicação: profissionais responsáveis por Realizar a comunicação interna e institucional, desenvolver funções de assessoria de imprensa e comunicação, produção materiais jornalísticos, publicitários e editoriais, em média impressa e eletrônica, planeamento e organização de eventos, implementação e distribuição de materiais institucionais e da produção editorial.

Como mencionado, o instrumento de dados solicitou de forma generalizada a área profissional dos participantes ao invés do setor, para que assim se obtenha maior fiabilidade quanto ao sigilo do local de trabalho dos entrevistados. As áreas que obtiveram maiores participantes como apresentado na Tabela 16, foram as áreas de ensino, 45,2%, de gestão com 31,9% e de pesquisa, com 12,6%, totalizando mais da metade dos participantes com 89,7%. Por se tratar de uma investigação numa instituição de ensino e pesquisa, as respostas são positivas em relação as áreas profissionais dos participantes. Em seguinte, participantes da área de cooperação, com 4,4% e ornalismo e comunicação, com 2,2%. Participantes de outras áreas, 2,2%, ou que preferiram não informar a área de trabalho, 0,7%, totalizam um total de 2,9%.

Tabela 16. Área Profissional

Área	Frequência	Percentual
Ensino	61	45,2%
Gestão	43	31,9%
Pesquisa	17	12,6%
Cooperação	6	4,4%
Jornalismo e Comunicação	3	2,2%
Desenvolvimento	1	0,7%
Outra	3	2,2%
Preferiu não informar	1	0,7%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Para a pesquisa, por ser na área da Administração Pública, o vínculo profissional é bastante relevante, uma vez que de acordo com a Tabela 17, o vínculo predominantes dos participantes da pesquisa são os servidores públicos com 65,9%, ou seja, que ingressaram na instituição através de concurso público ou antes à Constituição de 1988. Os terceirizados representam 43%, os bolsistas 0,7% e outros vínculos 0,7%. Apenas 0,7% preferiu não informar o vínculo na instituição.

Tabela 17. Vínculo

	Frequência	Percentual
Servidor Público (concurso público Lei n.º 8.112/1990)	89	65,9%
Terceirizado (contrato de trabalho)	43	31,9%
Bolsista (bolsa de estudo)	1	0,7%
Outros vínculos	1	0,7%
Preferiu não informar	1	0,7%
Total	135	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

As ações de assédio moral podem durar por anos em virtude da estabilidade do servidor público. Estabilidade essa que pode proteger o assediador e até conformar a vítima de que nada além poderá ser feito contra a atividade profissional, no entanto, acaba causando danos psicológicos ao assediado (Caran et al., 2010).

Para apresentarmos as análises dos cargos da organização Pública investigada, é importante referir também a Lei n.º 11.355 de 19 de outubro de 2006 que dispõe do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

Por conseguinte, a organização pública investigada é constituída pelos seguintes cargos de acordo com os art. n.º 12 ao n.º 23 da Lei n.º 11.355 de 19 de outubro de 2006:

- Especialista em Saúde Pública
- Pesquisador em Saúde Pública;
- Tecnologista em Saúde Pública;
- Técnico em Saúde Pública;
- Analista de Gestão em Saúde;
- Assistente Técnico de Gestão em Saúde.

Em seguida, a Tabela 18 apresenta o cargo dos entrevistados, onde detalha os cargos dos servidores públicos respondentes da pesquisa e por ser a área temática da investigação. Dentre os participantes, na sua maioria foram os cargos de nível superior que são os tecnologistas, com 32,6%, pesquisadores 15,7% e analistas 11,2%, totalizando 59,5%, ou seja, mais da metade dos respondentes são de nível superior, já os cargos de nível médio os técnicos obtiveram apenas 9% e assistente 1,1%. Cabe ressaltar que 24,7% dos participantes responderam como outros, no entanto, todos os cargos ativos de servidores públicos na instituição de pesquisa foram apresentados no questionário, ou seja, 22 participantes preferiram não informar o cargo pelo qual estão enquadrados na organização pública, talvez por medo ou sigilo da sua identidade.

Tabela 18. Cargo de servidores públicos da Instituição objeto de estudo

	Frequência	Percentual
Assistente	1	1,1%
Técnico	8	9%
Analista	10	11,2%
Tecnologista	29	32,6%
Pesquisador	14	15,7%
Especialista	5	5,6%
Outro	22	24,7%
Total	89	65,9%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Por fim, a Tabela 19 apresenta a amostra com percentagem válida foi composta com os valores mais expressivos pelos seguintes indicadores:

Tabela 19. Quadro Síntese - Valores mais expressivos por indicador

Indicadores	Frequência	Percentual
Servidores públicos federais	89	65,9%
Cargos públicos de nível superior	58	65,1%
Gênero Feminino	99	73,3%
Faixa etária acima de 30 anos	128	94,8%
Escolaridade de nível superior	125	92,6%
Casados ou em união estável	87	64,5%
Autodeclarados de cor ou raça/étnica branca	75	55,6%
Tempo de serviço acima de cinco anos na Instituição	121	89,6%
Profissionais da área de ensino	61	45,2%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.2 Análise da Existência de Assédio Moral no Local de Trabalho

Na análise da segunda parte do questionário supracitado foi realizada uma análise de confiabilidade, apresentando o *Alfa de Cronbach* para obter a consistência interna das perguntas e avaliar a correlação média entre o total de variáveis da escala de existência e consequência do assédio moral.

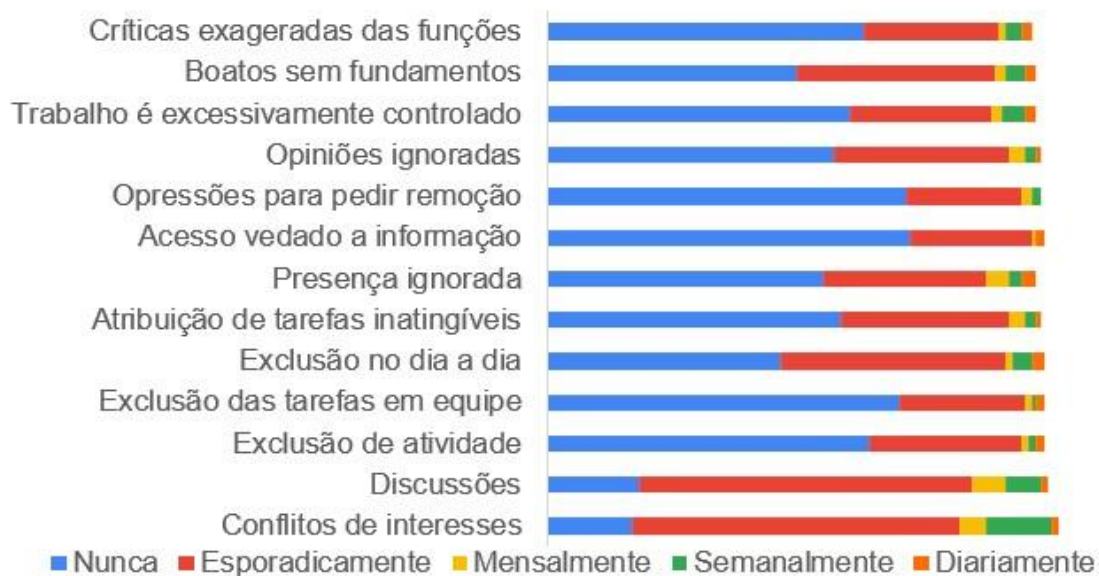
Seguidamente, apresenta-se a medida estatística de tendência central, nomeadamente a moda e a medida estatística de dispersão, a variância.

De acordo com Lima (2013), as medidas estatísticas de tendência central caracterizam-se por serem abrangentes e representarem um conjunto inteiro de dados. Contudo, por ser um valor generalizado, nem sempre representa correctamente o conjunto de dados, por este motivo a importância da análise estatística juntamente com as medidas de dispersão, que analisa e verifica a variabilidade dos dados.

O questionário está dividido em 33 afirmações (*Cronbach $\alpha = 0,874$*), o que, de acordo com Maroco e Garcia-Marques (2006), consiste numa Fiabilidade Muito Boa, caracteriza um conjunto de comportamentos pelo qual os participantes tiveram de sinalizar a presença ou a ausência da ação. Estas afirmações tem o objetivo de medir a existência, frequência e intensidade do assédio moral no local de trabalho.

Analisando o item 2.1 do instrumento de recolha de dados, correlacionado a existência de assédio moral (*Cronbach $\alpha = 0,944$*) que, de acordo com a Figura 8 adaptada de Peterson, (1994), consiste numa investigação elevada e aplicada, os participantes na maioria das afirmações responderam que não acontecem ações de assédio, no entanto, como podemos observar na Figura 8, ainda assim, existiram afirmações em que muitos respondentes informaram que existem e acontecem estas devidas ações no ambiente de trabalho. Vale ressaltar que as afirmações de conflitos de interesses (87%), discussões (82%) e exclusão no dia a dia (37%) tiveram mais destaque nesta escala, obtendo respostas significativas quanto à presença destas ações no ambiente de trabalho.

Figura 8. Análise Estatística da Existência de Assédio Moral

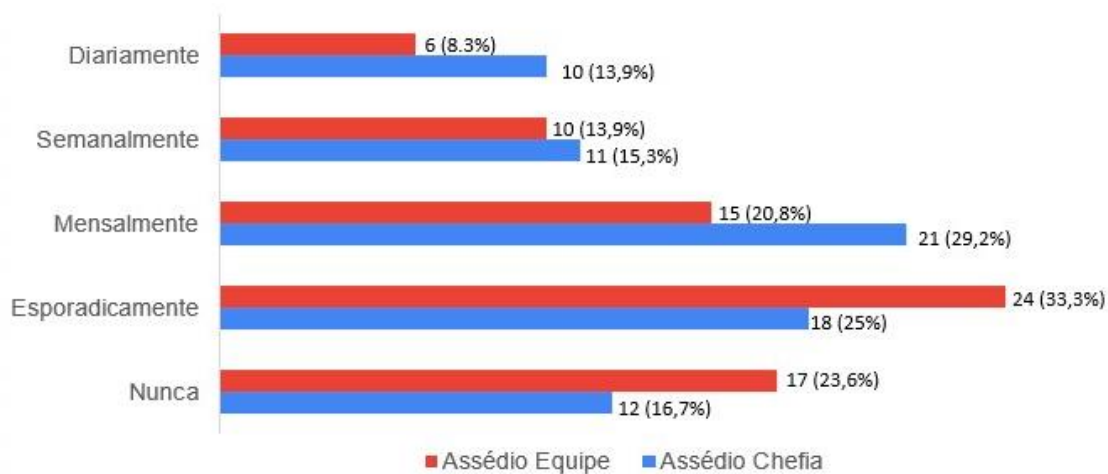


Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Quanto às respostas do questionário relacionadas com os itens 2.2.1 (*Considero que já sofri alguma forma de assédio por minha chefia ou superiores hierárquicos – assédio chefia*) e 2.2.2 (*Considero que já sofri alguma forma de assédio por colegas de trabalho – assédio equipe*), numa escala entre 1 a 5, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e 5 ações que ocorrem com certa frequência.

A Figura 9 expressa a análise estatística quanto ao tipo de assédio realizado pela chefia e pela equipa de trabalho. Logo, podemos observar que o assédio moral ocorre com mais frequência do tipo vertical, ou seja, da chefia (superior hierárquico) para com a vítima.

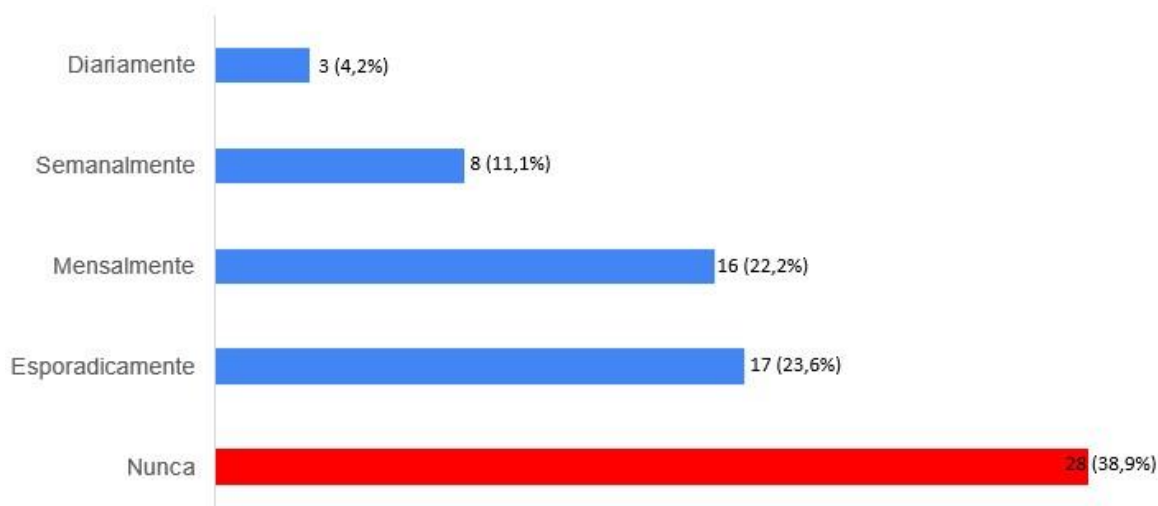
Figura 9. Análise Estatística Descritiva quanto ao Tipo de Assédio Moral



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Quanto às respostas relacionadas com o instrumento de recolha de dados referente ao item 2.2.7 (*Acredito que a instituição atua preventivamente para coibir qualquer forma de assédio*), como é observável na Figura 10, o total de 38,9% dos participantes afirmaram que a Instituição Pública nunca realiza ações preventivas para coibição de assédio moral, 23,6% afirmaram que realiza esporadicamente, 22,2% mensalmente, 11,1% semanalmente e 4,2% diariamente.

Figura 10. Ações de Prevenção pela Instituição Pública



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

As respostas foram divididas entre as quatro sub-dimensões relacionadas com o modelo de estruturação do instrumento de recolha de dados (ANEXO 1). Lembrando que a Escala referente à existência de assédio moral eram: Conflitos de interesses; Condições de trabalho degradantes; Atentado contra a dignidade e Denúncia (direitos legais), onde os participantes deveriam responder conforme a sua impressão da existência de assédio moral entre; Nunca (1), Esporadicamente (2), Mensalmente (3), Semanalmente (4) e Diariamente (5) .

4.1.2.1 Análise da Componente Conflitos de Interesses

A escala de conflitos de interesses está dividida em dois indicadores, como podemos observar na Tabela 20, que é representada pela Hipótese 1 supracitada no modelo de análise desta investigação. Considerando a análise de estatística descritiva apresentada, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e 5 ações que ocorrem com certa frequência, pode observar-se que os fatores de conflitos de interesses ocorrem esporadicamente na Instituição investigada.

Tabela 20. *Conflitos de Interesses*

Indicadores	1	2	3	4	5	M _o	σ ²
Conflitos de interesses no ambiente de trabalho	16%	64%	5%	13%	1%	2,00	,830
Discussões no ambiente de trabalho.	18%	66%	7%	7%	2%	2,00	,664

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.2.2 Análise da Componente Condições de Trabalho Degradantes

A escala de condições de trabalho degradantes está dividida em onze indicadores conforme apresentado na Tabela 21, representada pela Hipótese 2 supracitada no modelo de análise desta investigação. Considerando a análise de estatística descritiva apresentada, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e 5 ações que ocorrem com certa frequência, podemos

observar, de acordo com a análise descritiva, que os participantes responderam na sua maioria que não acontecem estas ações no local de trabalho.

Tabela 21. Condições de Trabalho Degradantes

Indicadores	1	2	3	4	5	M _o	σ ²
Exclusão de alguma atividade importante para a sua formação ou qualificação.	65%	31%	2%	2%	2%	1,00	,559
Exclusão das tarefas em equipe	71%	25%	2%	1%	2%	1,00	,498
Exclusão no dia a dia.	47%	45%	2%	4%	2%	1,00	,757
Atribuição de tarefas com objetivos ou prazos de entrega impossíveis de atingir.	60%	34%	3%	2%	1%	1,00	,549
Presença ignorada.	56%	34%	5%	2%	3%	1,00	,850
Acesso vedado a informação.	73%	25%	1%	0%	2%	1,00	,422
Perda de equipamento necessários para realização do trabalho	87%	11%	1%	0%	1%	1,00	,245
Sinais ou indicações para pedir demissão, remoção ou mudar de setor.	73%	23%	2%	2%	0%	1,00	,362
Mudança de setor para o isolamento.	89%	9%	1%	1%	0%	1,00	,177
Opiniões e pontos de vista são ignorados.	58%	36%	3%	2%	1%	1,00	,548
Trabalho é excessivamente controlado.	62%	29%	2%	5%	2%	1,00	,861

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.2.3 Análise da Componente Atentado Contra a Dignidade

A dimensão de atentado contra a dignidade está dividida em onze variáveis, representada pela Hipótese 3 supracitada no modelo de análise desta investigação. Considerando a análise de estatística descritiva apresentada na Tabela 22, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e 5 ações que ocorrem com certa frequência, podemos observar, de acordo com a análise descritiva, que os participantes consideram que as devidas ações na sua maioria não ocorrem com frequência.

Tabela 22. Atentado Contra a Dignidade

Indicadores	1	2	3	4	5	M _o	σ ²
Obrigado a fazer tarefas humilhantes.	84%	12%	1%	2%	1%	1,00	,434
Insinuações ou espalharam boatos, sem fundamentos.	51%	41%	2%	4%	2%	1,00	,792
Críticas exageradas de sua função.	65%	28%	2%	3%	2%	1,00	,760
Humilhação em Público.	77%	20%	-	3%	-	1,00	,396
Atividades sempre são criticadas.	67%	29%	2%	1%	2%	1,00	,510
Críticas sobre a sua vida privada.	71%	24%	4%	1%	-	1,00	,352
Alvo de assédio com base em suas convicções políticas.	76%	21%	2%	2%	-	1,00	,331
Alvo de assédio com base em suas convicções religiosas.	87%	10%	2%	1%	-	1,00	,240
Alvo de assédio com base em sua condição sexual.	94%	5%	1%	-	-	1,00	,081
Alvo de assédio com base em sua cor/etnia.	91%	6%	1%	1%	1%	1,00	,272
Gritos constantes.	84%	12%	2%	2%	1%	1,00	,287

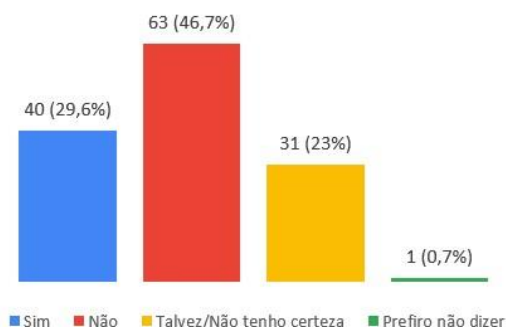
Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.2.4 Análise da Componente Denúncia (Direitos Legais)

A escala de denúncia divide-se em nove variáveis e é representada pela Hipótese 4 supracitada no modelo de análise desta investigação. Contudo, podemos observar na Figura 11 a existência de assédio moral na instituição investigada, onde no total de 135 respondentes, 29,6%, respondeu que se considera vítima de assédio moral, 23% que talvez tenha sofrido, mas não tem certeza e 0,7% preferiu não afirmar, no entanto, decidiu por continuar a pesquisa. Com isso, concluiu-se que do total de participantes, 53,3% optaram por continuar a pesquisa por ter sofrido a ação ou por falta de certeza de que se tratara de assédio moral. Os demais participantes 46,7% por afirmarem não ter sofrido ações de assédio moral, optaram por não dar continuidade a pesquisa.

Figura 11. Existência de Assédio Moral

Considera que já foi vítima de assédio?



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 23 apresenta a estatística das variáveis da denúncia (direitos legais) realizadas em virtude da existência de assédio. Observamos na ordem dos resultados que as ocorrências de assédio com maior incidência através da chefia ocorrem mensalmente (29,2%), e logo em seguida ocorrências de assédio por colegas de trabalho ocorrem esporadicamente (33,3%), com isso pode concluir-se que as situações de assédio na sua maioria prevalecem dos superiores hierárquicos aos subordinados. Em relação às demais variáveis, observa-se que quase nenhuma vítima realiza o ato de denúncia, talvez por opressão ou medo de quebra de sigilo e 28,9% não realizou qualquer tipo de denúncia.

Tabela 23. Denúncia por Frequência

Indicadores	Nunca	Esporadicamente	Mensalmente	Semanalmente	Frequentemente
Assédio através da chefia.	16,7%	25%	29,2%	15,3%	13,9%
Assédio através da equipa.	23,6%	33,3%	20,8%	13,9%	8,3%
Denúncia ao departamento de saúde da Organização.	85,9%	5,6%	2,8%	2,8%	2,8%
Apresentou o caso a Seção de Gestão de Pessoas.	81,7%	8,5%	5,6%	-	4,2%
Denúncia junto a Ouvidoria da Instituição.	90,1%	7%	1,4%	1,4%	-
Abertura de processo administrativo	97,1%	1,4%	-	-	1,4%
Prevenção pela Instituição.	38,9%	23,6%	22,2%	11,1%	4,2%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.3 Análise das Consequências e Sintomas do Assédio Moral

A terceira e última etapa do instrumento de recolha de dados é a dimensão para apresentar as consequências e principais sintomas que o assédio moral ocasiona na vítima. A escala está dividida em quatro sub-dimensões: Redução do desempenho da atividade funcional; doenças físicas e psicológicas; afastamentos e remoção em conformidade com o modelo de estruturação do instrumento de recolha de dados (ANEXO 1).

A tabela 24 apresenta a análise estatística dos efeitos do assédio moral:

Tabela 24. Estatísticas dos Efeitos do Assédio Moral

	Média	Mínimo	Máximo	Amplitude	Máx / Mín	Variância
Médias	1,806	1,164	2,721	1,557	2,338	,244
Variâncias	1,120	,373	2,115	1,743	5,676	,368

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

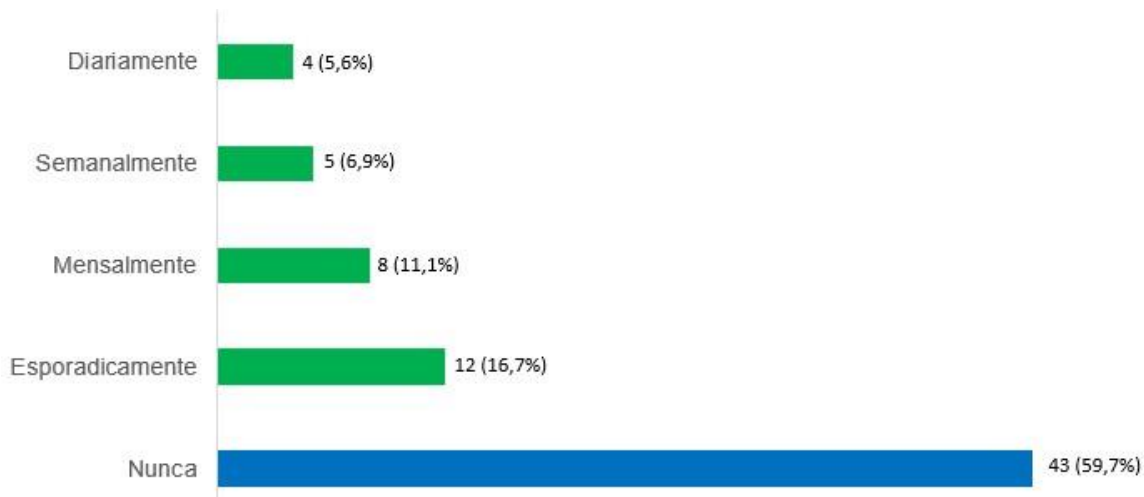
O total das variáveis destas sub-dimensões resulta em 15 afirmações (*Cronbach α = 0,515*) que, de acordo com Maroco e Garcia-Marques (2006), consiste numa Fiabilidade baixa, caracteriza as consequências e sintomas que o assédio moral ocasiona nas vítimas. Os respondentes tiveram de informar ações que tomaram alguma medida preventiva ou não relacionada com o assédio e se passaram a ter sintomas após o acontecimento. As afirmações têm o objetivo de apresentar os efeitos que o assédio moral pode provocar no desempenho funcional das vítimas.

4.1.3.1 Análise da Componente Redução do Desempenho da Atividade Funcional

O indicador de redução do desempenho é representado por estas três variáveis, representado pela Hipótese 5 supracitado no modelo de análise desta investigação. Quanto às 72 respostas relacionadas referente ao item 3.2.1 do questionário (*Sentiu-se prejudicado alguma vez na avaliação de desempenho*), como é observável na Figura 12, poucas vítimas se sentiram

prejudicadas na avaliação de desempenho, tendo na sua maioria (59,7%) informado que não ocorre este tipo de ação.

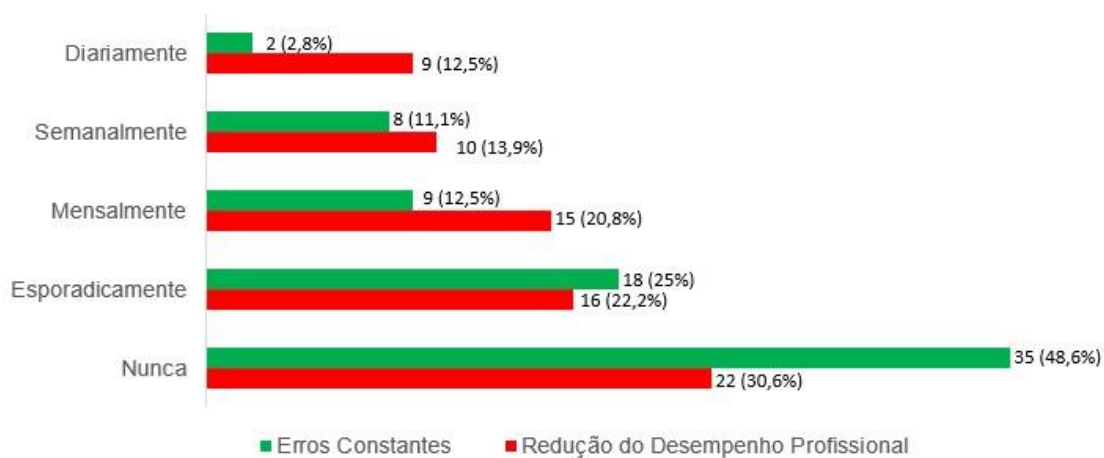
Figura 12. Avaliação do Desempenho



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Já em relação à redução da qualidade do desempenho profissional e erros constantes, as respostas são heterogêneas, podendo ser constatado na Figura 13 que ocorreram reduções do desempenho e erros nas atividades profissionais, no entanto, não com tanta frequência.

Figura 13. Redução da Qualidade do Desempenho Profissional

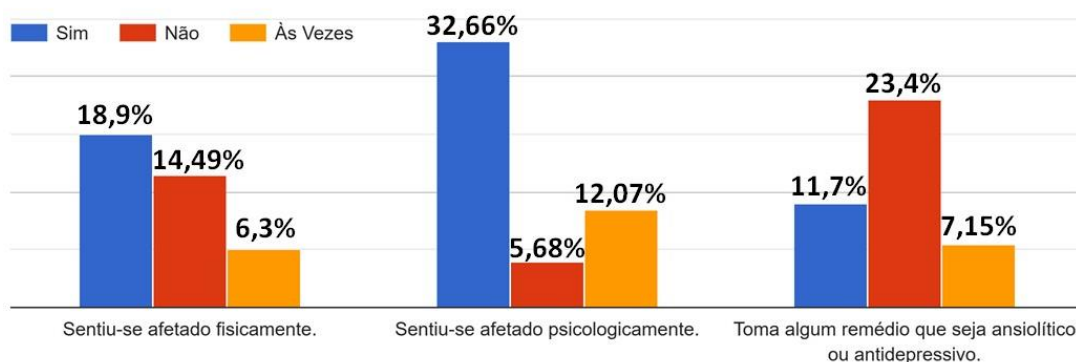


Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.3.2 Análise da Componente Doenças Físicas e Psicológicas

O indicador da componente das doenças físicas e psicológicas está dividido em cinco variáveis, representado pela Hipótese 6 supracitado no modelo de análise desta investigação. A Figura 14 apresenta a análise da variável correlacionada aos sintomas que podem ocorrer após a vítima ser assediada. Do total de respondentes, 18,9% informaram que se sente afetado fisicamente e 32,66% sentem as consequências maiores de forma psicológica. Quanto ao consumo de medicamentos ansiolíticos ou antidepressivos, 23,4% respondeu que não ingere nenhum medicamento, 11,7% informou que ingere e 7,15% que ingere esporadicamente. Logo, podemos concluir que as consequências psicológicas são de maior gravidade comparadas com as físicas.

Figura 14. Doenças Físicas e Psicológicas



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Já na Tabela 25, apresentamos o tempo de consumo de medicamentos após o esgotamento psicológico. Dos 71 respondentes a esta questão, verifica-se que 32,4% assumem ingerir medicamentos até 5 anos. 8,5% assumem ingerir medicamentos entre 5 a 15 anos. 1,4% assumem ingerir medicamentos entre 10 a 20 anos. Apesar da pergunta se referir a tempos médios de consumo de medicamentos, verifica-se que 57,7% deste conjunto de respondentes assumem não tomar nenhum medicamento.

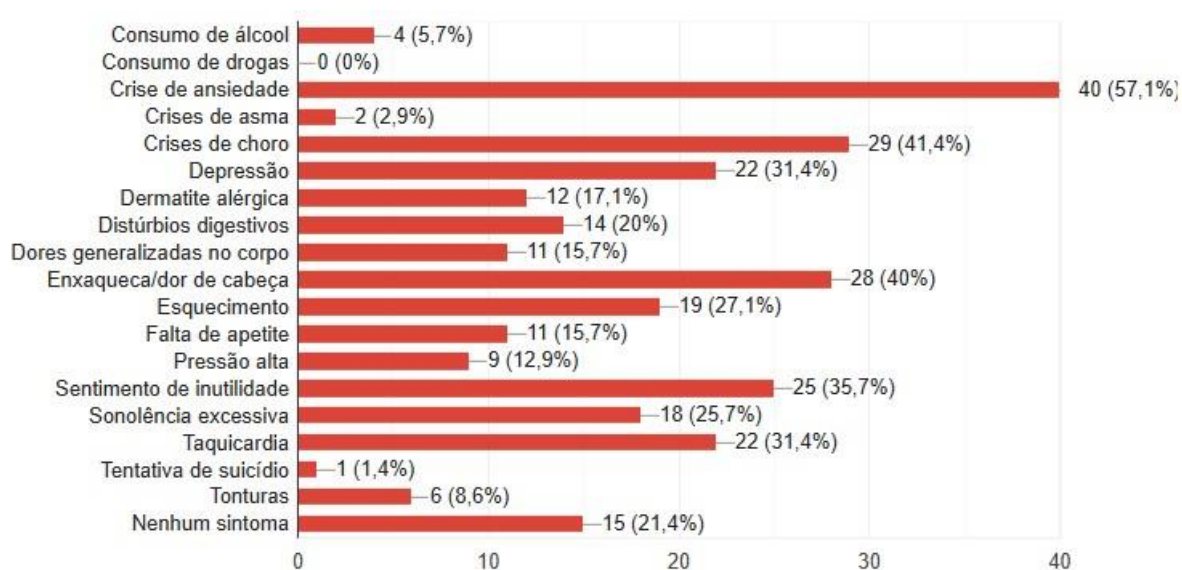
Tabela 25. Tempo de Consumo de Medicamentos

Anos	Frequência	Percentual
0 a 5 anos	23	32,4%
5 a 15 anos	6	8,5%
10 a 20 anos	1	1,4%
Não se aplica	41	57,7%
Total	71	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

Passamos de seguida a analisar a variável dos sintomas apresentados pela vítima após o problema. Conforme apresentado na Figura 15, foram constatados diversos sintomas ocasionados pela ação de assédio moral na vítima, contudo os sintomas que apresentam uma maior frequência são estes: crise de ansiedade, 57,1%, crise de choro, 41,4%, enxaqueca/dor de cabeça, 40%, sentimento de inutilidade, 35,7%, depressão, 31,4% e taquicardia com 31,4%.

Figura 15. Sintomas (Efeitos)



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.3.3 Análise da Componente Afastamentos

O indicador da componente de afastamentos divide-se em cinco variáveis, representado pela Hipótese 7 do modelo de análise desta investigação. De acordo com a Tabela 26, referente às variáveis de afastamentos, nota-se em sua maioria que nunca solicitaram afastamentos, contudo, podemos observar dentre os participantes que solicitaram afastamentos, a existência com maior ocorrência de solicitações entre as consultas médicas ou psicológicas, seguido de solicitações de afastamentos tanto como baixa de saúde ou de abertura de processo de afastamento para tratamento de saúde, quanto aos outros tipos de afastamentos ocorrem com menos frequência. É relevante informar que a licença sem vencimento é um tipo de licença que é concedida para tratar de interesses particulares e não tem remuneração uma vez que 2,8% dos respondentes solicitaram este tipo de afastamento em virtude de ações de assédio moral.

Tabela 26. Afastamentos

Indicadores	1	2	3	4	5	M _o	σ ²
Orientação/consulta médica ou psicológica	34,7%	15,3 %	23,6%	6,9%	19,4%	1,00	2,269
Afastamento do trabalho por orientação médica (Licença Médica)	71,8%	11,3%	12,7 %	-	4,2%	1,00	1,024
Afastamento para tratamento de saúde (Processo)	72,2%	13,9%	9,7%	1,4 %	2,8%	1,00	,873
Afastamento para tratamento de Pessoa em família.	84,7%	9,7 %	4,2%	-	1,4%	1,00	,436
Licença sem vencimento ou outro afastamento.	87,5 %	6,9%	2,8 %	-	2,8 %	1,00	,577

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.1.3.4 Análise da Componente Remoção

O indicador da componente de remoção divide-se em apenas duas variáveis, representado pela Hipótese 8 do modelo de análise desta investigação. Conforme observamos previamente quanto aos indicadores da dimensão Remoção na Tabela 27, do total de profissionais

assediados, 29,2% dos servidores já solicitaram mudança de setor dentro da mesma Instituição em algum momento durante o tempo de serviço na Instituição e 23,6% solicitaram a mudança para outra Instituição, não podemos afirmar se o processo está em andamento ou se foi negado. Cabe ressaltar também que a pesquisa apenas tem os dados dos profissionais vigentes, não tendo o conhecimento dos processos de remoção para outra Unidade que já foram solicitados na sua totalidade.

Tabela 27. Remoção

Indicadores	1	2	3	4	5	M _o	σ ₂
Mudança de setor (mesma Instituição)	70,8%	8,3%	12,5%	2,8%	5,6%	1,00	1,333
Mudança para outra Unidade (outra Instituição)	76,4%	4,2%	8,3%	4,2%	6,9%	1,00	1,509

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

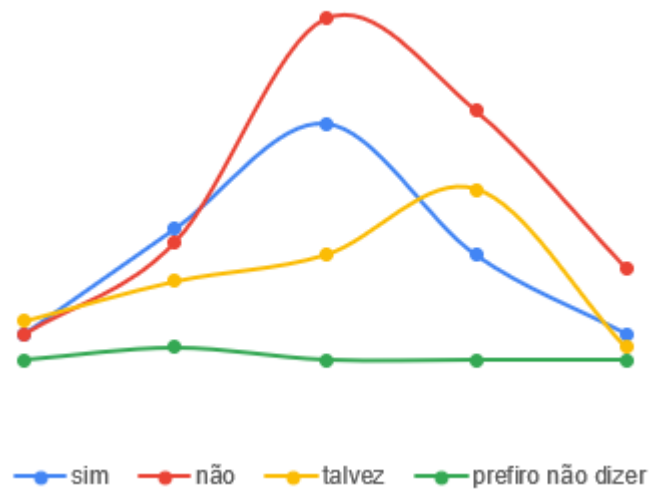
4.2 Análise de Cruzamento de Variáveis Significativas

Uma vez analisadas as tabelas descritivas da amostra, é relevante realizar uma análise de cruzamento das variáveis, especificamente algumas variáveis de caracterização sociodemográfica dos participantes (variáveis independentes) com variáveis das dimensões de existência e consequências e efeitos de assédio moral (variáveis dependentes). Logo, cruzar-se-ão as variáveis de idade e gênero com variável da dimensão da Existência de Assédio moral. E em seguida, entre as dimensões da Existência com a consequência do assédio moral.

4.2.1 Análise da Componente Idade

Analisando o gráfico de cruzamento de variáveis na Figura 16, podemos observar que os participantes com idade entre 41 e 50 anos foram os que responderam na sua maioria (38,5%) que se consideram vítimas de assédio, e 23,1% não têm a certeza. Na faixa etária até 50 anos, 34,6% responderam que sim e 15,4% que talvez, e na faixa etária até 60 anos, 20% dos participantes responderam que sim e 41,9% que talvez, não tem a certeza.

Figura 16. Cruzamento de Variáveis - Idade e Existência de Assédio Moral

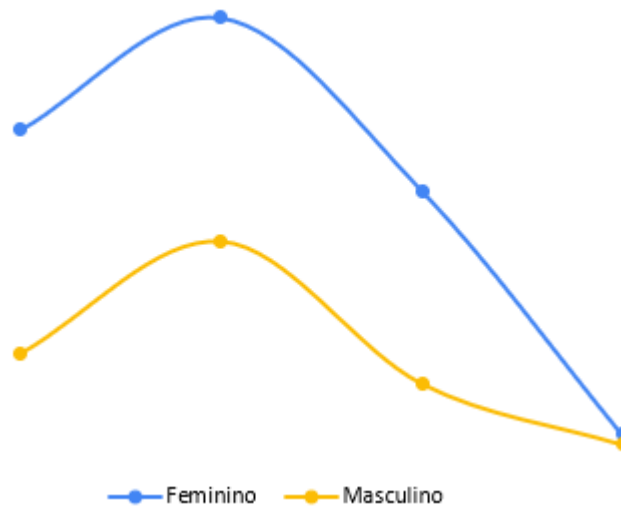


Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.2.2 Análise da Componente Género

Um dos indicadores que é de tamanha relevância utilizar neste tipo de análise é o género, uma vez que muitas pesquisas informam que a mulher tem mais probabilidade de sofrer assédio do que o homem. E, ao analisarmos a Figura 17, podemos observar que 31,3% do género feminino se considera vítima de assédio e 25,3% não tem a certeza. Já o género masculino, 25,7% considera que tenha sido vítima de assédio e 17,1% não tem a certeza. A pesquisa apresenta os resultados de tabulação cruzada dos géneros, contudo, é observável que o género feminino obteve maior representatividade na participação da pesquisa totalizando 73,9% em comparação com o género masculino com 26,1% de um total de 134 respondentes. Logo, podemos concluir que a maioria das vítimas de assédio na instituição pública investigada era do género feminino.

Figura 17. Cruzamento de Variáveis - Gênero e Existência de Assédio Moral

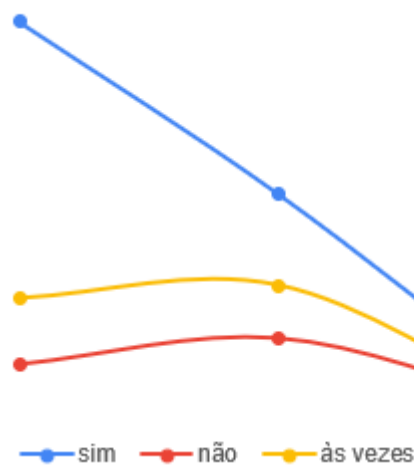


Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.2.3 Análise da Componente Sintomas Psicológicos

Quanto ao cruzamento entre as variáveis da existência do assédio moral e as consequências, a Figura 18 exibe a tabulação cruzada dos resultados de 71 participantes que se consideram vítimas de assédio e que tenham apresentado sintomas psicológicos, onde 64,8% dos participantes que sofreram assédio sentiram-se afetados psicologicamente, 23,9% não têm a certeza e apenas 11,3% não tiveram sintomas psicológicos.

Figura 18. Cruzamento de Variáveis – Existência de assédio moral e Sintomas Psicológicos



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

4.3 Análise Fatorial Exploratória

A análise dos dados foi elaborada fundamentada nas médias das variáveis entre as dimensões da Existência e consequências e sintomas do assédio moral. A análise do teste, de acordo com a Tabela 28, apresentou um bom resultado diferente de zero com KMO (0,720) e de esfericidade de Bartlett (1595,240, p: 0,000), confirmando uma boa adequação da técnica de análise escolhida.

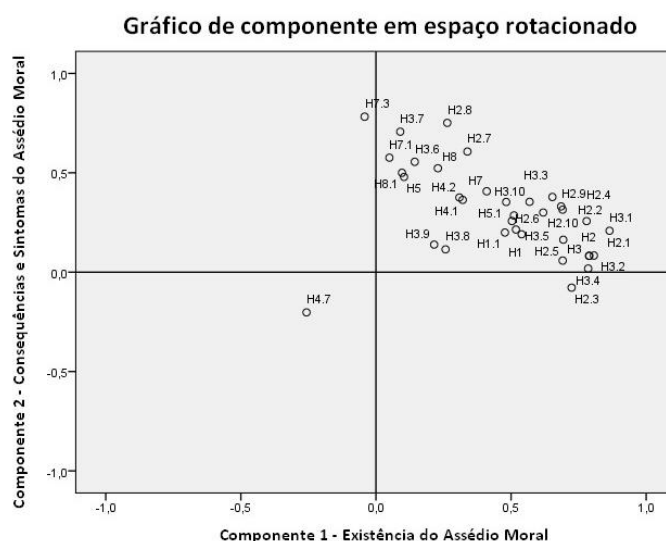
Tabela 28. Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,720
Qui-quadrado aprox.		1595,240
Teste de esfericidade de Bartlett	df	595
	Sig.p	,000

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A análise fatorial exploratória foi realizada com o método de extração com principais componentes e matriz de correlações e número fixo de 2 componentes. A análise de rotação foi a ortogonal Varimax (Figura 19), com o formato de exibição de coeficiente classificada por tamanho, as quais somaram 42,5% das variâncias de dados.

Figura 19. Gráfico de componente em espaço rotacionado



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

A Tabela 29 apresenta as dimensões da pesquisa onde o Fator 1, denominado a dimensão da existência de assédio moral reuniu vinte e sete variáveis com Alfa de Cronbach de 0,925 e, o Fator 2 denominado a dimensão consequências e sintomas do assédio moral reuniu oito variáveis com Alfa de Cronbach de 0,778.

Tabela 29. *Dimensões da Pesquisa*

Fator	Denominação	Itens	Variância Explicada	Cumulativa %	Alfa de Cronbach	Fiabilidade
1	Existência de Assédio Moral	27	27,99%	28%	0,925	Excelente
2	Consequências e Sintomas do assédio moral	8	14,50%	42,5%	0,778	Aceitável
Total		35				

Fonte: Pesquisa de campo (2022)

De acordo com Maroco e Garcia-Marques (2006), o alfa de Cronbach é considerado aceitável acima de 0,70, onde segundo Landis e Koch (1977) especificamente o fator 1 alcançou um nível de fiabilidade quase perfeito e uma investigação aplicada e a dimensão dos efeitos alcançou um nível de fiabilidade substancial e uma investigação fundamental.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Uma vez analisados e expostos os resultados da investigação, e considerando a proposta inicial da pesquisa, pode comprovar-se que existe a presença de ações de assédio moral na Instituição Pública investigada e que afeta negativamente a vida profissional do servidor público não só no ambiente de trabalho, mas também na sua vida pessoal. Em termos gerais, podemos observar que 52,6% dos participantes responderam que se consideram vítimas ou que talvez tenham sido vítimas, mas não têm a certeza para afirmação.

Quanto às hipóteses propostas, importa notar que a hipótese 1: “A prática de assédio moral no local de trabalho inicia com conflitos de interesses”, se verifica já que os respondentes informaram que ocorrem discussões e conflitos de interesses no ambiente de trabalho mensalmente e frequentemente.

Relativamente à hipótese 2: “As condições no local de trabalho degradante, faz com o que o servidor se sinta assediado”, verifica-se, uma vez que ter os equipamentos diferentes dos demais ou ambientes diferentes dos colegas de trabalho faz com que o profissional se sinta diferenciado e injustiçado, no entanto, cabe afirmar que por mais que esta condição seja afirmativa, não exista muita ocorrência na instituição investigada.

A hipótese 3: “Os atentados contra a dignidade, faz com que o servidor se sinta assediado”, verifica-se, uma vez que os participantes informaram que ocorrem situações humilhantes no local de trabalho, assim, aumenta a probabilidade de o servidor se sentir desgastado e difamado por tais condições.

Quanto à hipótese 4: “O servidor ao se sentir vítima de assédio moral, apresenta denúncia junto ao departamento responsável”, podemos observar no primeiro momento que o assédio moral vertical, ou seja, do superior hierárquico para com a vítima, ocorre com maior frequência comparado com o horizontal, com isso, pode concluir-se após as análises que não se verifica, uma vez que em maior quantidade os servidores assediados não apresentam denúncia nos órgãos responsáveis, talvez por medo ou pressão do assediador de ser descoberto.

A hipótese 5: “A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a redução do desempenho da atividade funcional”, verifica-se, uma vez que os participantes em quantidade significativa informaram que a qualidade do desempenho profissional reduziu após as tentativas de assédio, inclusive ocorrências de erros frequentes.

Em relação á hipótese 6: “A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona doenças físicas e psicológicas”, verifica-se, considerando a análise de cruzamento das variáveis, 72,5% das vítimas de assédio sentiram-se afetadas fisicamente e psicologicamente após as ações.

Já a hipótese 7: “A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a solicitação de afastamento para tratamento de saúde”, verifica-se, uma vez que na sua maioria das respostas se refere a necessidade de orientações e consultas médicas e ou psicológicas, fazendo assim que seja solicitado o afastamento para tratamento de saúde.

Por último, em relação à hipótese 8: “A exposição do servidor ao assédio moral ocasiona a solicitação de Remoção”, não se verifica, uma vez que apenas 21% dos servidores responderam que realizaram a devida ação, contudo, é relevante relatar que o servidor vítima de assédio que já solicitou a Remoção para outra Instituição não participou da pesquisa, uma vez que já não faz parte do quadro de profissionais da Instituição investigada e a pesquisa não teve acesso aos processos de Remoção concluídos. Com isso, a hipótese em questão não apresenta dados totais dos servidores assediados que solicitaram remoção.

A investigação procurou apresentar detalhadamente o propósito da pesquisa, podendo também observar-se que a pesquisa foi adequada quanto aos objetivos.

Assim, os resultados desta pesquisa aproximam semelhança com estudos bibliográficos consultados e que sustentaram as hipóteses do presente estudo mencionados no Anexo 1.

Do alinhamento de resultados com os autores citados importa destacar os seguintes autores designadamente Fonseca (2017), Barreto & Heloani (2015), Nunes & Tolfo (2012), Constantino (2010), Arciniega (2009), Guedes (2008), Siqueira (2008), Hirigoyen (2002) e Leymann (1996). Dos estudos citados pelos autores mencionados, o estudo concluiu que as ações de assédio moral são práticas humilhantes e frequentes contra a dignidade da vítima, ocasionando problemas psicológicos, redução do desempenho, afastamentos e mobilidades.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação teve como objetivo geral evidenciar se e como a prática de assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública e nas Instituições, designadamente na área da educação. Paralelamente o estudo propôs conhecer e caracterizar as diferentes tipologias de assédio; Identificar e caracterizar as condutas de assédio moral; Identificar as medidas legais admissíveis a adotar pelo servidor assediado perante a Instituição; Analisar consequências que o assédio ocasiona nas vítimas; Analisar se o assédio moral tem influência sobre os afastamentos e remoções dos servidores vitimizados e analisar as consequências que o assédio moral provoca na Instituição.

Para responder a esta problemática, a pesquisa utilizou uma análise descritiva e exploratória dos resultados obtidos através do questionário, onde se obtiveram 135 respostas válidas. Com o resultado, observou-se que 52,6% dos participantes sentem-se vítimas de assédio moral ou não têm a certeza de ter sofrido a ação e 46,7% nunca sofreram assédio moral ou não têm o conhecimento necessário da ação. De forma geral, a amostra foi composta por servidores públicos (65,9%), com 73,9% sendo do género feminino e 26,1% masculino e 92,6% com escolaridade de nível superior.

Relativamente às dimensões da existência e consequência do assédio moral no ambiente de trabalho, foram alcançadas. As variáveis mais pontuadas foram, na devida ordem: conflitos de interesses, exclusão, difamação, críticas exageradas, humilhação, assédio através da chefia, redução da qualidade do desempenho profissional, doenças físicas e psicológicas, orientação médica e ou psicológica e afastamentos.

Por outro lado, o assédio moral também pode ocasionar a redução de produtividade no ambiente de trabalho, absentismo, falta de motivação e de concentração, que podem aumentar erros no exercício das atividades e com isso afetar a eficiência e eficácia do servidor público.

O respeito pelo outro ser humano é, antes de tudo, a prerrogativa da existência de um diálogo, de uma relação humana. Em prol disso, é de tamanha relevância forlatarecer as políticas

públicas, a sociologia e a psicologia e o Direito contra o assédio moral, para que não cause danos às relações de trabalho na esfera pública.

Por fim, conhecer as características do assédio moral e que medidas legais podem ser tomadas pela vítima faz com que se auxilie na prevenção da ação na instituição pública. Nesse sentido, a pesquisa sugere aos Recursos Humanos da Instituição a implementação de ações de prevenção e boas práticas para a saúde do trabalhador.

Não obstante os resultados alcançados com o presente estudo, reconhece-se a eventual utilidade que poderia resultar da consulta e análise de procedimentos administrativos de casos concretos de assédio. Porém essa possibilidade não foi viável dada a natureza do objeto de estudo e as limitações que acabaram por ser apresentadas pela Instituição que acolheu o estudo, relativamente à exposição dos nomes dos servidores envolvidos nessas situações. Ainda assim, e apesar desta limitação, considero que o inquérito realizado permitiu alcançar resultados positivos no âmbito dos objetivos propostos.

6.1 Recomendações e Propostas para Futuras Investigações

A temática, objeto do presente estudo é reconhecidamente de importância elevada nas organizações e na própria sociedade. O estudo realizado permitiu alcançar um conjunto de resultados que consideramos relevantes relativamente ao assédio moral no contexto de uma organização do setor da educação no Brasil. Os dados colhidos e a sua leitura suscitam a importância de poderem ser realizados estudos complementares relativamente aos seguintes âmbitos:

- A probabilidade e incidência do assédio apresenta-se diferenciada em função de se tratar de entidade do setor público ou do setor privado;
- A identificação de soluções de monitorização, medidas de cuidado e prevenção em contextos de ocorrência de atos de assédio moral;
- O conhecimento de eventuais diferenças no desempenho dos servidores públicos, antes, durante e após a ação de assédio moral;

- O conhecimento das circunstâncias explicativas da prevalência do assédio moral sobre o género feminino;
- O conhecimento e caracterização de eventuais situações de assédio moral sobre o género masculino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmer, S., Yousafzai, A., Siddiqi, M., Faruqui, R., Khan, R., & Zuberi, S. (2009). Bullying of Trainee Psychiatrists in Pakistan: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Academic Psychiatry, 33*(4), 335–339. doi:10.1176/appi.ap.33.4.335
- Alkimin, M. A. (2013). *Assédio moral na relação de trabalho*. Juruá.
- Almquist, R., Grossi, G., Van Helden, G., & Reichard, C. (2013). Public sector governance and accountability. *Critical Perspectives on Accounting, 24*(7- 8), 479 – 487.
- Amâncio, L., & Lima, L. (1994). *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego, CITE, Ministério do Emprego e Segurança Social de Portugal.
- Antonialli, F., Antonialli, L., & Antonialli, R. (2016). *Usos e Abusos da Escala Likert: Estudo Bibliométrico nos Anais*. Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação.
- Anttiroiko, A., Bailey, S., & Valkama, P. (2011). *Innovations in public governance in the western world* (Innovations in public ed., Vol. 15). (A. Anttiroiko, S. Bailey, & P. Valkama, Edits.) Amsterdam: IOS Press.
- Apaydin, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management, 6*(34), 9649-9657. doi:10.5897/AJBM12.800
- Araújo, A. R. (2007). *Assédio moral organizacional* (Vol. 73). Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho.
- Arciniega, R. S. (2009). *El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales: Moral Harassment (Mobbing) in Labor Organizations* (Vol. 17). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Arenas, M. V. (2013). *Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: Implicações Psicossociais*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Aricak, O. (2009). Psychiatric symptomology as a predictor of cyberbullying among University Students. *Eurasian Journal of Educational Research, 34*, 167-184.
- Asse, V. M. (2004). Um fenômeno chamado psicoterrorismo. *Revista LTr, 68*(7), 819-827.
- Avila, R. (2008). *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho* [Dissertação de Mestrado], Universidade de Caxias do Sul.
- Bairy, K., Thirumalaikolundusubramanian, P., Sivagnanam, G., Saraswathi, S., Sachidananda, A., & Shalini, A. (2007). Bullying among Trainee Doctors in Southern India: A Questionnaire Study. *Journal of Postgraduate Medicine, 53*(2), 87-90.
- Barbetta, P. A. (2003). *Estatística aplicada às Ciências Sociais* (5 ed.). UFSC.
- Barreto, M. (2001). *Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!* AbelhaweB.

- Barreto, M. (2006). *Violência, Saúde, Trabalho: Uma jornada de humilhações* [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social], Pontifícia Universidade Católica.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). *Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais*. *Serv. Soc. Soc.* doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Bassman, E. (1992). *Abuse in the workplace*. Westport, CT: Quorum Books.
- Benevides, A. (2010). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (4 ed.). Casa do Psicólogo.
- Bobroff, M. C., & Martins, J. (2013). *Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho*. *Rev.bioét.* (Impr.).
- Boone Jr, H., & Boone, D. (2012). Analyzing Likert. *Journal of Extension*, 50(2).
- Brank, E., Hoetger, L., & Hazen, K. (2012). Bullying. *The Annual Review of Law and Social Science*, 8, 213-30.
- Brown, K. (2004). Human Resource Management in the Public Sector. *Taylor & Francis Ltd - Public Management Review*, 6(3), 303-309. doi:10.1080/1471903042000256501
- Brunetto, Y., Xerri, M., Trincherro, E., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., & Borgonovi, E. (2016). Public-Private Sector Comparison of Nurses' Work Harassment Using SET: Italy and Australia. *Public Management Review*, 18(10), 1479–1503. doi:10.1080/14719037.2015.1114136
- Bulutlar, F., & Unler Oz, E. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86, 273-95.
- Callon, M., & Latour, B. (1981). *Unscrewing the big Leviathan: How actors macro-structure reality and how sociologists help them to do so*. Routledge and Kegan Paul.
- Canadian Red Cross. (2016). *Policies on Bullying and Harassment*. Obtido em 09 de 09 de 2022, de Canadian Red Cross: <https://www.redcross.ca/how-we-help/violence-bullying-and-abuse-prevention/educators/bullying-and-harassment-prevention/policies-on-bullying-and-harassment>
- Caran, V., Secco, I., Barbosa, D., & Robazzi, M. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paul Enferm*, 23(6), 737-744.
- Cardoso, G. A., & Almeida, V. (2016). *Assédio Moral na Administração Pública: uma visão crítica da jurisprudência brasileira*. Obtido de Revista Direito UFSM.
- Carvalho, M. d. (1995). Gestão organizacional estratégica: a questão dos recursos humanos e do desenvolvimento gerencial. *Revista de Administração Pública - RAP*, 29(1), 70-77. Obtido de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8290>
- Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. L. (2017). Public Service Motivation Research: Lessons for Practice. *Public Administration Review*, 77(4), 529–542. doi:10.1111/puar.2017.77.issue-4

- Cismaru, M., & Cismaru, R. (2018). Protecting University Students From Bullying And Harassment: A Review Of The Initiatives At Canadian Universities. *Contemporary Issues in Education Research*, 11(4), 145-152.
- Clegg, S. (1989). *Radical revisions: Power, discipline and organisations*. In *Critical perspectives on organisation and management theory*. (L. Smirich, & M. Calais, Edits.) Dartmouth.
- Conrad, C. (1983). *Organizational power* (Communication and organizations: An interpretive approach ed.). (L. Putnam, & M. Pacanowsky, Edits.) Sage.
- Constantino, T. (2010). *Assédio Moral: Numa Estrutura Autárquica* [Dissertação de Mestrado], Instituto Politécnico de Setúbal.
- Constituição da República Federativa do Brasil da Casa Civil. (1988). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Conti, C., & Rossini, A. (2010). Aspectos Jurídicos do Cyberbullying. *Revista Fmu Direito*, 24(34), 46-65.
- Correa, A., & Carrieri, A. (2004). *Moral harassment degrading work relations: a case study in the Judiciary*. Obtido de Revista de Administração Pública: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-412283>
- Courtois, A., & O'Keefe, T. (2015). Precarity in the Ivory Cage; Neoliberalism and casualisation of work in the Irish Higher Education Sector. *J. Crit. Educ. Policy Stud*, 13, 43-66.
- Cowell, R., Downe, J., & Morgan, K. (2011). The Ethical Framework for Local Government in England: Is It Having Any Effect and Why? *Public Management Review*, 13(3), 433-457. doi:10.1080/14719037.2011.553292
- Cowie, H., & Myers, C. (2014). Bullying amongst university students in the UK. *The International Journal of Emotional Educations*, 1, 66-75.
- Coyne, I., Craig, J., & Chong, P. (2004). Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 301-317.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 297-37.
- Cugnier, J. S. (2016). *Gestão de Pessoas, prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável* [Tese de Doutorado], Universidade Federal de Santa Catarina.
- Daniel, H., & Macêdo, K. (s.d.). The Moral Harassment in Health Professionals in an Organization Public. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 1, 51-63.
- Decker, C., & Van Quaquebeke, N. (2015). Getting Respect from A Boss You Respect: How Different Types of Respect Interact to Explain Subordinates' Job Satisfaction as Mediated by Self-Determination. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 543-556. doi:10.1007/s10551-014-2291-8
- Decreto n.º 1.171/1994 da Casa Civil. (1994). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

- Decreto n.º 1001/1969. Código Penal Militar da Casa Civil. (1969). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del1001.htm
- Decreto n.º 9.203/2017 da Secretaria-Geral. (2017). Presidência da República. Obtido em 28 de 09 de 2022, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Decreto/D9203.htm
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5 ed.). Córteix-Oboré.
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: the mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 35(6), 630-647.
- Dias, M. (2015). Lei Maria da Penha: A efetividade da Lei 11 .340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. *Revista dos Tribunais, LTDA*, 4.
- Diaz-Garcia, O. (2018). Bullying in Public Administration (Acoso laboral en la Administración Publica). *ResearchGate*, 1-9. Obtido de https://www.researchgate.net/publication/322082802_Bullying_in_Public_Administration_A_coso_laboral_en_la_Administracion_Publica
- Dickson, M., Den Hartog, D., & Mitchelson, K. (2003). Research on Leadership in A Cross-Cultural Context: Making Progress, and Raising New Questions. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 729-768. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.002
- Dimario, G., & Souza, L. (2011). Cyberbullying: estudo jurídico do fato. *Cadernos de iniciação científica, Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, 52-64.
- Drucker, P. (1998). *Introdução à Administração* (3 ed.). Pioneira.
- Dziuban, C. D., & Shirkey, E. S. (1974). *When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules* (Vol. 81). Psychol.
- Einarsen, S., & Skogstad , A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *Eur. J. Work Organ Psychol*, 5, 185- 201.
- Eisenhardt, K. M., & Bourgeois, L. J. (1988). Politics of strategic decisionmaking in high velocity environments: Towards a midrange theory. *Academy of Management Journal*, 31, 737-770.
- EPSJV. *Quem somos*. (2023). Obtido de <https://www.epsjv.fiocruz.br/escola/quem-somos>
- EPSJV. *Estrutura*. (2023). Obtido de <https://www.epsjv.fiocruz.br/escola/estrutura>
- Espelage, D., Astor, R., Cornell, D., Lester, J., Mayer, M., Meyer, E., . . . Tynes, B. (2013). *Prevention of Bullying in Schools, Colleges, and Universities*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Farrel, G., & Shafiei, T. (2012). Workplace aggression, including bullying in nursing and midwifery: A descriptive survey (the Swab Study). *International Journal of Nursing Studies*, 49, 1421-3.
- Fávero, L., Belfiore, P., Silva, F., & Chan, B. (2009). *Análise de Dados: Modelagem Multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.

- Ferreira, Á. (2020). A importância da análise descritiva. *Rev Col Bras Cir.* doi:10.1590/0100-6991e-20202682
- Ferreira, H. (2010). *Assédio Moral nas relações de trabalho* (2a ed.). Russell Editores.
- Ferreira, I. V. (2019). *O Assédio em Contexto Laboral: Um olhar Jurisprudencial à luz da Lei N.º 73/2017, de 16 de agosto*. Faculdade de Direito - Lisboa.
- Ferris, G. R., Zinko, R., Brouer, R. L., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2007). Strategic bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *Leadership Quarterly*, 18, 195-206.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS* (2 ed.). Sage.
- Fischmann, A. A., & Almeida, M. R. (1991). *Planejamento estratégico na prática* (2 ed.). Atlas.
- Fonseca, D. (2017). *Assédio Moral e Assédio Sexual: Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder*. Universidade Federal do Pará .
- Fonseca, R. (2003). Saúde mental para e pelo trabalho. *Revista LTr*, 67(6), 670-679.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison Harmondsworth*. Penguin.
- Foucault, M. (1996). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. Vozes.
- Fox, J., Elliott, D., Kerlikowske, R., Sanford, A., Newman, J., & Christeson, W. (2000). Bullying prevention is crime prevention. *Fight Crime: Invest in Kids*, 1-24.
- França, M., & Leal, A. (2015). O assédio moral como conduta violadora dos direitos fundamentais no meio militar. *Caderno de Administração*, 23(1).
- Freitas, M. (2001). *Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações* (Vol. 41). Revista de Administração de Empresas. FGV.
- Freitas, M. E. (2005). *Existe Saúde Moral nas Organizações?* Organizações e Sociedade.
- Freitas, M., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. Cengage Learning.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Fundação Oswaldo Cruz. (2014). *Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Prevenção e enfrentamento na Fiocruz*. Fiocruz.
- Gaulejac, V. (2006). *Do assédio moral ao assédio social*. EDUFU.
- Gil, A. C. (2012). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6 ed.). Atlas.
- Greengrass, K. (2013). Bullying in the 21st Century. *Anti-Bullying Network*.
- Grover, S. L. (2014). Unraveling Respect in Organization Studies. *Human Relations*, 67(1), 27–51. doi:10.1177/0018726713484944

- Guedes, M. N. (2008). *Terror Psicológico no trabalho*. LTr.
- Guilain, C. (2012). *Vencendo o bullying*. Hedra educação.
- Guimarães, C., Cançado, V., & Lima, R. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *R.Adm*, 51(2), 151-164.
- Guimarães, L., & Rimoli, A. (2006). "Mobbing" (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. *Universidade Católica Dom Bosco*, 22(2), 183-192.
- Hair Jr, J., Black, W., Babim, B., Anderson, R., Tatham, R., & Sant'Anna, M. (2009). *Análise Multivariada dos Dados* (6 ed.). Bookman.
- Hardy, C., & Clegg, S. (1996). Some dare call it power. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.) *Handbook of organizational studies*. Sage.
- Harvey, M., Treadway, D., Heames Thompson, J., & Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 85, 27-40.
- Heloani, R. (2011). A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *FGV*, 10(1), 50-53. Obtido de <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/50-53.pdf>
- Heloani, R., & Barreto, M. (2010). *Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental e violência psicológica*. São Paulo: Roca.
- Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio Moral: Gestão por Humilhação*. Brasil: Juruá.
- Hirigoyen, M. (1998). *Assédio, Coação e violência do cotidiano*. Pergaminho.
- Hirigoyen, M. (1999). *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*. Pergaminho.
- Hirigoyen, M. (2002). *Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral*. Bertrand do Brasil.
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management. University of Manchester. Institute of Science and Technology. Obtido de <http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C., & Einarsen, S. (2010). Leadership Styles as Predictors of Self-Reported and Observed Workplace Bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453-468.
- Hoel, H., Lewis, D., & Einarssdottir, A. (2017). Bullying and harassment of lesbians, gay men and bisexual employees: findings from a representative British national study. *Public Money & Management*, 35(5), 312-315. doi:10.1080/09540962.2017.1328169
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. (2003). *The cost of violence/stress at work and the benefits of violence/stress-free working environment*. University of Manchester. Institute of Science and Technology.
- Hongyu, K. (2018). Exploratory Factorial Analysis: theoretical summary, application and interpretation. *Engineering and Science*, 4(7), 88-103. doi:10.18607/ES201877599

- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(Spring).
- Hood, C. (1995). The "New Public Management" in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*.
- Huselid, M., Jackson, S., & Schuler, R. (1997). *Technical and strategic human resource management effectiveness a determinants of firm performance* (Vol. 40). Academy of Management Journal.
- Hutchinson, J. (2016). Rethinking Workplace Bullying as an Employment Relations Problem. *Journal of Industrial Relations*, 637-652.
- Hutchinson, M., & Jackson, D. (2015). The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organisational failures in health and social care. *Southern Cross University Research Portal*, 12-26. doi:/10.1111/nin.12077
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). "Like wolves in a pack": Stories of predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12, 235-251.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2010). Bullying as circuits of power. *Administrative Theory & Praxis*, 25-47.
- Ivancheva, M., Lynch, K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gend. Work Organ*, 26, 448–462.
- Jornal do Judiciário. (2011). *Violência contra a Mulher*. *SintraJud*, 2. Obtido de http://www.sintrajud.org.br/jornal/arquivo/jj_428.pdf
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of stressors and strains in UK academics. *Educ. Psychol*, 21, 474–492.
- Kivimäki, M., & Virtanen, M. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental*, 60, 779-783.
- Kretzmann, J., & Mcknight, J. (1993). *Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing community assets*. ACTA Publications.
- Landis, J., & Koch, G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33, 159-174. doi:10.2307/2529310
- Lappalainen, C., Meriläinen, M., Puhakka, H., & Sinkkonen, H.-M. (2011). Bullying among university students – does it exist? *Finnish Journal of Youth Research*, 29(2), 64-80.
- Lei n.º 10.406/2002 da Casa Civil. (2002). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm
- Lei n.º 11.340/2006 da Secretaria Geral. (2006). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm

- Lei n.º 11.355/2006 da Casa Civil. (2006). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2006/Lei/L11355.htm
- Lei n.º 12.250/2006 de Procedência Estadual. (s.d.). Governo do Estado de São Paulo. Obtido de <https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159760/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06>
- Lei n.º 13.185/2015 da Secretaria Geral. (2015). Presidência da República. Obtido de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm
- Lei n.º 14.188/2021 da Secretaria Geral. (2021). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2021/lei/l14188.htm
- Lei n.º 3.921/2002 de Procedência Estadual. (2002). Governo do Estado do Rio de Janeiro. Obtido de http://silep.fazenda.rj.gov.br/index.html?lei_3921_23082002.htm
- Lei n.º 8.112/1990 da Casa Civil. (1990). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm
- Lei n.º 8.213/1991 da Casa Civil. (1991). Presidência da República. Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm
- Lei n.º 9.054/1997 da Casa Civil. (1997). Obtido de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9504.htm
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces* (Vol. 5). Violence and victims.
- Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work* (Vol. 5). European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 23-33.
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. (2011). The hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340-364.
- Lounsbury, M. (2003). *The problem of order revisited: Towards a more critical insitutional perspective* (Central currents in organization studies ed.). (S. Clegg, Ed.) Sage.
- Ma, S., Wang, H., & Chen, Y. (2011). Concept Analysis of Workplace Bullying. *Hu Li Za Zhi the Journal of Nursing*, 81-86.
- Magee, J., & Frasier, C. W. (2014). Status and Power: The Principal Inputs to Influence for Public Managers. *Public Administration Review*, 74(3), 307–317. doi:10.1111/puar.12203
- Mancuso, R. (1996). *Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos*. LTr. Ministério Público do Trabalho.
- Maroco, J. (2014). *Análise Estatística com SPSS Statistics*. Report Number.

- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?* Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Martinez, M., Jamison, M., & Tilmar, M. (2013). Public utilities corporate governance: guest editorial introduction. *Journal of Management and Governance*, 17(4), 827– 833.
- Martiningo Filho, A., & Soares Siqueira, M. V. (2008). *Assédio Moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas*. Obtido de RAM- Revista de Administração Mackenzie: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5.pdf>
- Mattos, C. a. (2010). *O assédio Moral no serviço Público estadual: uma investigação no Estado do Pará* (Vol. 6). Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional.
- Medina, J. (2011). Toward a Foucauldian epistemology of resistance: Counter-memory, epistemic friction and guerilla pluralism. *Foucault Studies*, 12, 9-35.
- Meirelles, M. (2014). *O Uso do SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) na Ciência Política: uma breve introdução* (14 ed.). UFPEL.
- Mello, M., & Amâncio Filho, A. (2010). The management of human resources in a public institution of science and technology in health: the Fiocruz case. *Scielo*, 44(3). doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000300004>
- Mendes, I. (2012). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Administração Pública: mito ou realidade?* [Dissertação de Mestrado], Instituto Politécnico de Setúbal.
- Mercelle, J., & Murphy, E. (2017). The Neoliberalisation of Irish Higher Education under Austerity. *Crit. Sociol*, 43, 371–387.
- Meriläinen, M., Kõiv, K., & Honkanen, A. (2019). Bullying effects on performance and engagement among academics. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1205-1223. doi:10.1108/ER-11-2017-0264
- Mesquita, A., Silva, A., Bezerra, H., Fontinele, T., & Neiva, Y. (2017). Assédio moral: Impacto Sobre a Saúde Mental e o Envolvimento com Trabalho em Agentes Comunitários de Saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 3-17. doi:10.20435/pssa.v9i1.375
- Mintzberg, H. (2003). *The organization as a political arena* (Central currents in organization studies ed.). (S. Clegg, Ed.) Sage.
- Motta, I., & Tioffi Junior, J. (2013). Assédio Moral ao Servidor Público no ambiente de trabalho durante o período Eleitoral para eleições majoritárias municipais no Brasil. 13(1), 315-329.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicologia Organizacional*. Thomson.
- Mumby, D. K. (2001). *Power and politics* (The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods ed.). (F. Jablin, & L. Putnam, Edits.) Sage.
- Nascimento, A. O., & Silva, S. d. (2012). Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. *Revista Administração em Diálogo*, 14(1), 108-121.

- Nguyen, D., Teo, S., Grover, S., & Nguyen, N. (2019). Respect, bullying, and public sector work outcomes in Vietnam. *Public Management Review*, 21(6), 863–889. doi:10.1080/14719037.2018.1538426
- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-32.
- Nogueira, R., Nunes, T., Neto, A., & Ferreira, R. (2020). The legislative systematization of workplace bullying in the scope of the state public administrations in Brazil. *Journal of Administrative Sciences*, 1-18. doi:10.5020/2318-0722.2020.8011
- Nunes Sobrinho, F., & Nassaralla, I. (2004). *Pedagogia Institucional: Fatores Human os nas Organizações*. ZIT.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2012). *The dynamic and the enabling organizational factors to the occurrence of workplace bullying* (Vol. 4). Revista de Gestão e Secretariado.
- O’Connell, P., Calvert, E., & Watson, D. (2007). *Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007*. Economic and Social Research Institute.
- Obicci, P. (2015). Effect of workplace bullying on employee performance in the public sector. *Asian Journal of Management Research*, 6(1), 43-55.
- Ofício Circular n.º 2/2021 do Conselho Nacional de Saúde – Ética em Pesquisa. (2021). Ministério da Saúde. Obtido de https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf
- Oliveira, D. d. (2012). *Planejamento Estratégico* (30 ed.). Atlas.
- Osborne, S. (2010). *The New Public Governance? Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. Routledge.
- Paixão, R., Melo, D., Silva, J., & Cerquinho, K. (2013). *Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral*. Revista de Administração.
- Pamplona Filho, R. (2002). *Assédio sexual na relação de emprego*. LTr.
- Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Obtido de Scientific Research: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnjsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1996294](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnjsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1996294)
- Parker, R., & Bradley, L. (2000). Organisational culture in the public sector: Evidence from six organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 13(2), 125–141.
- Parry, K., & Proctor-Thomson, S. (2003). Leadership, culture and performance: The case of the New Zealand public sector. *Journal of Change Management*, 3, 376-399.
- Pasquali, L. (1999). *Análise fatorial: um manual teórico-prático*. EditoraUnB.

- Peli, P., & Teixeira, P. (2006). *Assedio moral: uma responsabilidade corporativa*. Ícone.
- Pereira, F., Alledi Filho, C., Quelhas, O., Bonina, N., Vieira, J., & Marques, V. (2017). New public management and New public governance: A conceptual analysis comparison. *Revista Espacios*, 38(7), 6-29. Obtido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n07/a17v38n07p06.pdf>
- Pereira, M. (30 de 05 de 2015). *O Cyberbullying e as repercussões jurídicas na sociedade digital*. Jus.com.br. Obtido de <https://jus.com.br/artigos/39613/o-cyberbullying-e-as-repercussoes-juridicas-na-sociedade-digital>
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391.
- Petrosino, A., Turpin-Petrosino, C., & Buehler, J. (2011). Scared straight and other juvenile awareness programs for preventing juvenile delinquency: A systematic review of the randomized experimental evidence. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 1-23.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding power in organizations. *California Management Review*, 34, 29-50.
- Pfeffer, J. (2007). Human resources from an organizational behavior perspective: Some paradoxes explained. *Journal of Economic Perspectives*, 21, 115–134.
- Prado, S. (2013). Bullying e responsabilidade civil: alguns aspectos essenciais. *Revista dos Tribunais*, 102(933), 501-548.
- Quang, T., & Vuong, N. (2002). Management Styles and Organisational Effectiveness in Vietnam. *Research and Practice in Human Resource Management*, 10(2), 36-55.
- Redinha, M. R. (2003). *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Relatório sobre o assédio sexual na UE e a avaliação do movimento MeToo. (2023). Parlamento Europeu
- Richards, J., & Daley, H. (2003). *Bullying policy: development, implementation and monitoring*. Taylor & Francis.
- Rocha, D. G. (2009). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Universidade Candido Mendes.
- Roche, M. (2010). Violence toward nurses, the work environment, and patient outcomes. *Journal of Nursing Scholarship*, 42, 13.
- Rodríguez-Muñoz, A., Martínez-Gamarra, M., Moreno-Jiménez, B., & Gálvez, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Aplicación del modelo de demandas y recursos laborales [Organizational predictors of psychological harassment at work: application of the model of demands and labor resources. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 333–346.

- Roscigno, V., Lopez, S., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces*, 87, 1561–1589.
- Rufino, R. (2006). *Assédio moral no âmbito da empresa*. LTr.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Salin, D. (2003). Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.
- Samnani, A.-K. (2013). The Early Stages of Workplace Bullying and How It Becomes Prolonged: The Role of Culture in Predicting Target Responses. *Journal of Business Ethics*, 113(1), 119–132. doi:10.1007/s10551-012-1286-6
- Schenk, A., & Fremouw, W. (2012). Prevalence, psychological impact, and coping of cyberbully victims among college students. *Journal of School Violence*, 11(1), 21-37.
- Secchi, L. (2009). Modelos organizacionais e reformas da administração pública. *Revista de Administração Pública*, 43(2), 347 – 369.
- Seigne, E., Coyne, I., Randall, P., & Parker, J. (2007). Personality traits of bullies as a contributory factor in workplace bullying: An exploratory study. *International Journal of Organization Theory and Behaviour*, 10, 118–123.
- Senado Federal. (2011). *Assédio moral e sexual*. Diretoria-Geral.
- Serrano Olivares, R. (2005). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Consejo Económico y Social.
- Silva, J. L. (2005). *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro.
- Silva, L. M., & Silva, L. d. (2015). *O Assédio Moral na Administração Pública: um livro em prol da extinção dessa praga*. LTr.
- Silva, M. P. (2006). *Burnout: por que sofrem os professores?* Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia.
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. (2011). Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying. *Applied Psychology*, 60(3), 475–495. doi:10.1111/apps.2011.60.issue-3
- Smyth, J. (2017). *The Toxic University. Zombie Leadership. Academic Rock Stars, and Neoliberal Ideology*. Palgrave.
- Souza, A. (2017). *Boas práticas de governança e gestão de pessoas: um estudo de caso na Marinha do Brasil* [Dissertação de Mestrado em Sistemas de Gestão], Escola de Engenharia - Universidade Federal Fluminense.

- Souza, A. C., & Oliveira, A. (2020). Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. *Revista Científica Doctum: Direito. DOCTUM*, 1(4). Obtido de <http://revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/362/300>
- Stevens, V., De Bourdeaudhuij, I., & Van Oost, P. (2000). Bullying in Flemish schools: an evaluation of anti-bullying intervention in primary and secondary schools. *British Journal of Educational Psychology*, 195-210.
- Suárez, O. A. (2002). La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea. *Lan Har Remanak*, 7, 279-296.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). Using multivariate analysis. Allyn & Bacon.
- Tanoğlu, Ş. (2006). Mobbing in business evaluation and application of a higher educational institution. Unpublished master thesis. Selçuk University Institute of Social Sciences.
- Tehrani, N. (2005). *Bullying at work: beyond policies to a culture of respect*. CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development).
- Teixeira, C. (2012). *Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública* [Dissertação de Mestrado], Instituto Politécnico de Bragança.
- Thang, L., Rowley, C., Quang, T., & Warner, M. (2007). To What Extent Can Management Practices Be Transferred between Countries? The Case of Human Resource Management in Vietnam. *Journal of World Business*, 42, 113-127. doi:10.1016/j.jwb.2006.11.005
- Toksoy, D., & Bayramoğlu, M. (2013). Bullying within the Forestry Organizations of Turkey. *The Scientific World Journal*, 15, 1-10.
- Tribunal de Contas da União. (2014). *Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública*. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão.
- Truzzi, G. (06 de 02 de 2019). *Cyberbullying, Cyberstalking e Redes Sociais. Os reflexos da perseguição digital*. Obtido em 30 de 09 de 2022, de https://giseletruzzi.jusbrasil.com.br/artigos/673828655/cyberbullying-cyberstalking-e-redes-sociais?ref=topic_feed
- Tüzel, E. (2009). *An investigation into mobbing behaviours experienced by research assistants in terms of a number of variables: Case of Gazi University*. Paper presented at The First International Congress of Educational Research.
- Ulrich, D. (1998). *Os campeões de Recursos Humanos: inovando para obter os melhores resultados*. Futura.
- Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard*. Harvard Business School Press.
- Vacovski, E. (2019). *Boas práticas de Governança Pública: Análise dos processos disciplinares decorrentes de assédio moral instaurados no âmbito da (UTFPR) durante o biênio 2018/2019*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

- Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg, D., & Brodbeck, F. (2011). More than Meets the Eye: The Role of Subordinates' Self-Perceptions in Leader Categorization Processes. *The Leadership Quarterly*, 367–382. doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.011
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehaviour in organisations: The ory, research and management*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Verdasca, A. T. (2010). *Assédio moral no Trabalho: uma aplicação ao sector bancário português*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa. Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações.
- Vickers, M. H. (2006). Towards employee wellness: Rethinking bullying paradoxes and masks. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 267–281.
- Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2010). Bullying as Circuits of Power - An Australian Nursing Perspective. *Accelerating the world's research*, 32(1), 25-47. doi:DOI 10.2753/ATP1084-1806320102
- Vieira Segundo, L., & Speranza, H. (2014). *Cyberbullying*. Revista Síntese Direito de Família.
- Vredenburg, D., & Brender, Y. (1998). The hierarchical abuse of power in work organizations. *Journal of Business Ethics*, 17, 1337-1347.
- Waldman, J., Kelly, F., Sanjeev, A., & Smith, H. (2004). The shocking cost of turnover in healthcare. *Healthcare Management Review*, 29, 2-7.
- Yamada, D. (2000). The phenomenon of 'workplace bullying' and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, 88, 475-536.
- Yamada, D. (2008). *Workplace bullying and ethical leadership*. Boston: Suffolk University Law School.
- Yaman, E. (2007). *The informal punishments, to which the academic staff is subjected, as an education management problem in universities: A qualitative research. Unpublished dissertation of doctor of philosophy*. Marmara University Institute of Social Sciences.
- Zabala, I. (2003). *Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Edições Loyola.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets. In S. Fox, & F. Specter (Eds.), *Mobbing at work: Escalated conflict in organizations* American Psychological Association.
- Zapf, D., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, & D. Zapf (Eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* Taylor and Francis.

ANEXOS

Anexo 1. Estruturação do Instrumento de Recolha de Dados

Práticas de Assédio Moral na Instituição Pública			
Dimensão	Subdimensão	Indicadores (operacionalização)	Autores
Existência do Assédio Laboral	H1. Conflitos de Interesses	1 Conflitos de interesses no ambiente de trabalho. 1.1 Discussões no ambiente de trabalho.	(Hirigoyen M., 1999)
	H2. Condições de trabalho degradantes	2 Exclusão de alguma atividade importante para a sua formação ou qualificação. 2.1 Exclusão das tarefas em equipe. 2.2 Exclusão no dia a dia. 2.3 Atribuição de tarefas com objetivos ou prazos de entrega impossíveis de atingir. 2.4 Presença ignorada. 2.5 Acesso vedado a informação. 2.6 Perda de equipamentos necessários para realização do trabalho. 2.7 Sinais ou indicações para pedir demissão, remoção ou mudar de setor. 2.8 Mudança de setor para o isolamento. 2.9 Opiniões e pontos de vista são ignorados. 2.10 Trabalho é excessivamente controlado.	(Barreto M., 2000)
	H3. Atentado contra a dignidade	3 Obrigado a fazer tarefas humilhantes. 3.1 Insinuações ou espalharam boatos, sem fundamentos. 3.2 Críticas exageradas de sua função. 3.3 Humilhação em Público. 3.4 Atividades sempre são criticadas. 3.5 Críticas sobre a sua vida privada. 3.6 Alvo de assédio com base em suas convicções políticas. 3.7 Alvo de assédio com base em suas convicções religiosas. 3.8 Alvo de assédio com base em sua condição sexual. 3.9 Alvo de assédio com base em sua cor/etnia 3.10 Gritos constantes.	(Arciniega, 2009; Leymann, 1996; Hirigoyen M.F., 1999)
	H4. Denúncia (Direitos legais)	4 Considera que já foi vítima de Assédio. 4.1 Assédio através da chefia. 4.2 Assédio através da equipe. 4.3 Denúncia ao departamento de saúde da Organização. 4.4 Apresentou o caso a Seção de Gestão de Pessoas. 4.5 Denúncia junto a Ouvidoria da Instituição. 4.6 Abertura de processo administrativo (PAD). 4.7 Prevenção pela Instituição. 4.8 Não realizou denúncia.	(Barreto, M. & Heloani, R., 2015; Nunes & Tolfo, 2012)

Consequências e Sintomas	H5. Redução do desempenho da atividade Funcional	5 Avaliação de desempenho prejudicada. 5.1 Redução da qualidade do desempenho profissional. 5.2 Erros constantes nas atividades funcionais.	(Hirigoyen, 2002; Hoel & Cooper, 2000; Martiningo Filho & Soares Siqueira, 2008; Parent-Thirion, Macias, Hurley, & Vermeylen, 2007)
	H6. Doenças Físicas e Psicológicas	6 Afetado fisicamente. 6.1 Afetado psicologicamente. 6.2 Consumo de remédios ansiolíticos ou antidepressivo. 6.3 Consumo após o esgotamento psicológico 6.4 Sintomas apresentados após o problema.	(Barreto M., 2000; Barreto, M. & Heloani, R., 2015; Fonseca, 2017; Guedes, 2008; Hirigoyen M., 1999; Nunes & Tolfo, 2012)
	H7. Afastamentos	7 Orientação/consulta médica ou psicológica 7.1 Afastamento do trabalho por orientação médica (Licença Médica) 7.2 Afastamento para tratamento de saúde (Processo) 7.3 Afastamento para tratamento de Pessoa em família. 7.4 Licença sem vencimento ou outro afastamento.	(Constantino, 2010; Leymann, 1996; Mattos, 2010)
	H8. Remoção	8 Mudança de setor. 8.1 Mudança para outra Unidade.	(Constantino, 2010; Correa & Carrieri, 2004; Leymann, 1996; Mattos, 2010)

Fonte: Adaptado de Constantino

Anexo 2. Instrumento de Recolha de Dados

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa de investigação da aluna Carla Barcellos do curso de Mestrado em Administração Pública (MPA) do ISCSP da Universidade de Lisboa de Portugal. Este estudo pretende analisar a possibilidade de existência do Assédio Moral no âmbito organizacional assim como identificar as características e consequências que o assédio moral pode ocasionar as vítimas visando possibilitar a realização de uma investigação para fins académicos sobre o referido tema. Sua participação é voluntária e sua privacidade será respeitada de modo que as informações sejam sigilosas. O questionário será dividido em partes:

- 1- Informações gerais sobre você;
- 2- Informações sobre a existência do assédio moral no âmbito do trabalho;
- 3- As consequências e os principais sintomas que o assédio moral ocasiona a vítima.

Esta pesquisa visa auxiliar os gestores na criação de planos estratégicos de saúde do trabalhador, gestão e direito dos profissionais que por muitas vezes não têm ciência da ação em questão.

Por isso, sua participação é muito importante! Para iniciar o inquérito, será necessário aceitar o termo de consentimento a seguir:

Endereço de e-mail: * _____

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO*

Obrigada por ler estas informações. Você estará participando do estudo por livre e espontânea vontade e é livre para interromper sua participação a qualquer momento, sem precisar dar explicações.

Confirmo que li e concordo em participar da presente pesquisa

PARTE 1: CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE - INFORMAÇÕES GERAIS

1.1 Área Profissional*

1.1.2 Vínculo* (Servidor, Cedido, Terceirizado, Bolsista, Autônomo)

1.1.3 Cargo* (A indicar os vários cargos funcionais dentro da instituição)

1.1.4 Idade*

1.1.5 Gênero*

1.1.6 Tempo de serviço na Instituição*

Até 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	+ de 10 anos
-----------	----------	-----------	--------------

1.1.7 Estado civil*

1.1.8 Escolaridade* (Fundamental, Médio, Superior, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado)

1.1.9 Nacionalidade*

1.1.10 Cor*

PARTE 2: EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio moral define-se como qualquer ação abusiva, assídua e contínua que se aplica através de atos, palavras, comportamentos, gestos ou através da escrita, humilhando, constringendo e desqualificando a equipe ou uma pessoa, afetando a sua saúde mental e física e a sua dignidade, prejudicando a sua vida pessoal e profissional. Com base nesse conceito, responda as perguntas a seguir:

2.1 Relativamente as seguintes afirmações, indique o item que melhor traduz a sua impressão quanto a existência do assédio moral.

1 - Nunca	2 – Esporadicamente	3 – Mensalmente	4 - Semanalmente	5- Diariamente
-----------	---------------------	-----------------	------------------	----------------

Existência do Assédio Moral					
	Nunca	Esporadicamente	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
2.1.1 Já ocorreu conflitos de interesses no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
2.1.2 Já ocorreu discussões no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
2.1.3 Foi obrigado a fazer tarefas humilhantes.	1	2	3	4	5
2.1.4 Foi excluído de alguma atividade importante para a sua formação ou qualificação.	1	2	3	4	5
2.1.5 Foi excluído de realizar as tarefas em equipe.	1	2	3	4	5
2.1.6 Sentiu-se excluído ou evitado.	1	2	3	4	5
2.1.7 Foram-lhe atribuídas tarefas com objetivos ou prazos de entrega impossíveis de atingir.	1	2	3	4	5
2.1.8 Sua presença á foi ignorada.	1	2	3	4	5
2.1.9 Já fizeram insinuações ou espalharam boatos ao seu respeito, sem motivos.	1	2	3	4	5

2.1.10. É-lhe vedado o acesso a informação que afeta o seu desempenho profissional.	1	2	3	4	5
2.1.11. Retiraram algum equipamento que era necessário para realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5
2.1.12. Recebeu críticas exageradas sobre o exercício das suas tarefas ou funções.	1	2	3	4	5
2.1.13. Foi humilhado publicamente.	1	2	3	4	5
2.1.14. Recebeu sinais, indicações, opressões para pedir demissão, remoção ou mudar de setor.	1	2	3	4	5
2.1.15. Mudaram-no de setor para o isolar dos demais colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
2.1.16. Suas opiniões e pontos de vista são sistematicamente ignorados.	1	2	3	4	5
2.1.17. Suas atividades são sempre criticadas.	1	2	3	4	5
2.1.18. Fizeram comentários ou críticas sobre a sua vida privada	1	2	3	4	5
2.1.19. Sente que o seu trabalho é excessivamente controlado.	1	2	3	4	5
2.1.20. Foi alvo de assédio com base em suas convicções políticas.	1	2	3	4	5
2.1.21. Foi alvo de assédio com base em suas convicções religiosas.	1	2	3	4	5
2.1.22. Foi alvo de assédio com base em sua condição sexual.	1	2	3	4	5
2.1.23. Foi alvo de assédio com base em sua cor/etnia.					
2.1.24. Gritam com você constantemente.	1	2	3	4	5

2.2 Considero que já fui vítima de assédio? A resposta negativa a esta pergunta significa o final do questionário.

Sim	Não
------------	------------

A seguir, indique o item que melhor traduz a sua impressão/reação quanto a existência do assédio moral. Utilize uma escala entre 1 a 5, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e, 5 ações que ocorrem com certa frequência.

Existência do Assédio Moral	1 ←————→ 5				
2.2.1 Considero que já sofri alguma forma de assédio por minha chefia ou superiores hierárquicos.	1	2	3	4	5
2.2.2 Considero que já sofri alguma forma de assédio por colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
2.2.3 Apresentei denúncia ao departamento de saúde da Organização.	1	2	3	4	5
2.2.4 Informe o caso a Seção de Gestão de Pessoas.	1	2	3	4	5
2.2.5 Apresentei Denúncia junto a Ouvidoria da Instituição.	1	2	3	4	5
2.2.6 Solicitei abertura de processo administrativo (PAD).	1	2	3	4	5
2.2.7 Acredito que a instituição atua preventivamente para coibir qualquer forma de assédio.	1	2	3	4	5

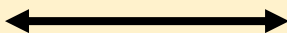
2.2.8 Não fiz nada. (Assinale esta questão caso não tenha realizado nenhuma ação).

PARTE 3: CONSEQUÊNCIAS E PRINCIPAIS SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 As situações de assédio que foi vítima levaram a tomar medidas legais? Para responder assinale apenas um item de acordo com que melhor traduz a sua impressão sobre cada afirmação. Utilize uma escala entre 1 a 5, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e, 5 ações que ocorrem com certa frequência.

Consequências do Assédio Moral	1 ←————→ 5				
3.1.1 Solicitei a mudança de setor.	1	2	3	4	5
3.1.2 Solicitei a Remoção para outra Unidade.	1	2	3	4	5
3.1.3 Solicitei afastamento para tratamento de saúde.	1	2	3	4	5
3.1.4 Solicitei atestado médico junto ao núcleo de saúde da Instituição.	1	2	3	4	5
3.1.5 Solicitou afastamento para tratamento de pessoa em família.	1	2	3	4	5

3.2 Que efeitos provocaram as situações de assédio que foi vítima? Para responder assinale apenas um item de acordo com que melhor traduz a sua impressão sobre cada afirmação. Para responder assinale apenas um item de acordo com que melhor traduz a sua impressão sobre cada afirmação. Utilize uma escala entre 1 a 5, sendo que 1 significa ações que nunca ocorrem e, 5 ações que ocorrem com certa frequência.

Consequências do Assédio Moral		1  5				
3.2.1 Sentiu-se prejudicado alguma vez na avaliação de desempenho.		1	2	3	4	5
3.2.2 Percebeu que a qualidade de seu desempenho profissional reduziu.		1	2	3	4	5
3.2.3 Suas atividades consistem em muitos erros que antes não ocorriam.		1	2	3	4	5

3.3 Quais os sintomas que foram ocasionados em virtude das situações de assédio que foi vítima? Para responder assinale apenas um item de acordo com que melhor traduz a sua impressão sobre cada afirmação.

Consequências do Assédio Moral			
3.3.1 Sentiu-se afetado fisicamente.	Sim	Não	Às Vezes
3.3.2 Sentiu-se afetado psicologicamente.	Sim	Não	Às Vezes
3.3.3 Toma algum remédio que seja ansiolítico ou antidepressivo.	Sim	Não	Às Vezes

3.3.4 Há quanto tempo em média começou a tomar ansiolíticos ou antidepressivos?

0-5 anos	5-10 anos	10-15 anos	N/A
----------	-----------	------------	-----

3.4 Quais foram os efeitos que apresentou após o problema ter ocorrido? Indique **TODOS** os efeitos.

Consumo de álcool	
Consumo de drogas	
Crise de ansiedade	
Crises de asma	
Crises de choro	
Depressão	
Dermatites alérgicas	
Distúrbios digestivos	
Dores generalizadas no corpo	
Enxaqueca/dor de cabeça	
Esquecimento	
Falta de apetite	
Falta de ar	
Fome excessiva	
Insônia	
Pensamento repetitivo	
Pensamentos suicidas	
Perda de apetite	
Pressão Alta	
Sentimento de inutilidade	
Sonolência excessiva	
Taquicardia	
Tentativa de suicídio	
Tonturas	
Nenhum Sintoma	

AGRADEÇO POR SUA PARTICIPAÇÃO!

Uma cópia das suas respostas será enviada para o endereço de e-mail fornecido.

Anexo 3. Ofício Circular nº2/2021 do Conselho Nacional de Saúde - Ética em Pesquisa do Brasil



Ministério da Saúde
Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde
Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

Aos (Às) coordenadores (as) de Comitês de Ética em Pesquisa,

Assunto: Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

Encaminhado, anexo, documento referente às orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

Atenciosamente,

CRISTIANE ALARCÃO FULGÊNCIO
Secretária Executiva da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Alarcão Fulgêncio, Secretário Executivo da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa**, em 25/02/2021, às 12:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#); e art. 8º, da [Portaria nº 900 de 31 de Março de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.saude.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0019229910** e o código CRC **607D08F0**.

Referência: Processo nº 25000.026908/2021-15

SEI nº 0019229910

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP
SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D Edifício PO 700, 3º andar - Bairro Asa Norte, Brasília/DF, CEP 70719-040
Site - saude.gov.br



Ministério da Saúde
Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde
Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

ORIENTAÇÕES PARA PROCEDIMENTOS EM PESQUISAS COM QUALQUER ETAPA EM AMBIENTE VIRTUAL

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) orienta pesquisadores e Comitês de Ética em Pesquisa em relação a procedimentos que envolvam o contato com participantes e/ou coleta de dados em qualquer etapa da pesquisa, em ambiente virtual.

Tais medidas visam preservar a proteção, segurança e os direitos dos participantes de pesquisa. Estas orientações quando aplicadas aos participantes de pesquisa em situação de vulnerabilidade devem estar em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde – CNS – nº 466 de 2012 e a de nº 510 de 2016.

Entende-se por:

0.1. Meio ou ambiente virtual: aquele que envolve a utilização da internet (como e-mails, sites eletrônicos, formulários disponibilizados por programas, etc.), do telefone (ligação de áudio, de vídeo, uso de aplicativos de chamadas, etc.), assim como outros programas e aplicativos que utilizam esses meios.

0.2. Forma não presencial: contato realizado por meio ou ambiente virtual, inclusive telefônico, não envolvendo a presença física do pesquisador e do participante de pesquisa.

0.3. Dados pessoais: informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável (artigo 5º da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD – nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), tais como números de documentos, de prontuário, etc.

0.4. Dados pessoais sensíveis - dados sobre origem racial ou étnica, religião, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (artigo 5º da LGPD nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Nesse sentido, aplicam-se as seguintes orientações nas pesquisas com seres humanos que envolvam essas ferramentas:

1. EM RELAÇÃO À SUBMISSÃO DO PROTOCOLO AO SISTEMA CEP/CONEP:

1.1. O pesquisador deverá apresentar na metodologia do projeto de pesquisa a explicação de todas as etapas/fases não presenciais do estudo, enviando, inclusive, os modelos de formulários, termos e outros documentos que serão apresentados ao candidato a participante de pesquisa e aos participantes de pesquisa.

1.2. O pesquisador deverá descrever e justificar o procedimento a ser adotado para a obtenção do consentimento livre e esclarecido, bem como, o formato de registro ou assinatura do termo que será utilizado.

1.2.1. Caberá ao pesquisador destacar, além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, devem ser informadas as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação.

1.3. Quando os Registros de Consentimento Livre e Esclarecido / Termos de Consentimento Livre e Esclarecido forem documentais, devem ser apresentados, preferencialmente, na mesma formatação utilizada para visualização dos participantes da pesquisa.

2. EM RELAÇÃO AOS PROCEDIMENTOS QUE ENVOLVEM CONTATO ATRAVÉS DE MEIO VIRTUAL OU TELEFÔNICOS COM OS POSSÍVEIS PARTICIPANTES DE PESQUISA:

2.1. O convite para participação na pesquisa não deve ser feito com a utilização de listas que permitam a identificação dos convidados nem a visualização dos seus dados de contato (e-mail, telefone, etc) por terceiros.

2.1.1. Qualquer convite individual enviado por e-mail só poderá ter um remetente e um destinatário, ou ser enviado na forma de lista oculta.

2.1.2. Qualquer convite individual deve esclarecer ao candidato a participantes de pesquisa, que antes de responder às perguntas do pesquisador disponibilizadas em ambiente não presencial ou virtual (questionário/formulário ou entrevista), será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ou Termo de Assentimento, quando for o caso) para a sua anuência.

2.2. Quando a coleta de dados ocorrer em ambiente virtual (com uso de programas para coleta ou registro de dados, e-mail, entre outros), na modalidade de consentimento (Registro ou TCLE), o pesquisador deve enfatizar a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

2.2.1. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento.

2.2.2. Caso tenha pergunta obrigatória deve constar no TCLE o direito do participante de não responder a pergunta.

2.2.3. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada.

2.2.4. O participante de pesquisa terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento.

2.3. Quando a pesquisa em ambiente virtual envolver a participação de menores de 18 anos, o primeiro contato para consentimento deve ser com os pais e/ou responsáveis, e a partir da concordância, deverá se buscar o assentimento do menor de idade.

2.4. Caberá ao pesquisador responsável conhecer a política de privacidade da ferramenta utilizada quanto a coleta de informações pessoais, mesmo que por meio de robôs, e o risco de compartilhamento dessas informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços de maneira a assegurar os aspectos éticos.

2.5. Deve ficar claro ao participante da pesquisa, no convite, que o consentimento será previamente apresentado e, caso, concorde em participar, será considerado anuência quando responder ao questionário/formulário ou entrevista da pesquisa.

2.5.1. Ficam excetuados os processos de consentimento previstos no Art. 4º da Resolução CNS nº 510 de 2016.

2.6. Caberá ao pesquisador explicar como serão assumidos os custos diretos e indiretos da pesquisa, quando a mesma se der exclusivamente com a utilização de ferramentas eletrônicas sem custo para o seu uso ou já de propriedade do mesmo.

3. COM RELAÇÃO À SEGURANÇA NA TRANSFERÊNCIA E NO ARMAZENAMENTO DOS DADOS:

3.1. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa.

3.2. Uma vez concluída a coleta de dados, é recomendado ao pesquisador responsável fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

3.3. O mesmo cuidado deverá ser seguido para os registros de consentimento livre e esclarecido que sejam gravações de vídeo ou áudio. É recomendado ao pesquisador responsável fazer o download dos dados, não sendo indicado a sua manutenção em qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

3.4. Em consonância ao disposto na Resolução CNS nº 510 de 2016, artigo 9 inciso V), para os participantes de pesquisas que utilizem metodologias próprias das Ciências Humanas e Sociais, deve haver a manifestação expressa de sua concordância ou não quanto à divulgação de sua identidade e das demais informações coletadas.

4. QUANTO AO CONTEÚDO DOS DOCUMENTOS TRAMITADOS:

4.1. Os documentos em formato eletrônico relacionados à obtenção do consentimento devem apresentar todas as informações necessárias para o adequado esclarecimento do participante, com as garantias e direitos previstos nas Resoluções CNS nº 466 de 2012 e 510 de 2016 e, de acordo com as particularidades da pesquisa.

4.2. O convite para a participação na pesquisa deverá conter, obrigatoriamente, link para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos dados do participante da pesquisa. Nessas situações, o pesquisador responsável fica obrigado a enviar ao participante de pesquisa, a resposta de ciência do interesse do participante de pesquisa retirar seu consentimento

4.3. Nos casos em que não for possível a identificação do questionário do participante, o pesquisador deverá esclarecer a impossibilidade de exclusão dos dados da pesquisa durante o processo de registro / consentimento.

4.4. Durante o processo de consentimento, o pesquisador deverá esclarecer o participante de maneira clara e objetiva, como se dará o registro de seu consentimento para participar da pesquisa.

4.5. Quando a pesquisa na área biomédica exigir necessariamente a presença do participante de pesquisa junto à equipe, o TCLE deverá ser obtido na sua forma física, de acordo com o previsto na Resolução CNS nº 466 de 2012, item IV.5.d. Esse consentimento deverá ser obtido ainda que o participante de pesquisa já tenha registrado o seu consentimento de forma eletrônica em etapa anterior da pesquisa. Os casos não contemplados neste documento, conflitantes ou ainda não previstos nas resoluções disponíveis, serão avaliados pelos colegiados do Sistema CEP/Conep.

JORGE ALVES DE ALMEIDA VENANCIO
Coordenador da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa



Documento assinado eletronicamente por **Jorge Venâncio, Administrador(a)**, em 24/02/2021, às 18:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#); e art. 8º, da [Portaria nº 900 de 31 de Março de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.saude.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0019229966** e o código CRC **0523ABC3**.

Referência: Processo nº 25000.026908/2021-15

SEI nº 0019229966

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP
SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D Edifício PO 700, 3º andar - Bairro Asa Norte, Brasília/DF, CEP 70719-040
Site - saude.gov.br

Anexo 4. Parecer Aprovado do Comitê de Ética da Instituição de Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Assédio Moral na Administração Pública Brasileira: um estudo de caso de uma Instituição de Ensino e Pesquisa

Pesquisador: CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS

Área Temática:

Versão: 5

CAAE: 52031721.0.0000.5241

Instituição Proponente: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.210.235

Apresentação do Projeto:

A pesquisa buscará realizar um levantamento quanto a possível existência da prática de assédio moral em um ambiente profissional de gestão pública e apresentar como esta prática pode afetar negativamente o desempenho da atividade profissional dos servidores da Administração Pública. Em virtude do impacto dessas práticas de assédio moral nas organizações, este estudo buscar-se-á responder a seguinte problemática: Em que medida o assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública da área de ensino? O Assédio Moral é uma das ações que mais prejudica a integridade física e mental do servidor na Administração Pública, assim como sua integridade e dignidade onde pode ter um entendimento psicológico como também sociológico e jurídico. Analisar esta ação na Administração Pública será importante para auxiliar na gestão e cultura organizacional da Instituição em questão (Arciniega, 2009).

Metodologia Proposta:

O presente estudo consiste em avaliar a presença e consequências de ações de assédio moral dos profissionais que prestam serviços em uma Escola Politécnica, no Brasil. A instituição e os profissionais não serão mencionadas em virtude da preocupação pela proteção de dados e de não identificação. A investigação se desenvolverá através da abordagem de enfoque quantitativo, utilizando a pesquisa descritiva e exploratória. Quanto ao Universo e Amostra o estudo será realizado através da colaboração dos Agentes Públicos (servidores, terceirizados CLT, bolsistas autônomos), visto a diversidade de vínculos trabalhistas presentes sob uma única gestão pública.

Metodologia de Análise de Dados:

A metodologia de recolha de dados compreende a realização do inquérito por questionário estruturado por perguntas fechadas, que será aplicado online durante o período a ser estipulado para a pesquisa. Este instrumento de recolha de dados, será estruturado em duas escalas, onde a Primeira refere-se à caracterização da existência do assédio moral dentro na Instituição e a Segunda, refere-se as consequências que podem ocasionar as vítimas e a Instituição, ou seja, componentes como as reações e os principais sintomas causados pela ação do assédio moral na vida profissional e pessoal do assediado. O questionário que propomos utilizar neste estudo utilizará a escala ordinal de Likert onde procurará analisar os âmbitos da existência e das consequências do assédio moral na Instituição Pública. Por ter respostas fechadas e padronizadas tem uma enorme possibilidade de alcançar um número satisfatório de entrevistas e de riqueza das correspondentes respostas, além de buscar a economicidade na investigação. O estudo utilizará o tipo de amostragem probabilística aleatória simples, ou seja, a pesquisa iniciará através de uma listagem dos profissionais da Instituição a ser investigada. A investigação abordará um universo de 300 profissionais, onde calculada a margem de erro em torno de 5,7%, provavelmente resultará em 150 inquéritos válidos. Os dados serão tratados com ferramentas de análise estatísticas adequadas, tendo em vista a produção de elementos objetivos que permitam verificar o âmbito e o propósito do estudo, com eventual auxílio do Excel ou SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ou outra ferramenta para análise de dados. A investigação será concentrada em observar se as solicitações de afastamentos para tratamento de saúde, remoção, doenças físicas e psicológicas e a redução do desempenho estão interligados com a ocorrência do assédio. Ou seja, analisar se o assédio moral influencia negativamente o desempenho funcional do servidor público e da Instituição. A abordagem aos participantes será através do e-mail por lista oculta de acordo com a recomendação no item 2.1.1 da Circular nº2/2021 da CONEP. Cabe ressaltar que a investigação buscará os padrões éticos de pesquisa com os servidores, garantindo a anonimidade e exposição apenas dos dados estatísticos.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Evidenciar como a prática do assédio moral afeta o desempenho da atividade funcional dos servidores da Administração Pública e nas Instituições.

Objetivo Secundário:

OE1 - Conhecer e caracterizar as diferentes tipologias de assédio

moral; OE2 - Identificar e caracterizar as condutas de assédio moral;

OE3 - Identificar as medidas cabíveis legais tomadas pelo servidor assediado perante a

Instituição; OE4 - Analisar consequências que o assédio ocasiona as vítimas;

OE5 - Analisar se o assédio moral tem influência sobre nos afastamentos ou remoções dos servidores; OE6 - Analisar as consequências que o assédio moral provoca na Instituição.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

De acordo com o art.21 da Resolução CNS nº510/2016, a gradação do risco da pesquisa é risco baixo. Esses riscos muitas vezes são expressos na forma de desconforto; possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados; medo de não saber responder ou de ser identificado; estresse; quebra de sigilo; cansaço ou vergonha ao responder às perguntas; dano; quebra de anonimato. A tipificação de risco baseia-se na possibilidade de ocorrência de danos dela decorrentes, na magnitude desses e nas consequências à integridade dos participantes de pesquisa em todas as suas dimensões. Riscos de origem psicológica que poderá ocorrer na pesquisa são: Possibilidade de constrangimento ao responder o questionário; Desconforto; Medo; Vergonha; Estresse; Cansaço ao responder às perguntas, cabe informar que Possibilidade de constrangimento ao responder o questionário; Desconforto; Medo; Vergonha; Estresse;

Cansaço ao responder às perguntas, cabe ainda informar que a participação na pesquisa poderá reavivar lembranças que podem causar algum tipo de mobilização não esperada. A pesquisa recorre ao ambiente virtual para a coleta de dados. O instrumento de pesquisa utiliza a plataforma (Google Forms ou Survey). A plataforma tem uma boa reputação para pesquisas virtuais, mas a pesquisadora responsável não tem controle de como a plataforma utiliza os dados que colhe dos participantes que respondem aos questionários. Se você não se sentir seguro quanto às garantias da pesquisa quanto à proteção da sua privacidade, você deve cessar a sua participação, sem nenhum prejuízo. Como medidas complementares decorrentes da utilização de ambiente virtual para coleta de dados, a pesquisadora responsável assegura que: O TCLE enviado ao Comitê de Ética tem a mesma formatação utilizada para visualização dos participantes da pesquisa e não são utilizadas listas ou outro meio que permitam a identificação e/ou a visualização de seus dados pelos demais convidados ou por outras pessoas. A pesquisa não solicita sua identificação.

Benefícios:

A pesquisa oferece a possibilidade de entendimento, prevenção e resolução de problemas no ambiente de trabalho que esteja afetando o bem-estar do servidor. A pesquisa visa auxiliar uma implementação de técnicas de gestão de pessoas que oriente, informe, discuta, iniba e puna as violências psicológicas laborais dentro dos locais de trabalho na Administração Pública. A pesquisa será online e rápida; Não menciona a Instituição e também não solicita o nome dos participantes, mantendo assim o sigilo e anonimato. Não haverá análise de processos, ou seja, a pesquisadora em questão não irá solicitar nenhum documento físico ou processos para análise, apenas aplicação do questionário de forma virtual, sem nenhum contato presencial com os candidatos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa de mestrado realizado no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, orientado pelo professor Antonio João Marques Maia. A realização da pesquisa de campo está condicionada ao convite a ser feito para trabalhadores da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fiocruz e, por isso, há um termo de anuência assinado pela diretora da referida escola.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados.

Recomendações:

Revisar a última linha da primeira página do RCLÉ. Pede-se apenas uma inclusão na última linha da primeira página do RCLÉ do termo "assegura que" conforme texto apresentado no PB Informações Básicas

- Campo Riscos. Parece-nos que o termo pode ter desaparecido na formatação final do documento.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pela análise procedida, este Comitê (registrado junto à CONEP – Cf. Ofício n. 2254/Carta n. 0078 – CONEP/CNS/MS, de 12 de agosto de 2010) considera o presente protocolo **APROVADO**

Considerações Finais a critério do CEP:

- Enviar relatório final ao término do estudo;
- Informar ao CEP, caso necessite fazer modificações relevantes nos objetivos ou metodologia previstos;
- Notificar o CEP caso ocorra alguma situação adversa;
- Manter sob sua guarda por pelo menos 5 anos as vias do TCLE ou do Registro de Consentimento, bem como os dados coletados na pesquisa;
- Informar o número CAAE do projeto nos produtos da pesquisa (relatórios, artigos, monografia, dissertação, tese).


Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1827322.pdf	18/01/2022 13:11:03		Aceito
Outros	Respostapendencia3.pdf	18/01/2022 13:09:50	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	RCLE.pdf	18/01/2022 13:08:29	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Respostapendencia2.pdf	03/01/2022 13:13:14	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	respostaiscsp.pdf	02/01/2022 09:51:19	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodePesquisa.pdf	02/01/2022 09:49:02	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Respostapendencia1.pdf	14/12/2021 14:40:40	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Respostapendencia.pdf	03/11/2021 16:07:55	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Parecer.pdf	03/11/2021 16:04:36	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Instrumentoderecolhadedados.pdf	03/11/2021 15:54:56	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	EmailISCSP.pdf	23/09/2021 13:57:53	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	23/09/2021 13:51:39	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	TAI.pdf	23/09/2021 09:16:09	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	21/09/2021 15:52:09	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Outros	Autorizacaodaunidadeorigem.pdf	16/09/2021 12:37:59	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DeclaracaoPesquisadora.pdf	16/09/2021 12:30:20	CARLA MONIQUE DE SOUZA BARCELLOS	Aceito

Situação do Parecer: Aprovado

RIO DE JANEIRO, 24 de Janeiro de 2022

Necessita Apreciação da CONEP: Não

Assinado por:

Marcio Sacramento de Oliveira
 (Coordenador(a))