

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-graduação em Psicologia

Ana Paula Ribeiro Manduca

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte
2022

Ana Paula Ribeiro Manduca

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Livia de Oliveira Borges.

Belo Horizonte

2022

150	Manduca, Ana Paula Ribeiro.
M273a	Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais [manuscrito] / Ana Paula Ribeiro Manduca. -
2020	2022.
	71 f.
	Orientadora: Livia de Oliveira Borges.
	Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
	Inclui bibliografia.
	1. Psicologia – Teses. 2. Assedio - Teses. 3. Ambiente de trabalho – Teses. 4. Universidades e faculdades públicas – Teses 5. Servidores públicos - Teses. I. Borges, Livia de Oliveira, 1960- . II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE ANA PAULA RIBEIRO MANDUCA

Realizou-se, no dia 31 de outubro de 2022, às 09:00 horas, Remota, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais*, apresentada por ANA PAULA RIBEIRO MANDUCA, número de registro 2020653677, graduada no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador(a) (UFMG), Prof(a). Suzana da Rosa Tolfo (UFSC), Prof(a). Silvia Miranda Amorim (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada

Reprovada

Finalizados os trabalhos, a presente ata, lida e aprovada, vai assinada pelos membros da Comissão.



Documento assinado eletronicamente por **Livia de Oliveira Borges, Professora Magistério Superior - Voluntária**, em 23/11/2022, às 16:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Silvia Miranda Amorim, Professora do Magistério Superior**, em 24/11/2022, às 09:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Suzana da Rosa Tolfo, Usuário Externo**, em 29/11/2022, às 12:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1917770** e o código CRC **CA5A675B**.

Agradecimentos

Agradeço ao meu marido por me apoiar, acreditar em mim e estar ao meu lado sempre. Agradeço a minha família por entender meus momentos de ausência e me apoiar no decorrer deste percurso.

Agradeço a minha orientadora, professora Livia de Oliveira Borges que foi fundamental nesta trajetória e aceitou me conduzir nos caminhos de uma pesquisa tão difícil, com tanta sabedoria, generosidade e carinho muito maiores do que eu poderia imaginar.

Agradeço aos meus colegas de UFMG que tanto me deram força e motivação para a realização deste trabalho, sobretudo aos colegas da DPM com as doses diárias de humor e companheirismo e Cynthia Menezes, que mesmo a distância se fez presente.

Agradeço as minhas amigas Fabíola, Izaura e Luciana por me apoiarem desde antes do começo deste trabalho e por termos tantos sonhos compartilhados.

Agradeço aos colegas de turma, principalmente Aline, Almezina, Bárbara, Bruno, Cristiane, Elisângela, Gislaine e Simone por termos conseguido quebrar a distância imposta pela pandemia e ter sido suporte uns pros outros em momentos tão necessários.

Agradeço aos colegas de laboratório Georgina, Murilo e Silvino pelos excelentes diálogos e disponibilidade para trocas que foram fundamentais no meu percurso.

Agradeço a todos os colegas servidores da UFMG, que tão gentilmente cederam um pouco do seu tempo – e sei como o tempo nos é precioso – para participar da minha pesquisa.

Resumo

O assédio moral tem sido um problema recorrente no mundo do trabalho. Esta dissertação teve como objetivos identificar práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e identificar políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho na UFMG. Tendo em vista a consecução de tais objetivos e após avançarmos na revisão de literatura, realizamos a pesquisa empírica em duas etapas. Na primeira dessas, aplicamos questionários (ficha com características ocupacionais e demográficas, Questionário de Atos Negativos – Revisado, e informações sobre ações de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho). Na segunda etapa, aplicamos entrevistas semiestruturadas e realizamos pesquisa documental nos sites da UFMG, do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino e do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte, Montes Claros e Ouro Branco. Estruturei o presente texto no formato de dois artigos. O primeiro artigo trata-se de uma parte da revisão de literatura, na qual analisamos as dissertações e teses dos programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil (2015 a 2020) acerca de assédio moral no trabalho realizadas com servidores efetivos de instituições públicas de ensino superior. Realizamos a revisão em quatro etapas: primeiro selecionamos as dissertações e teses, depois realizamos a leitura preliminar dos títulos e resumos, em seguida buscamos nos repositórios institucionais das instituições os textos não disponíveis no Catálogo de Teses e Dissertações, e por último realizamos a leitura e análise sistemática das dissertações e teses. Os principais resultados apontaram os atos negativos mais vivenciados pelos servidores, bem como as consequências do assédio moral no trabalho e estratégias usadas pelas instituições para enfrentar o problema. A análise apontou a necessidade de aprofundar as pesquisas acerca das consequências do assédio moral para as organizações e para a sociedade, bem como em relação às políticas institucionais adotadas para o enfrentamento da sua ocorrência. O segundo artigo objetivou identificar a ocorrência de assédio moral no trabalho entre servidores da UFMG, bem como identificar ações de prevenção e/ou combate no âmbito da instituição. Para a consecução desses objetivos, analisamos e discutimos os resultados da pesquisa empírica já mencionada. Os principais resultados apontaram que há ocorrência de assédio moral no trabalho na instituição, bem como têm sido realizadas ações para prevenção e/ou combate ao assédio moral, porém as ações carecem de maior frequência. Encontramos semelhanças nos resultados de pesquisas realizadas em outras instituições públicas de educação superior, o que reflete que este problema não ocorre apenas na UFMG. Há também a necessidade de aprofundar as pesquisas sobre as consequências do assédio moral

para as organizações e para a sociedade, bem como em relação às políticas institucionais adotadas para o tratamento do assunto. Concluímos que é importante para a universidade reconhecer o assédio moral como um problema institucional, de modo a tratá-lo com o intuito de melhorar as condições de trabalho e práticas de gestão.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho; universidades públicas; instituições públicas de ensino superior; servidores públicos.

Abstract

Moral harassment has been a recurring problem in the world of work. This thesis aimed identify practices of moral harassment in the work among servants from Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) and institutional policies to prevention and/or combating of moral harassment. In order to achieve these objectives and after advancing the literature review, we conducted empirical research in two phases. In the first one, we applied questionnaires (occupational and demographic characteristics form, Revised Negative Acts Questionnaire, and questions about the actions of prevention and/or combating). In second phase we applied semi-structured interviews and developed documental on the websites of UFMG, the Union of Workers in Federal Educational Institutions and the Union of Teachers of Federal Universities of Belo Horizonte, Montes Claros and Ouro Branco. We structured in this text in the format of two articles. The first article is a part of the literature review in which we analyze the theses and dissertations of the *stricto sensu* graduate programs in Brazil (2015 to 2020) about moral harassment at work carried out with effective servants of public institutions of higher education. We carried out the review in four stages: first, we selected the theses and dissertations, then we carried out a preliminary reading of the titles and abstracts, then we searched the institutional repositories of the institutions for texts not available in the Catalog of Theses and Dissertations, and finally we read and systematic analysis of dissertations and theses. The main results pointed to the negative acts most experienced by the servers, as well as the consequences of moral harassment at work and the strategies used by the institutions to face the problem. The analysis pointed to the need to deepen research on the consequences of moral harassment for organizations and society, as well as in relation to the institutional policies adopted to face its occurrence. The second article aimed to identify practices of moral harassment at work among servers of the Federal University of Minas Gerais (UFMG) and to identify institutional policies for the prevention and/or combat of moral harassment at work in the UFMG. Aiming these objectives, we analyzed and discussed the results of referred empirical research. The main results showed that there is occurrence of moral harassment at work in the institution as well as actions have been taken to prevent and/or combat bullying, however they lacked more frequently. We found similarities in the results of research carried out in other public higher education institutions, which reflects that this problem does not only occur at UFMG. There is also a need to deepen research on the consequences of moral harassment for organizations and for society, as well as in relation to institutional policies adopted for the treatment of the subject.

We conclude that it is important for the university to recognize moral harassment as an institutional problem, in order to deal with it with the intention to improve working conditions and management practices.

Keywords: moral harassment at work; public universities; public institutions of higher education; public servants.

Lista de Tabelas

Artigo I

Tabela 1	Publicações por região	18
Tabela 2	Estratégias de atividades de campo	19
Tabela 3	Técnicas de análise das respostas	20
Tabela 4	Atos que caracterizaram as situações de assédio moral vivenciadas	21
Tabela 5	Consequências do assédio moral vivenciado para os servidores assediados	22
Tabela 6	Situações que podem favorecer as práticas de assédio moral no trabalho	23
Tabela 7	Ações realizadas pelas instituições para prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho	25

Artigo II

Tabela 1	Estatísticas descritivas por fator de assédio moral do QAN-R (N=419)	37
Tabela 2	Análise de variância aplicada aos fatores do QAN-R	39
Tabela 3	Conhecimento e participação em ações de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho realizadas pela UFMG, APUBH ou Sindifes	40
Tabela 4	Ações desenvolvidas pela UFMG, APUBH e Sindifes que os participantes conhecem e/ou já participaram	42
Tabela 5	Temas presentes nas entrevistas e publicações	43

Lista de Abreviaturas

APUBH	Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte, Montes Claros e Ouro Branco
Coep	Comitê de Ética em Pesquisa
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
QAN-R	Questionário de Atos Negativos - Revisado
QDA Miner	<i>Qualitative Analysis Software</i>
Sindifes	Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TAE	Técnico-Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TF	Trabalho Finais
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

Sumário

Apresentação da Dissertação	12
Artigo I – Universidades Públicas: Dissertações e Teses Sobre Assédio Moral no Trabalho	14
Artigo II – Práticas de Assédio Moral no Trabalho e Estratégias de Prevenção e Combate em uma Universidade Pública de Minas Gerais.....	31
Considerações Finais da Dissertação.....	59
Referências da Dissertação.....	61
Apêndice 1 – Ficha ocupacional e demográfica.....	62
Apêndice 2 – Informações sobre ações de prevenção e/ ou combate ao Assédio Moral no Trabalho	64
Apêndice 3 – Roteiro de Entrevista para Dirigentes da UFMG	66
Apêndice 4 – Roteiro de Entrevista para Dirigentes Sindicais	67
Apêndice 5 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (questionário).....	68
Apêndice 6 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (entrevistas).....	69
Anexo 1 – Questionário de Atos Negativos – Revisado (QAN-R)	70

Apresentação da Dissertação

Início essa dissertação apresentando meu interesse pelo tema do assédio moral no trabalho no contexto das universidades públicas brasileiras. Sou servidora Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), no cargo de Assistente em Administração. Ingressei na instituição em junho de 2016, na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito. Atualmente estou lotada na Divisão de Provimento e Movimentação do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH).

O interesse nesta pesquisa surgiu a partir de observações informais no cotidiano de trabalho, por meio de relatos de outros servidores e pela participação na “6ª Roda de Conversa sobre Saúde Mental e Qualidade de Vida: Assédio: violência e a dor” promovida pelo Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte, Montes Claros e Ouro Branco (APUBH). Tais vivências, aliadas a realização de leituras sobre o tema permitiram-me a identificação de situações que poderiam ser caracterizadas como assédio moral no trabalho (carga de trabalho excessivas direcionadas a um(a) servidor(a) específico(a), supervisão excessiva do trabalho, gritos, fofocas, dentre outras).

O assédio moral no trabalho foi definido “como um processo que se evidencia nas relações no trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis, que ocorre de forma crônica, continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam aqueles que são alvo das hostilizações” (Soboll, 2017, p. 15). A literatura consultada (p. ex., Freitas et al., 2013; Hirigoyen, 2002; Soares, 2012; Soares & Oliveira, 2012; Soboll, 2017; Tolfo et al., 2016; Vieira et al., 2012) apontou que o assédio moral é considerado uma das formas de violência no trabalho. Tem se tornado mais frequente como uma das consequências das intensas mudanças ocorridas no mundo do trabalho advindas da fragilização das regulações do trabalho, dos modos de produção vigente, dentre outros (Freitas et al., 2013; Einarsen et al., 2020; Soboll, 2017; Vieira et al., 2012).

Nas últimas décadas, tem sido tema de discussões e produções científicas em várias áreas de estudo no âmbito nacional e internacional, uma vez que suas consequências afetam a sociedade como um todo e, não apenas, as organizações e os indivíduos envolvidos (Chappell & Di Martino, 1998; Freitas et al., 2013; Hirigoyen, 2002; Leymann, 1990; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016). Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um relatório intitulado “*Violence at work*” com um quadro alarmante da violência no trabalho a nível mundial. Entendia que múltiplos e complexos fatores causam este tipo de violência,

sendo assim um problema demandante de esforços coletivos para sua resolução (Chappell & Di Martino, 1998). Desde então, a OIT realizou diversos estudos sobre o tema e, em junho de 2019, aprovou a Convenção nº 190, um importante dispositivo legal que traça diretrizes para o enfrentamento da violência e do assédio no ambiente de trabalho. Consiste na tentativa de tecer possibilidades de um futuro do trabalho baseado em respeito, dignidade e livre de violência e de assédio (Organização Internacional do Trabalho, 2019). A referida convenção ainda não foi ratificada pelos órgãos brasileiros competentes, apesar de o pedido de ratificação já ter sido solicitado pelo Ministério Público do Trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2020).

Além das minhas observações antecedentes, considerei o atual modelo de gestão vigente das universidades públicas brasileiras – possui características que oportunizam a ocorrência de assédio moral no trabalho, além de que essas instituições estão sendo o foco de políticas de deterioração por parte do Estado. Portanto, o tema goza de reconhecida relevância social. Planejei esta pesquisa com os objetivos de identificar práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e identificar políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG. Esta pesquisa se justifica pelo seu potencial de auxiliar a instituição a ter um diagnóstico preliminar do problema para pensar em ações de intervenção. Também pode incentivar e subsidiar pesquisas futuras sobre o tema.

Para a apresentação da dissertação segui as diretrizes adotadas pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, composta por uma apresentação e dois artigos. O primeiro artigo trata-se de uma revisão de literatura na qual analisamos as dissertações e teses dos programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil (2015 a 2020) acerca de assédio moral no trabalho realizadas com servidores efetivos de instituições públicas de ensino superior. O segundo artigo objetivou identificar a ocorrência de assédio moral no trabalho entre servidores da UFMG, bem como identificar ações de prevenção e/ou combate no âmbito da instituição. Os artigos estão apresentados de acordo com as exigências de formatação das revistas científicas que escolhi para submeter cada um. Há, por consequência, referências ao final de cada um.

Inclui no final os instrumentos utilizados na pesquisa: Ficha ocupacional e demográfica (Apêndice 1), Informações sobre ações de prevenção e/ ou combate ao assédio moral no trabalho (Apêndice 2), Roteiro de Entrevista para Dirigentes da UFMG (Apêndice 3), Roteiro de Entrevista para Dirigentes Sindicais (Apêndice 4), Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (para aplicação de questionários) (Apêndice 5), Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (para os entrevistados) (Apêndice 6), Questionário de Atos Negativos – Revisado (QAN-R) (Anexo 1).

Artigo I – Universidades Públicas: Dissertações e Teses Sobre Assédio Moral no Trabalho

Public Universities: Theses and Dissertations on Harassment at Work

Universidades Públicas: Assédio Moral

Resumo: O assédio moral tem sido um problema recorrente no mundo do trabalho. Esta revisão objetivou caracterizar as pesquisas acerca de assédio moral no trabalho aos servidores efetivos de instituições públicas de ensino superior, nas dissertações e teses dos programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil (2015 a 2020). A análise apontou a necessidade de aprofundar as pesquisas acerca das consequências do assédio moral para as organizações e para a sociedade, bem como em relação às políticas institucionais adotadas para o enfrentamento da sua ocorrência.

Palavras-chave: assédio moral; universidades públicas; instituições públicas de ensino superior; servidores públicos.

Abstract: Moral harassment has been a current issue in the job market. This review aimed to characterize the research on moral harassment at work to effective servants of public institutions of higher education, in theses and dissertations of *stricto sensu* graduate programs in Brazil (2015 to 2020). The analysis pointed out the need of a deep research on the consequences of moral harassment for organizations and society, as well as in relation to institutional policies adopted for the treatment of the subject.

Keywords: moral harassment; public universities; public institutions of higher education; public servants

Resumen: El acoso moral ha sido un problema recurrente en el mundo laboral. Esta revisión tuvo como objetivo caracterizar la investigación sobre el acoso moral en el trabajo a servidores efectivos de instituciones públicas de educación superior, en disertaciones y tesis de programas de posgrado en sentido estricto en Brasil (2015 a 2020). El análisis señaló la necesidad de profundizar la investigación sobre las consecuencias del acoso moral para las organizaciones y la sociedad, así como en relación a las políticas institucionales adoptadas para el tratamiento del tema.

Palabras clave: acoso moral; universidades públicas; instituciones públicas de educación superior; servidores públicos.

1 – Introdução

A literatura consultada (p. ex., HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; SOBOLL, 2017) apontou o assédio moral como uma das formas de violência no trabalho. As transformações no mundo do trabalho referentes, por exemplo, a gestão e à organização do trabalho – em que imperam a pressão pelo aumento do ritmo de trabalho para o alcance de metas cada vez mais altas e individualizadas, a divergência entre condições de trabalho oferecidas e exigências feitas aos trabalhadores, dentre outros – bem como à regulação macrossocial das relações trabalhistas – que tem diminuído a proteção do trabalhador e desmantelado a organização trabalhista, etc. – são o pano de fundo para a produção e reprodução de práticas de violências no trabalho (p. ex., VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012; TOLFO; SILVA; KRAWULSKI, 2015; SOBOLL, 2017; EINARSEN *et al.*, 2020; ANSOLEAGA *et al.*, 2021). Nas últimas décadas, o assédio moral tem sido discutido em várias áreas de estudo e contextos laborais no âmbito nacional e internacional, uma vez que suas consequências afetam a sociedade como um todo e, não apenas, as organizações e os indivíduos (p. ex., CHAPPELL; DI MARTINO, 1998; HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; EINARSEN *et al.*, 2020; BOUDRIAS; TRÉPANIER; SALIN, 2022).

Considerando a relevância social do tema, o incentivo dos programas de pós-graduação a pesquisas voltadas as demandas atuais da sociedade e o atual cenário das universidades públicas brasileiras – que têm sido vítimas das políticas de desmantelamento e deterioração do Estado –; planejou-se, então, esta revisão com o objetivo de caracterizar as pesquisas acerca de assédio moral no trabalho aos servidores efetivos de instituições públicas de ensino superior, nas teses e nas dissertações (Trabalho Finais, TF) dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da Psicologia no Brasil (2015 a 2020). Esta revisão se justifica como divulgação do estado da arte das pesquisas sobre assédio moral no trabalho em instituições públicas de ensino superior. A sistematização dos resultados dos TF poderá, ainda, auxiliar as instituições a pensarem em ações de intervenção e incentivar e subsidiar pesquisas futuras sobre o tema.

2 – Assédio moral no trabalho

O assédio moral no trabalho pode ser definido “como um processo que se evidencia nas relações no trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis, que ocorre de forma crônica, continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam aqueles que são alvo das hostilizações” (SOBOLL, 2017, p. 15). Apesar da aceitação dessa definição, entre os autores (por exemplo, LEYMANN, 1990; HIRIGOYEN, 2002; EINARSEN *et al.*, 2010; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; SOBOLL, 2017) não se encontrou consenso em relação aos critérios caracterizantes do assédio moral no trabalho.

As convergências observadas são os critérios de frequência, duração e caráter processual dos atos praticados para caracterização do assédio moral no trabalho (LEYMANN, 1990; HIRIGOYEN, 2002; EINARSEN *et al.*, 2010; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; SOBOLL, 2017). As divergências situam-se, sobretudo na utilização do critério da intencionalidade dos atos como obrigatório (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013), ou, em sua utilização como critério complementar (SOBOLL, 2017; EINARSEN *et al.*, 2020). É fundamental considerar a responsabilidade que as formas de organização e gestão do trabalho possuem em possíveis casos de assédio moral no trabalho (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; SOBOLL, 2017; EINARSEN *et al.*, 2020).

O assédio moral no trabalho impacta o indivíduo alvo, a organização e a sociedade como um todo (LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018). No nível individual, há prejuízos à saúde, vida social, profissional, familiar e afetiva. Em relação às alterações na saúde física e psíquica, os sintomas mais encontrados são: dores generalizadas, distúrbios digestivos, falta de ar, diminuição do nível de energia, irritabilidade, alterações no sono, manifestações depressivas, consumo excessivo de álcool e tabaco, insegurança, perda dos recursos de enfrentamento, dentre outros (LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018). As implicações para as organizações se apresentam em forma de: aumento dos custos com absenteísmo, presenteísmo, afastamentos por doenças e/ou acidentes de trabalho e rotatividade; redução da produção e da qualidade do trabalho, exposição negativa da instituição, custos judiciais, dentre outros (LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018). No nível social, os efeitos são mais difíceis de identificar e de estabelecer vínculo causal

com o assédio moral. Alguns possíveis impactos sociais são: a elevação dos custos com saúde pública, benefícios previdenciários e aposentadorias precoces em função de doenças (LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Para diagnosticar, prevenir e combater casos de assédio moral no trabalho as estratégias úteis às organizações podem ser de prevenção e/ou combate. As estratégias de prevenção visam reduzir riscos e aumentar os recursos individuais e coletivos. Envolve ações de sensibilização e conscientização dos trabalhadores, melhoria do clima organizacional, manutenção ou criação de cultura organizacional que não permita ou não seja conivente com práticas de violência, criação de códigos de ética, exercício de práticas de liderança compatíveis com o trabalho (p. ex., FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016). As estratégias de combate objetivam eliminar práticas de assédio moral, e/ou, reduzir e curar os danos causados por tais práticas. Envolve ações de regulamentação e gerenciamento, como a criação de canais para denúncias, aplicação de medidas disciplinares e tentativas de minimizar os efeitos para a vítima – fornecimento de apoio psicológico, proteção judicial –, dentre outros (p. ex., FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016).

3 – Percurso metodológico

Selecionou-se as dissertações e teses com base nos critérios: (1) conter no título ou resumo pelo menos um dos termos pesquisados (assédio moral, assédio psicológico, *mobbing* ou *harassment*); (2) abordar o tema do assédio moral no trabalho em instituições públicas de ensino superior; e (3) possuir como participantes da pesquisa servidores efetivos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e/ou docentes.

Realizou-se a revisão em quatro etapas. Na primeira, para selecionar as dissertações e teses defendidas no período de 2015 a 2020, em setembro e dezembro de 2021 buscou-se no Catálogo de Teses e Dissertações os termos assédio moral, assédio psicológico, *mobbing* e *harassment*. Tal catálogo deve dispor dos resumos de todas as dissertações e as teses produzidas no Brasil a partir de 2014 e, quando autorizado pelos autores, permite o acesso integral ao trabalho.

Na segunda etapa, a partir da leitura dos títulos e resumos, selecionou-se os trabalhos que abordavam a temática de acordo com os citados critérios. Na terceira etapa, buscaram-se nos repositórios institucionais das instituições os textos não disponíveis no Catálogo de Teses e Dissertações, e, quando ainda não encontrado, solicitou-se por e-mail ao autor. Realizou-se os downloads (texto integral) de 20 dissertações e 5 teses (Apêndice 1).

Na última etapa, leram-se e analisaram-se sistematicamente as dissertações e teses, compilando as seguintes informações: (1) autor; (2) ano da publicação; (3) título; (4) região; (5) participantes; (6) estratégias de coleta de dados; (7) técnicas de análise dos dados; (8) atos de assédio moral identificados; (9) consequências do assédio; e (10) práticas de intervenção.

4 – Resultados e discussão

O ano de 2019 concentrou mais publicações (28%), seguido de 2016 (20%), 2018 (20%), 2020 (12%), 2017 (12%) e 2015 (8%). A distribuição das pesquisas por regiões geográficas (Tabela 1) refletiu parcialmente a persistência de desigualdades de programas de pós-graduação por regiões (GEOCAPES, 2020), sendo que na Psicologia a maior concentração dos programas está no Sudeste. Esta desigualdade possivelmente também se reflete nas linhas de pesquisa que contemplem a temática.

Tabela 1: Publicações por região

Região	Nº de TF por região	Proporção do TF
Sul	7	28%
Sudeste	6	24%
Nordeste	6	24%
Norte	4	16%
Centro-oeste	2	8%
Total	25	100,00%

Fonte: elaborada pelas autoras

Em onze TFs, seus autores selecionaram participantes TAE e docentes (FANES, 2015; VENTURA, 2015; NUNES, 2016; SILVA, O., 2016; FONSECA, 2017; IGNÁCIO, 2018; OMENA, 2018; DUARTE, 2019; SOUZA, 2019; VIEIRA, 2019; CARDOSO, 2020); oito, apenas TAE (COSTA, 2016; FELIPE, 2016; GOMES, 2018; DEMETRIO, 2019; NUNES, 2019; RODRIGUES, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020; OLIVEIRA, 2020); em cinco, apenas docentes (SILVA, K., 2016; DANTAS, 2017; STEPHAN, 2017; RISSI, 2018; MONTEIRO, 2019); e em uma (SOUZA, 2018) não foi especificado. Indaga-se a prevalência de pesquisas com participantes TAE: será que esses servidores relatam mais ocorrências de assédio moral? Ou ainda que os servidores docentes têm mais dificuldades para expor situações de assédio e/ou para reconhecer que estão sendo assediados.

Nas atividades de campo (Tabela 2), prevaleceram as entrevistas semiestruturadas, questionários semiestruturados e levantamento documental. Mas houve a aplicação de várias outras técnicas – questionários estruturados, sessões coletivas de grupo de trabalhadores, diário

de campo, entrevista episódica, fóruns, grupo focal e observação participante. Embora uma parte delas só tenha sido utilizada por um pós-graduando, indica uma tendência à diversificação. Além disso, alerta-se que na Tabela 2, o total de técnicas aplicadas no campo não coincide ao número de TF analisados. Constatou-se que oito pesquisas utilizaram apenas uma estratégia e 17, a combinação de duas ou mais estratégias, nas mais variadas combinações, em conformidade com os objetivos e *design* das pesquisas relatadas nos TF.

Tabela 2: Estratégias de atividades de campo

Estratégias (Est)	Nº de TF por técnica	Proporção do TF
Entrevistas semiestruturadas	12	26,67%
Levantamento documental e Questionários semiestruturados	20	44,44%
Questionários estruturados	6	13,33%
Diário de campo, Entrevista episódica, Fórum, Grupo focal e Observação Participante (1 técnica em cada TF)	5	11,10%
Sessões coletivas de grupo de trabalhadores	2	4,44%
Total	45	100,00%

Fonte: elaborada pelas autoras

Essa prevalência do uso de mais de uma técnica segue a tendência de adoção de triangulação metodológica (MINAYO, 2014), e/ou, de pluralismo metodológico conforme tem sido indicado por abordagens como as psicossociológicas (BORGES; BARROS, 2021), bem como é coerente com a pesquisa de um fenômeno complexo sobre o qual as pessoas tendem a ter dificuldades de reconhecê-lo e, por consequência, discorrerem sobre ele (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; EINARSEN *et al.*, 2020).

Em relação às técnicas aplicadas para análise e tratamento das informações (respostas e/ou conteúdos de documentos), categorizam-se as técnicas, seguindo a designação dos autores dos TF. Observou-se, então, a predominância da análise do conteúdo e das técnicas estatísticas, além de que 90% dos que utilizaram mais de uma técnica de análise das respostas combinaram análise do conteúdo e técnicas estatísticas. Em nove TF, as análises foram desenvolvidas com apoios de *softwares*, sendo que, em quatro deles, utilizaram-se mais de um *software*. Esses foram: Alceste, Microsoft Excel, MAXQDA, Nvivo, Microsoft Paint, QualiQuantiSoft, *Statistical Analysis System*, SmartPLS, *Statistical Package for the Social Sciences*. O uso de softwares nas pesquisas, portanto, ainda pode se ampliar potencializando as competências do pesquisador, especialmente na sistematização das informações. O uso aquém do possível pode estar refletindo a falta de acesso aos *softwares* em decorrência da escassez de recursos e/ou a

necessidade de desenvolver domínio sobre os mesmos. É possível ainda que o pós-graduando tenha deixado de mencionar o uso dos *softwares*.

Tabela 3: Técnicas de análise das respostas

Técnicas	Nº de TF	Proporção
Análise do conteúdo	15	42,86%
Técnicas Estatísticas	15	42,86%
Categorias de análise da Psicodinâmica do Trabalho	2	5,71%
Análise do Discurso do Sujeito Coletivo	1	2,86%
Análise interpretativa	1	2,86%
Análises qualitativas	1	2,86%
Total	35	100,00%

Fonte: elaborada pelas autoras

Os atos citados nos TF para a caracterização do assédio moral (Tabela 4) refletem situações que podem envolver abuso de poder, má gestão do trabalho, conflitos nas relações interpessoais no trabalho e/ou deteriorações das condições de trabalho. Muitos destes atos são culturalmente aceitos, logo, se perpetuam no tempo e tornam difícil seu reconhecimento como um problema. Isso reforça a importância de ações que visem melhorar o clima organizacional e as condições de trabalho, de modo a atenuar situações que podem favorecer a ocorrência de assédio moral no trabalho. Os atos mais citados para a caracterização do assédio moral nos TF estão de acordo com a literatura pesquisada (p. ex., LEYMANN, 1990; HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; EINARSEN *et al.*, 2020).

Tabela 4: Atos que caracterizaram as situações de assédio moral vivenciadas

Fatores do QAN-R	Atos e autores dos TF
Assédio Relacionado com o Trabalho	Ser alvo do uso excessivo ou injusto do poder pela chefia (FANES, 2015; COSTA, 2016; SILVA, K., 2016; GOMES, 2018; IGNÁCIO, 2018; OMENA, 2018; DEMETRIO, 2019; MONTEIRO, 2019; RODRIGUES, 2019; SOUZA, 2019)
	Ser alvo de calúnia e difamação (FANES, 2015; NUNES, 2016; GOMES, 2018; RODRIGUES, 2019; VIEIRA, 2019)
	Ser exposto a um ambiente de trabalho inadequado (FANES, 2015; COSTA, 2016; SILVA, K., 2016; GOMES, 2018)
	Receber metas e prazos impossíveis de serem cumpridos (DANTAS, 2017; IGNÁCIO, 2018; MONTEIRO, 2019)
	Ser alvo de boatos espalhados pelos outros (MONTEIRO, 2019; NUNES, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
Assédio Pessoal	Ser alvo de isolamento/ exclusão (FANES, 2015; FONSECA, 2017; GOMES, 2018; OMENA, 2018; MONTEIRO, 2019; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Ser alvo da tentativa de diminuição pelos outros (FANES, 2015; SILVA, K., 2016; FONSECA, 2017; GOMES, 2018; RISSI, 2018; SOUZA, 2019)
	Ser alvo de gritos e de agressividade gratuita (LIMA JÚNIOR, 2020; RODRIGUES, 2019; SOUZA, 2019; VIEIRA, 2019)
Desqualificação pessoal e profissional	Realizar tarefas inferiores as suas competências (FANES, 2015; VENTURA, 2015; NUNES, 2016; GOMES, 2018; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Ser alvo da retenção de informações que prejudicam o desenvolvimento do trabalho (SILVA, K., 2016; GOMES, 2018; RISSI, 2018; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Receber críticas injustas ou exageradas ao seu trabalho (FANES, 2015; MONTEIRO, 2019; RODRIGUES, 2019; VIEIRA, 2019; CARDOSO, 2020)
	Ter suas opiniões e pontos de vista ignorados (NUNES, 2016; NUNES, 2019; OLIVEIRA, 2020)

Fonte: elaborada pelas autoras

As consequências ocasionadas aos servidores assediados mais citadas estão dispostas na Tabela 5. As consequências citadas estão de acordo com as apontadas pela literatura examinada (p. ex., LEYMAN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018; EINARSEN *et al.*, 2020). Porém, a literatura aborda algumas consequências que são muito frequentes (p. ex., consumo excessivo de álcool e tabaco, diminuição do nível de energia, distúrbios digestivos e falta de apetite) e que não foram as mais presentes na amostra das pesquisas analisadas (Apêndice 1). As consequências citadas (Tabela 5) evidenciaram prejuízos à saúde dos servidores assediados, além das influências que têm nas relações familiares. O esgotamento dos recursos dos indivíduos assediados pode levar a redução de saúde e bem-estar (NIELSEN; EINARSEN, 2018).

Tabela 5: Consequências do assédio moral vivenciado para os servidores assediados

Tipos	Consequência por autores dos TF
Alterações psíquicas comuns	Transtornos de ansiedade (FANES, 2015; VENTURA, 2015; NUNES, 2016; SILVA, K., 2016; GOMES, 2018; IGNÁCIO, 2018; MONTEIRO, 2019; NUNES, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Depressão (FANES, 2015; VENTURA, 2015; NUNES, 2016; VIEIRA, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Sensação de medo (VENTURA, 2015; GOMES, 2018; MONTEIRO, 2019; NUNES, 2019)
	Insegurança (VENTURA, 2015; NUNES, 2016; IGNÁCIO, 2018)
Mudanças comportamentais	Stress (IGNÁCIO, 2018; NUNES, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Isolamento (NUNES, 2016; FONSECA, 2017; VIEIRA, 2019; MONTEIRO, 2019; LIMA JÚNIOR, 2020)
	Choro frequente (VENTURA, 2015; NUNES, 2016; GOMES, 2019)
	Dificuldades em se relacionar com a família (VENTURA, 2015; SILVA, K., 2016; NUNES, 2019)
Sintomas psicossomáticos	Insônia (FANES, 2015; VENTURA, 2015; NUNES, 2016; GOMES, 2018; NUNES, 2019)
	Aumento da pressão arterial (FANES, 2015; VENTURA, 2015; GOMES, 2018)
	Dores no corpo (FANES, 2015; VENTURA, 2015; SILVA, K., 2016)

Fonte: elaborada pelas autoras.

Alguns TF (VENTURA, 2015; NUNES, 2016; SILVA, K., 2016; FONSECA, 2017; GOMES, 2018; IGNÁCIO, 2018; MONTEIRO, 2019; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019) citaram consequências do assédio moral no trabalho para as organizações, tais como: aumento do absenteísmo (NUNES, 2016; GOMES, 2018; IGNÁCIO, 2018; VIEIRA, 2019), queda na produtividade (VENTURA, 2015; FONSECA, 2017; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019), rotatividade (NUNES, 2016; FONSECA, 2017; NUNES, 2019) e piora do clima organizacional (NUNES, 2016; NUNES, 2019). As consequências mencionadas estão de acordo com as apontadas pela literatura analisada (p. ex., LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO ET AL., 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018; EINARSEN *et al.*, 2020). Mesmo que não percebam a relação destas consequências com a ocorrência de assédio moral, as instituições são seriamente influenciadas por elas. Além das consequências mencionadas anteriormente, outros prejuízos às organizações podem ser a exposição negativa da imagem da instituição, a dificuldade para atração de novos servidores e os prejuízos financeiros elevados (custos com eventuais processos judiciais, absenteísmo, rotatividade, dentre outros). Esses pontos podem ser abordados em pesquisas futuras.

Um dos TF (VIEIRA, 2019) citou a perda da qualidade dos serviços prestados à sociedade e dificuldade nas relações familiares como impactos causados para a sociedade.

Provavelmente, que a não abrangência desse fator pela maior parte dos pesquisadores seja pela dificuldade em mensurá-los (p. ex., LEYMANN, 1990; TOLFO *et al.*, 2016) e/ou por não fazerem parte dos objetivos de pesquisa. Constituem-se aspectos a serem explorados em futuras pesquisas.

Há conjunturas no ambiente de trabalho que podem propiciar que o assédio moral aconteça, tais como cultura organizacional permissiva, clima organizacional ruim, incentivo a competição exagerada entre pares, discurso e prática contraditórios, dentre outros (p. ex., Freitas *et al.*, 2013; Tolfo *et al.*, 2016). Alguns TF identificaram (Tabela 6) situações favorecedoras de práticas de assédio moral no trabalho.

Tabela 6: Situações que podem favorecer práticas de assédio moral no trabalho

Fatores	Autores
Cultura organizacional e social (banalidade atribuída ao assédio moral no trabalho; ambiguidade na compreensão das características e do que é e do que não é assédio moral no trabalho; e negação das situações de assédio moral)	NUNES, 2016; SILVA, K., 2016; STEPHAN, 2017; GOMES, 2018; DUARTE, 2019; VIEIRA, 2019
Gestão (ausência de legislação/normativas específicas; desequilíbrio de poder; despreparo dos gestores para ocupar cargos de chefia; falta de ações direcionadas à comunidade acadêmica de prevenção do assédio moral no trabalho; falta de capacitação das chefias e dos profissionais da saúde para identificarem e atenderem casos de assédio moral no trabalho; falta de treinamento para o trabalho em equipe; hierarquia das universidades; organização de trabalho que induz os trabalhadores à competitividade; percepção de incoerência entre as normas prescritas e a prática; e sensação de impunidade do assediador)	FANES, 2015; NUNES, 2016; SILVA, K., 2016; GOMES, 2018; OMENA, 2018; DUARTE, 2019; RODRIGUES, 2019; SOUZA, 2019; VIEIRA, 2019
Interação interpessoal (falta de apoio e indiferença por parte dos colegas e chefias)	SILVA, K., 2016; STEPHAN, 2017; GOMES, 2018; IGNÁCIO, 2018

Fonte: elaborada pelas autoras.

As situações mencionadas estão de acordo com a literatura consultada (p. ex., LEYMANN, 1990; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; NIELSEN; EINARSEN, 2018; EINARSEN *et al.*, 2020) e refletem as estruturas sociais, políticas e econômicas vigentes. Observa-se a necessidade de as instituições adotarem políticas e práticas de recursos humanos claras e coerentes com um ambiente de trabalho salubre e digno. É essencial que afirmem seu posicionamento de não tolerância em relação ao assédio moral e outras formas de violência no trabalho, de modo que suas ações reflitam este posicionamento e possam promover interações mais saudáveis e respeitadas entre os pares.

Para prevenção e/ou combate ao assédio moral, as medidas institucionais realizadas estão dispostas na Tabela 7. As ações realizadas pelas instituições estão de acordo com a

literatura consultada (p. ex., FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; TOLFO *et al.*, 2016; SOBOLL, 2017b). Em alguns TF (NUNES, 2016; SILVA, K., 2016; GOMES, 2018; DUARTE, 2019; RODRIGUES, 2019; SOUZA, 2019) as ações realizadas (Tabela 7) não abrangem todas as possíveis causas mencionadas para ocorrência do assédio moral (Tabela 6). Um dos caminhos para que as ações realizadas sejam condizentes com a realidade institucional, é a análise das possíveis causas para a ocorrência de assédio moral, que auxiliará as instituições a ampliar e/ou modificar as estratégias que têm sido empregadas. É importante que as organizações lancem mão de informações que já possuem (p.ex., pedidos de remoção, afastamentos do trabalho por motivos de saúde mental, denúncias feitas à ouvidoria e/ou aos sindicatos, pesquisa de clima, dentre outros) para pensar nas estratégias de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

As ações realizadas (Tabela 7) enfatizam às estratégias de combate ao assédio moral no trabalho, que são importantes para deixar claro o posicionamento da instituição e também para desencorajar a ocorrência de atos de violência no trabalho, mas por si só não solucionam o problema. É necessário que as ações de prevenção e combate sejam realizadas de modo articulado e constante, considerando o ingresso de novos servidores nas universidades todos os anos, e também como forma de fortalecer uma política institucional de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. Um ponto de atenção são as ações direcionadas às vítimas de assédio moral – que têm sua relevância dada a situação – mas que necessitam ser realizadas junto a ações que abranjam além do indivíduo assediado, de modo a não cair em ações pontuais e/ou que resultem em um sentimento de culpabilização dos trabalhadores assediados.

Tabela 7: Ações realizadas pelas instituições para prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho

Tipo de estratégia	Ações	Autor(es)
Combate	Atuação da Ouvidoria	SOUZA, 2018; RODRIGUES, 2019; DUARTE, 2019; VIEIRA, 2019; CARDOSO, 2020; OLIVEIRA, 2020
	Abertura de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar	GOMES, 2018; SOUZA, 2018; NUNES, 2019; CARDOSO, 2020
	Atuação da Comissão de Ética	SOUZA, 2018; CARDOSO, 2020
	Atuação da Comissão de Permanente de Processo Administrativo Disciplinar	RODRIGUES, 2019; SOUZA, 2019
	Atuação da Corregedoria	DUARTE, 2019; CARDOSO, 2020
	Intervenções organizacionais nos setores onde incidem práticas de assédio moral	SOUZA, 2018; CARDOSO, 2020
	Acompanhamento aos envolvidos	SOUZA, 2018
	Atuação do setor de Auditoria	CARDOSO, 2020
	Comissão específica para o tema do assédio moral	MONTEIRO, 2019
	Comissão atuante nas relações de trabalho	VENTURA, 2015
	Divulgação dos procedimentos para denúncias e do andamento das sindicâncias e processos administrativos.	VIEIRA, 2019
	Rede de Acolhimento Intersetorial	SOUZA, 2018
	Remoção do servidor assediado	GOMES, 2018
	Prevenção	Realização de palestras e seminários
Realização de cursos de capacitação		FONSECA, 2017; SOUZA, 2018; MONTEIRO, 2019; VIEIRA, 2019; CARDOSO, 2020; LIMA JÚNIOR, 2020
Elaboração e divulgação de material informativo		FONSECA, 2017; SOUZA, 2018; NUNES, 2019; VIEIRA, 2019; CARDOSO, 2020
Criação e/ou divulgação de normas sobre assédio moral no trabalho		SILVA, O., 2016; GOMES, 2018; DUARTE, 2019
Acompanhamento do estágio probatório		VENTURA, 2015
Campanha de combate ao assédio moral		SOUZA, 2018
Debates e audiências públicas		VIEIRA, 2019
Diálogos entre direção e departamentos		DUARTE, 2019
Implementação de uma política de combate e prevenção ao assédio moral		VIEIRA, 2019

Fonte: elaborada pelas autoras.

5 – Considerações finais

O assédio moral é um problema real no cotidiano de trabalho e suas consequências não se limitam aos trabalhadores assediados (LEYMANN, 1990; SOARES; OLIVEIRA, 2012; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; NIELSEN; EINARSEN, 2018; TOLFO ET AL.,

2016; EINARSEN *et al.*, 2020). É importante reconhecer que em qualquer organização pode haver situações de assédio moral no trabalho, e que este pode se apresentar de modo mais sutil ou mais escancarado. A análise dos TF apontou que muito tem se pesquisado em relação à caracterização do assédio moral no trabalho e consequências para os assediados, mas há necessidade de aprofundar as pesquisas sobre consequências do assédio moral para as organizações e para a sociedade, bem como em relação às políticas institucionais adotadas para o tratamento do assunto.

A ausência de políticas de recursos humanos claras, no decorrer do tempo, pode aumentar os conflitos e problemas existentes e estimular a ocorrência de situações de assédio moral no trabalho. É imprescindível que as instituições afirmem seu posicionamento nas situações de assédio moral no trabalho e apliquem as normas adotadas, de modo que a distância entre o prescrito e o real não seja tão grande a ponto de ocasionar descrédito por parte dos trabalhadores.

Dar visibilidade ao problema de modo ético e responsável pode ajudar as organizações a pensarem alternativas para sua solução. Um ponto a se pensar é o quanto o assédio moral é causa ou consequência de outras condições de trabalho. Promover uma cultura de parceria, respeito e ética como uma das formas de prevenir situações de assédio moral no trabalho cabe a todos os trabalhadores da organização, não somente aos gestores.

Após a análise das dissertações e teses fica o desafio: como promover iniciativas para que mudanças reais ocorram e abranjam a cultura organizacional e que, por sua vez, reflitam em um ambiente de trabalho mais colaborativo e solidário e menos competitivo?

Referências

ANSOLEAGA, E.; MAURO, A.; DÍAZ, X.; TORO, J. P. (2021). Violencia en el trabajo. *In*: BORGES, L. O., BARBOSA, S. C.; GUIMARÃES, L. A. M. (Org.). **Psicossociologia do trabalho**: temas contemporâneos. Curitiba: CRV, 2021, p. 95-136.

BORGES, L. O.; BARROS, V. A. Psicossociologias do Trabalho. *In*: BORGES, L.O.; BARBOSA, S. A.; GUIMARÃES, L. A. M. (Org.). **Psicossociologia do Trabalho**: temas Contemporâneos. Curitiba: CRV, 2021, p. 21-40.

BOUDRIAS, V.; TRÉPANIER, S.G.; SALIN, D. A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. **Aggression and Violent Behavior**, v. 56, p. 1-17, 2022. doi: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>

CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Genebra: International Labour Office, 1998.

EINARSEN, S. V.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (2010). The concept of bullying and harassment at work: the european tradition. *In*: EINARSEN, S. V.; HOEL, H.; ZAPF, D.;

COOPER, C. L. (Org.). **Bullying and harassment in the workplace**: developments in theory, research, and practice. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2010, p. 3-39.

EINARSEN, S. V.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: the european tradition. *In*: EINARSEN, S. V.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Org.). **Bullying and harassment in the workplace**: developments in theory, research, and practice. 3. ed. Boca Raton: CRC Press, 2020, p.3-53.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

GEOCAPES. Sistema de Informações Georreferenciadas CAPES. Brasil, 2021. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2014.

NIELSEN, M. B.; EINARSEN, S. V. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: an overview of the literature and agenda for future research. **Aggression and Violent Behavior**, v. 42, p. 71-83, 2018. doi: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

SOARES, A; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, 2012. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. *In*: SOBOLL, L. A. P. (Ed.). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017. p. 13-22.

SOBOLL, L. A. P. Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. *In*: SOBOLL, L. A. P. (Ed.). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017b. p. 33-46.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; KRAWULSKI, E. Assédio moral no trabalho: interface com a cultura organizacional e a gestão de pessoas em organizações públicas. *In*: EMMENDOERFER, M.; TOLFO, S. R.; NUNES, T. S. (Orgs.). **Assédio moral em organizações públicas e a (re) ação dos sindicatos**. Curitiba: CVR, 2015. p. 99-117.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; NUNES, T. S.; Cugnier, J. S. Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. *In*: CHAMBE, M. J. (Ed.). **Psicologia da Saúde Ocupacional**. Lisboa: Factor, 2016. p. 259-284.

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. P. A.; LIMA, M. E. A. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista**

Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. doi:
<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>

Apêndice 1: Documentos consultados/analizados

CARDOSO, I. V. **Assédio moral no trabalho e estratégias organizacionais no contexto do Instituto Federal Catarinense**. 2020. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2020. Disponível em:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9360952

COSTA, I. C. P. **Assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e validação de instrumento**. 2016. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. Disponível em:
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/9481>

DANTAS, D. H. C. **Assédio moral na carreira docente**. 2017. Dissertação (Mestrado em Teologia) - Escola Superior de Teologia, São Leopoldo, 2017. Disponível em:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6635716

DEMETRIO, J. A. S. **Assédio moral no trabalho acadêmico e as vivências de prazer e sofrimento na concepção da psicodinâmica do trabalho em uma instituição pública em São Luís-MA**. 2020. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2741>

DUARTE, B. Q. **Prevenção ao assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina à luz da metodologia de análise de políticas públicas**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/211511>

FANES, L. **Assédio moral no trabalho do trabalhador de uma instituição de ensino superior**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2015). Disponível em:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3100911

FELIPE, J. D. L. A. **Assédio moral contra mulheres: um estudo com as técnicas administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte**. 2016. Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Direitos Sociais) - Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Norte, Mossoró, 2016). Disponível em:
<http://www.uern.br/controldepaginas/ppgssd-dissertacoes/arquivos/2528joana.pdf>

FONSECA, D. D. F. **Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder**. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2017). Disponível em:
<http://10.7.2.42:8080/jspui/handle/2011/10303>

GOMES, L. F. G. **Assédio moral no trabalho: estudo com servidores de uma IFES em Minas Gerais**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2018). Disponível em:

<https://mestrado.unihorizontes.br/assedio-moral-no-trabalho-estudo-com-servidores-de-uma-ifes-em-minas-gerais/>

IGNÁCIO, E. M. **Assédio moral no ambiente de trabalho: implicações no cotidiano de uma instituição federal de ensino do Rio de Janeiro**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/9229/1/Dissert%20Elena%20Martins%20Ign%C3%A1cio.pdf>

LIMA JUNIOR, D. O. **Assédio moral: uma análise da percepção dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal da Bahia (UFBA)**. 2020. Dissertação não publicada (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020.

MONTEIRO, L. B. **Quotidiano do profissional que vivencia o sofrimento por assédio moral e a sua relação com os diagnósticos de enfermagem**. 2019. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2020. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8548115

NUNES, F. F. F. **Assédio moral no trabalho: um estudo de caso com Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Tocantins**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2019.

Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8383950

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016). Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>

OLIVEIRA, A. C. **Assédio moral no trabalho e as estratégias de enfrentamento na opinião de servidores técnico administrativos**. 2020. Dissertação não publicada (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2020.

OMENA, S. P. A. S. **Memória e silenciamento: o assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente**. 2018. Dissertação (Mestrado em Memória: Linguagem e Sociedade) - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018). Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7104260

RISSI, V. **Produtivismo acadêmico, riscos psicossociais e assédio moral: análise comparativa entre programas de pós-graduação stricto sensu públicos e privados**. 2018. Tese não publicada (Doutorado em Psicologia Clínica) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2018.

RODRIGUES, A. G. F. **Assédio moral e relações de gênero: situações de constrangimento vivenciadas por gestoras na Universidade Federal de Uberlândia**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27171>

SILVA, K. **Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5586>

SILVA, O. G. **Avaliação da utilidade, adequação e precisão da ordem de serviço GR nº 02/2004 na organização de ações por parte da Administração Superior da Unirio**. 2016. Dissertação não publicada (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2016.

SOUZA, A. L. M. **Assédio moral no trabalho: significados elaborados por servidores de uma instituição pública de ensino superior**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19515>

STEPHAN, F. **O cotidiano do professor da Universidade Federal de Juiz de Fora: saúde emocional e relacional no trabalho**. 2017. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/5780>

VENTURA, E. F. **O assédio moral em uma instituição federal de ensino: o caso UFOP**. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/439>

VIEIRA, H. S. **A visão sobre o assédio moral dos servidores de uma instituição federal de ensino superior**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9363>

Artigo II – Práticas de Assédio Moral no Trabalho e Estratégias de Prevenção e Combate em uma Universidade Pública de Minas Gerais

Resumo: O assédio moral é uma das formas de violência no trabalho e tem sido um assunto frequente no mundo do trabalho. Esta pesquisa objetivou identificar a ocorrência de assédio moral no trabalho entre servidores de uma universidade pública, bem como identificar ações de prevenção e/ou combate no âmbito da instituição. Os resultados da pesquisa apontaram que há ocorrência de assédio moral no trabalho na instituição, e que têm sido realizadas ações para prevenção e/ou combate ao assédio moral, porém as ações carecem de maior frequência. Concluímos que é importante a universidade reconhecer o assédio moral como um problema institucional, de modo a tratá-lo com o intuito de melhorar as condições de trabalho e práticas de gestão. Encontramos semelhanças nos resultados de pesquisas realizadas em outras instituições públicas de educação superior, o que reflete que este problema não ocorre apenas na UFMG.

Palavras-chave: assédio moral; universidades públicas; instituições públicas de ensino superior; servidores públicos.

Abstract: Moral harassment is one of the forms of violence at work and has been a frequent issue in the job market. This article aimed to identify the occurrence of moral harassment at work among servers of a public university, as well as to identify prevention and/or combat actions within the institution. The research aimed to identify the occurrence of moral harassment at work among servers in the public institution, as well as the actions have been taken to prevent and/or combat moral harassment in the institution. The results indicated the occurrence of moral harassment in the institution and recognized action for interviewed, however the actions demand more frequency. We conclude that it is important the university to recognize moral harassment as an institutional problem, in order to deal with it in order to improve working conditions and management practices. We found similarities in the results of research carried out in other public higher education institutions and/or universities, which reflects that this problem does not only occur at UFMG.

Keywords: moral harassment; public universities; public institutions of higher education; public servants.

O assédio moral no trabalho é uma das possíveis formas de violência no trabalho (Einarsen et al., 2020; Freitas et al., 2013; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares, 2012). As

mudanças no mundo do trabalho – por exemplo, métodos de gestão adotados, formas de organização do trabalho, verticalização excessiva da estrutura organizacional, mudanças constantes dos ocupantes dos cargos de chefia e cultura organizacional – são fatores que podem favorecer a ocorrência de situações de assédio moral ao refletirem práticas de valorização da produtividade, do individualismo e da competitividade entre colegas de trabalho (Barreto & Heloani, 2015; Einarsen et al., 2020; Freitas et al., 2013; Soboll, 2017; Vieira et al., 2012).

As primeiras pesquisas sobre o tema datam de 1976 com a publicação do livro “*The harassed worker*” de Carrol Brodsky. O livro ficou conhecido popularmente anos depois, em decorrência do crescente interesse sobre o assunto. Nos anos 90 as publicações, em inglês, do artigo científico “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*” (1990) pelo psicólogo Heinz Leymann, e, em francês, do livro da psiquiatra Marie-France Hirigoyen “*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*” (1998) intensificaram as discussões sobre o fenômeno do assédio moral nos contextos de trabalho (Einarsen et al., 2020; Freitas et al., 2013; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares, 2012). Também merecem destaque as pesquisas realizadas pelo Grupo de Pesquisa sobre Assédio Moral no Trabalho da Universidade de Bergen (Noruega), com publicações frequentes desde 1991 (Freitas et al., 2013).

No início dos anos 2000, iniciaram as discussões acerca do tema no contexto brasileiro, influenciadas pelas publicações da versão traduzida para o português do livro “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” (2000), de Marie-France Hirigoyen, o artigo “Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações” (2001), de Maria Ester Freitas e o livro “Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações” (2003), de Margarida Barreto (Vieira et al., 2012). Desde então, parte das pesquisas brasileiras têm seguido a abordagem das pesquisas europeias (Einarsen et al., 2020; Vieira et al., 2012).

Considerando a situação das universidades públicas brasileiras – o modelo de gestão predominante tem características que propiciam a prevalência de assédio moral no trabalho, além de estarem sendo alvos de políticas de degradação por parte do Estado – e a relevância social do tema, planejamos esta pesquisa com os objetivos de identificar práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e identificar políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG.

Esta pesquisa se justifica, pois poderá auxiliar a instituição a ter um diagnóstico preliminar do problema para pensar em ações de intervenção. Também pode incentivar e subsidiar pesquisas futuras sobre o tema.

2 Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no trabalho foi definido “como um processo que se evidencia nas relações no trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis, que ocorre de forma crônica, continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam aqueles que são alvo das hostilizações” (Soboll, 2017, p. 15). Para sua caracterização e distinção de outros tipos de violência devem ser considerados os critérios de frequência e duração dos atos praticados (Einarsen et al., 2010; Freitas et al., 2013; Hirigoyen, 2002; Leymann, 1990; Soboll, 2017). Embora esses critérios sejam importantes, a avaliação deve ser feita caso a caso, pois é possível caracterizar casos de assédio moral no trabalho em que a duração seja inferior a seis meses (Einarsen et al., 2020; Hirigoyen, 2002; Soares & Oliveira, 2012). Quanto ao critério de intencionalidade, não encontramos consenso na literatura: há os que defendem seu uso como critério obrigatório (Freitas et al., 2013; Hirigoyen, 2002) e os que defendem como critério complementar (Einarsen et al., 2020; Soboll, 2017). Alguns autores (Einarsen et al., Freitas et al., 2013; 2020; Soboll, 2017; Vieira et al., 2012) apontam para a necessidade de os debates sobre o assédio moral no trabalho extrapolarem as questões individuais e considerarem a influência que as formas de organização e gestão do trabalho possuem na análise dos possíveis casos de assédio moral no trabalho.

As consequências do assédio moral no trabalho atingem a todos: indivíduos alvo, organizações e sociedade (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016). Para os indivíduos alvo as consequências surgem em forma de adoecimento físico e mental, dificuldades nas relações interpessoais – dentro e fora do trabalho – (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016). Para as organizações, os prejuízos vêm em forma de custos com rotatividade, absenteísmo, presenteísmo e processos judiciais, além dos possíveis danos à imagem da organização (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016). Para a sociedade, as consequências tendem a ficar mais invisibilizadas, no entanto, pode-se citar os custos previdenciários advindos de aposentadorias precoces e afastamentos por doenças, aumento dos custos com saúde pública e custos com processos judiciais (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Nielsen & Einarsen, 2018; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016).

Algumas estratégias para prevenir e/ou combater o assédio moral no trabalho podem ser realizadas pelas organizações. As estratégias de prevenção têm o objetivo de reduzir os riscos de ocorrência de assédio moral no trabalho e aumentar os recursos dos trabalhadores para lidarem com a situação (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016). As estratégias de

combate almejam reduzir danos e eliminar práticas de assédio moral no trabalho (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016).

3 Método

Tendo em vista a consecução dos objetivos – identificar: 1) práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da UFMG; e 2) políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG – esta pesquisa utilizou diferentes estratégias metodológicas e foi realizada em duas etapas. Na primeira etapa foram aplicados questionários semiestruturados e, na segunda etapa, foram aplicadas entrevistas semiestruturadas, bem como realizada pesquisa documental nos sites da UFMG, do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (Sindifes) e do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte, Montes Claros e Ouro Branco (APUBH). A pesquisa foi registrada na Plataforma Brasil sob o número do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 47616521.1.0000.5149.

3.1 Primeira etapa

3.1.1 Participantes da pesquisa

Na primeira etapa foram convidados a participar todos os servidores Docentes e Técnico-administrativos em Educação (TAE) que estão em exercício há pelo menos 6 (seis) meses na instituição. Participaram 419 servidores, respondendo aos questionários *online*.

A maioria (68%) era do sexo feminino, o que corrobora a população total de servidores da UFMG que é majoritariamente (53%) do sexo feminino. Em relação a orientação sexual, 87,4% se declararam heterossexual, 7,4% homossexual e 5,3% outras. Quanto à cor, 59,2% se declararam brancos, 28,9% pardos, 7,9% negros, 2,1% preferiram não declarar, 1,2% amarelos e 0,7% outras. No que se refere ao estado civil, 60,1% se declararam casados ou em união estável, 31,3% solteiros, 6,4% divorciados ou separados, 1% viúvos e 1,2% outros.

Em relação ao grau de escolaridade formal, 32,2% doutorado, 20,05% mestrado, 34,1% declararam ter especialização, 11,7% ensino superior e 1,4% ensino médio. Embora a titulação de especialista (*lato sensu ou stricto sensu*) não seja pré-requisito para os cargos de TAE, a maior parte da amostra (pelo menos 82%) possui titulação acima do exigido para o cargo. Este fato provavelmente se deve em função de a carreira de servidores TAE possibilitar adicionais salariais em virtude de o servidor possuir educação formal superior ao estabelecido para o cargo que ocupa. Quanto aos grupos ocupacionais, 71,6% eram servidores TAE e 28,4% docentes. A maior parte (57%) da população total de servidores da UFMG também é TAE. Indagamos a

motivação para maior participação de servidores TAE nesta pesquisa: será que os servidores docentes apresentam maior dificuldade para reconhecer situações de assédio moral e/ou para reconhecer que estão sendo assediados? Ou ainda, será que os servidores TAE pois, acreditam que estes têm maior disponibilidade para responder e tendem a colaborar mais nas pesquisas que os docentes?

Quanto a ocupação de Cargos de Direção, Função Comissionada de Coordenação de Curso ou Função Gratificada, 87,8% não ocupam estes cargos/funções e 12,2% ocupam. Os participantes apresentaram idade média de 43,03 anos (DP=9,94 anos), tempo de trabalho na UFMG de 12,32 anos (DP=9,40 anos) e tempo de lotação na unidade atual de 9,29 (DP=8,16). A idade mínima foi 22 anos e a idade máxima 73 anos. O tempo de trabalho na UFMG e o tempo de trabalho na unidade de lotação atual foram de 6 meses o mínimo e 43 anos o máximo.

3.1.2 Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram: ficha com dados ocupacionais e demográficos, ficha com informações sobre ações de prevenção e/ ou combate ao assédio moral no trabalho, e Questionário de Atos Negativos – Revisado (QAN-R). A utilização da ficha com dados ocupacionais e demográficos objetivou caracterizar os participantes da pesquisa em relação ao sexo, à idade, à orientação sexual, à cor, ao grau de instrução, à unidade de lotação, ao tempo de serviço e ao tipo de vínculo com a instituição. A ficha com informações sobre ações de prevenção e/ ou combate ao assédio moral no trabalho visou verificar se os participantes conheciam e sabiam dizer sobre ações de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho realizadas no âmbito da UFMG, e se gostariam que este tipo de ação acontecesse.

O QAN-R é um instrumento desenvolvido por Einarsen e colaboradores, cuja validade para aplicação na população brasileira foi examinada por Christ (2011). Seu uso possibilitou avaliar o assédio moral de modo objetivo e subjetivo. No método objetivo foi apresentada uma lista com 22 comportamentos que se referem a situações constrangedoras e atos negativos caracterizadores de assédio moral, nos quais as respostas a cada um dos comportamentos foram: nunca, eventualmente, mensalmente, semanalmente, diariamente. No método subjetivo foi apresentada a definição de assédio moral e depois questionado se, a partir da definição, o participante julga que foi assediado no trabalho. Os dois métodos de avaliação baseiam-se no autorrelato, no entanto, no método objetivo a avaliação é das respostas a situações específicas e não se a pessoa se considera vítima de assédio ou não (Maciel & Gonçalves, 2008).

3.1.3 Atividades de campo e procedimentos de análises das respostas

A pesquisa e o link para acesso aos questionários foram divulgados a todos os servidores pela Diretoria de Tecnologia da Informação da UFMG, no e-mail institucional na forma de lista oculta em agosto/2021, para resposta entre agosto e outubro do mesmo ano. Em tese, todos servidores (professores e TAEs) tinham a mesma probabilidade de responder. Entretanto, a amostra construída é acidental e não aleatória, porque os critérios de participação foram a adesão voluntária e estar em exercício há pelo menos seis meses ininterruptos na instituição. Esse último critério foi adotado porque o QAN-R considera os critérios de frequência e duração para caracterizar a ocorrência ou não de casos de assédio moral no trabalho.

Os questionários e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram elaborados e respondidos por meio da plataforma Google Forms. Uma cópia do TCLE foi enviada para o e-mail do participante. Para organização dos dados, extraímos as respostas para o Microsoft Excel para a edição das planilhas e realizamos as análises estatísticas no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). As respostas às perguntas abertas dos questionários foram categorizadas e registradas no SPSS.

Com auxílio do SPSS, estimamos os escores em todos os fatores do QAN-R e realizamos análises estatísticas para caracterização da amostra, exploração das respostas, dicotomização de algumas variáveis (estado civil, grau de instrução e unidade de lotação) e análise de regressão, tomando como variáveis antecedentes as variáveis sociodemográficas, que testadas preliminarmente apresentaram-se correlacionadas ou com diferenças significativas (teste t ou ANOVA), de acordo com o nível de mensuração.

3.2 Segunda etapa

Nesta etapa, fizemos análise documental das páginas da APUBH, Sindifes e UFMG. Participaram das entrevistas a Pró-reitora de Recursos Humanos e um representante do Sindifes.

3.2.1 Instrumentos

Realizamos entrevistas com roteiros semiestruturados com a Pró-reitora de Recursos Humanos e representante do Sindifes para identificar as ações que têm sido realizadas no âmbito da UFMG para prevenir e/ou combater o assédio moral no trabalho. Fizemos pesquisa documental nos sites do APUBH (<https://apubh.org.br/>), do Sindifes (<https://sindifes.org.br/>) e

da UFMG (<https://ufmg.br/>) de modo a auxiliar na compreensão da existência de políticas institucionais de prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho na UFMG.

3.2.2 Atividades de campo e procedimentos de análises das respostas

Entrevistamos por meio da plataforma Google Meet e gravamos os conteúdos. O consentimento das participantes foi confirmado por meio da plataforma Google Forms. Uma cópia foi enviada por e-mail.

Realizamos a pesquisa documental partindo da busca por publicações disponíveis nos sites do APUBH, Sindifes e UFMG que continham os termos assédio moral, assédio psicológico, *bullying in the workplace*, *harassment* e *mobbing*. Consideramos as publicações realizadas até abril de 2021.

Para organização do material para análise (tanto das entrevistas quanto das publicações dos sites), utilizamos o QDA Miner, um software para a análise de dados textuais. A análise foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo temática proposta por Bardin (2011), que se caracteriza pela identificação de núcleo de sentido.

4 Resultados

4.1 Resultados dos questionários

Na Tabela 1, apresentamos os escores dos participantes nos fatores de assédio moral do QAN-R. Os escores mais altos foram referentes aos fatores 3 e 1. Os itens do “Fator 3: Desqualificação Pessoal e Profissional” refletem as desigualdades de poder (formal ou informal) existentes nas relações, isolamento e/ou recusa de comunicação e a degradação das condições de trabalho. No “Fator 1: Assédio Relacionado com o Trabalho” os itens assinalam a pressão, críticas e boicotes que a pessoa sofre e que prejudicam seu desempenho no trabalho.

Tabela 1

Estatísticas descritivas por fator de assédio moral do QAN-R (N=419)

Fatores	Média	Desvio Padrão	Mediana	Percentis/ Quartis		
				25%	50%	75%
Fator 1: Assédio Relacionado com o Trabalho	1,44	0,62	1,25	1,00	1,25	1,63
Fator 2: Assédio Pessoal	1,42	0,64	1,14	1,00	1,14	1,57
Fator 3: Desqualificação pessoal e profissional	1,66	0,78	1,50	1,00	1,50	2,00
Fator 4: Intimidação Física	1,23	0,49	1,00	1,00	1,00	1,33

Do total de participantes, 16% (67) relataram ter vivenciado um dos atos negativos mencionados no QAN-R com frequência semanal e/ou diária. Quando perguntados diretamente

se foram assediados, 29,83% (128) dos participantes se sentiram assediados. Das 67 pessoas que responderam ter vivenciado atos negativos semanalmente ou diariamente, 37,5% (25 pessoas) não se sentiram assediadas (respostas “não” e “sim, mas só raramente”) quando questionadas diretamente, 37,5% (25 pessoas) sentiram-se assediadas às vezes, e 25% (17 pessoas) se sentiram assediadas (respostas “sim, várias vezes por semana” e “sim, quase diariamente”). A correlação entre o número de respostas “semanalmente” e “mensalmente” em relação à frequência a que foi submetido aos atos negativos no trabalho e o questionamento direto sobre sentir-se assediado ($r=0,37$) foi significativa ($p< 0,01$).

Exploramos se as características sociodemográficas se correlacionam aos escores dos fatores e encontramos coeficientes significativos para: estado civil (ser solteiro), tempo de trabalho na unidade atual e grau de instrução (ser pós-graduado *stricto sensu*). Mas avaliamos se são preditores adequados (Tabela 2) e as análises de regressão com cada fator (como variável critério) indicaram os poderes explicativos muito baixos, variando de 0,01 a 0,02. Constatamos que a variável estado civil (ser solteiro) apresentou predição significativa com os Fatores 1, 2 e 4 de assédio moral. As variáveis tempo de trabalho na unidade atual e grau de instrução (ser pós-graduado *stricto sensu*) apresentaram predição significativa com o Fator 3 de assédio moral. Significa, então, que quanto maior o nível de instrução e menor o tempo de trabalho, maiores as chances de obterem escores elevados no Fator 3.

Tabela 2*Análise de variância aplicada aos fatores do QAN-R*

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Significância
	B	Erro padrão	Beta		
Fator 1: Assédio Relacionado com o Trabalho ($r^2=0,011$)					
(Constante)	1,393	0,037		38,129	0,000
Ser solteiro	0,138	0,065	0,106	2,138	0,033
Fator 2: Assédio Pessoal ($r^2=0,013$)					
(Constante)	1,371	0,038		35,908	0,000
Ser solteiro	0,154	0,068	0,113	2,287	0,023
Fator 3: Desqualificação pessoal e profissional ($r^2=0,011$)					
(Constante)	1,678	0,067		25,028	0,000
Tempo de trabalho na unidade de lotação atual	-0,001	0,000	-0,131	-2,622	0,009
Ser pós-graduado <i>stricto sensu</i>	0,200	0,079	0,127	2,529	0,012
Fator 4: Intimidação Física ($r^2=0,021$)					
(Constante)	1,181	0,029		40,572	0,000
Ser solteiro	0,153	0,051	0,146	2,969	0,003

Quando questionados sobre as ações desenvolvidas pela UFMG, APUBH e/ou Sindifes (Tabela 3) para prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho, a maior parte respondeu não conhecer ou não ter participado das ações desenvolvidas pelos mesmos. Na mesma tabela chama atenção a proporção dos participantes que gostaria que as instituições promovessem ações de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG, porque apesar da conotação positiva da resposta, ela termina fortalecendo a alta proporção de desconhecimento das ações já realizadas ou em curso.

Tabela 3

Conhecimento e participação em ações de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho realizadas pela UFMG, APUBH ou Sindifes

	Frequência	Percentual
Você tem conhecimento de ações desenvolvidas pela UFMG para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?		
Sim	67	16%
Não	352	84%
Você já participou de ações desenvolvidas pela UFMG para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?		
Sim	37	8,8%
Não	382	91,2%
Você tem conhecimento de ações desenvolvidas pelo APUBH ou Sindifes para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?		
Sim	78	18,6%
Não	341	81,4%
Você já participou de ações desenvolvidas pelo APUBH ou Sindifes para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?		
Sim	35	8,4%
Não	384	91,6%
Você gostaria que a UFMG, o APUBH e o Sindifes promovessem ações para informar e sensibilizar a comunidade universitária sobre as características e as consequências do assédio moral no trabalho?		
Sim	375	89,5%
Não	44	10,5%

Na Tabela 4, sintetizamos as ações realizadas pela UFMG, Sindifes ou APUBH que os participantes da pesquisa conhecem e/ou já participaram. Em relação às ações realizadas pela UFMG foram citadas a atuação da Comissão de Ética, a divulgação por e-mail e na página da instituição de cartilhas/manuais, campanhas informativas e eventos sobre o tema, mediação realizadas nas unidades, a previsão de medidas disciplinares (p. ex. a existência de Comissões de Sindicância e Resolução de Direitos Humanos), a Rede de Saúde Mental que informa sobre o tema em seu site, a Ouvidoria que é um espaço para denúncias sobre este assunto, a realização de cursos de capacitação, o apoio aos envolvidos (p. ex., solicitação de orientações e/ou realização de acompanhamento à Divisão de Acompanhamento Funcional do Departamento de Recursos Humanos ou em setores de Escuta Acadêmica de algumas unidades, solicitação de remoção do servidor assediado para outro local de trabalho), Grupos de trabalho que tratam a temática e a disponibilização de canais e fluxos para denúncias.

Acerca das ações realizadas pelos sindicatos, os participantes citaram a atuação junto à Comissão de Ética, a elaboração e divulgação (pelo site e distribuição física) de manual, a realização e divulgação de campanhas informativas e seminários sobre o tema, o apoio aos envolvidos (p. ex., canal de atendimento/acolhimento, disponibilização de assessoria jurídica).

Tabela 4

Ações desenvolvidas pela UFMG, APUBH e Sindifes que os participantes conhecem e/ou já participaram

Ações informadas por tipo de estratégia	Conhece ações desenvolvidas pela UFMG?	Já participou de ações desenvolvidas pela UFMG?	Conhece ações desenvolvidas pelos Sindicatos?	Já participou de ações desenvolvidas pelos Sindicatos?	Gostaria que UFMG e Sindicatos promovessem ações?
Não sabe dizer quais	9	2	13	3	13
Prevenção (seminários/ debates/ palestras/ fóruns/ mesas redondas, campanhas informativas, cartilhas/ manuais, cursos de capacitação, e capacitação em relação a outras temáticas)	52	24	70	39	265
Combate (apoio aos envolvidos, canais e fluxos de denúncias, mediação, gestão das informações, grupos de trabalho, e previsão de medidas disciplinares)	18	9	5	2	67
Prevenção e Combate (Ouvidoria, Comissão de Ética, Rede de Saúde Mental e divulgação do posicionamento da organização e do tratamento dos casos)	6	4	1	0	11

No que se refere às ações que os participantes sugeriram que a UFMG e/ou os sindicatos realizem foram campanhas informativas com ações constantes, elaboração e distribuição de cartilhas, elaboração e divulgação de vídeos e animações, realização de seminários/ debates/ palestras/ fóruns/ mesas redondas, realização de cursos de capacitação dos servidores que ocupam cargos de gestão e dos servidores que atuam em casos de assédio moral (atendimento direto ao servidor assediado, ouvidoria e instâncias de apuração dos casos), capacitações em temáticas correlatas (p. ex., direitos e deveres dos servidores, atribuições e responsabilidades inerentes aos cargos, comportamentos abusivos no trabalho e comunicação não violenta), atuação ativa da Comissão de Ética e Ouvidoria, criação e divulgação do fluxo para denúncias, mediação nos casos de suspeita de assédio moral, apoio aos envolvidos (acompanhamento por parte da Pró-Reitoria de Recursos Humanos), gestão das informações (p. ex., divulgação de relatório anual com dados sobre assédio, mapeamento das pesquisas existentes sobre a temática na instituição), criação de grupos de trabalho para atuação conjunta com os sindicatos, criação de instâncias para apuração dos casos de assédio moral, previsão de medidas disciplinares (regulamentação, apuração das denúncias por meio de Sindicâncias e Processo Administrativo

Disciplinar), divulgação do posicionamento da instituição e retorno do tratamento dos casos (p. ex., realização de ações concretas em relação aos casos de assédio moral, apuração das denúncias).

4.2 Resultados da análise documental e entrevistas

Em busca realizada em abril/2021, encontramos 63 documentos (notícias, resoluções, manuais, divulgações de eventos, etc.) no total, sendo, 33 no site do Sindifes, 19 no site da UFMG e 11 no site do APUBH. A primeira publicação sobre o tema foi no site do Sindifes no ano de 2010. Foram realizadas duas entrevistas com representante da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e do Sindifes.

Organizamos o conteúdo dos documentos e das entrevistas em Unidades de sentido, que depois foram sintetizadas em temas (Tabela 5), que nos permitiram compreender como o fenômeno do assédio moral no trabalho tem sido abordado pela UFMG e sindicatos. Os temas mais frequência nos documentos e nas entrevistas referem-se às práticas de prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho e à compreensão do assédio moral no trabalho. Nas entrevistas, um tema presente distinto dos documentos são as causas atribuídas à ocorrência de assédio moral no trabalho na UFMG. As frequências e porcentagens mencionadas na Tabela 5 se referem à quantidade de vezes que o tema apareceu no texto, e não em relação à quantidade de entrevistas e/ou documentos analisadas.

Tabela 5

Temas presentes nas entrevistas e publicações

Tema	Entrevistas		Documentos	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Práticas de prevenção e/ou combate ao Assédio Moral no Trabalho	27	50,94%	116	37,06%
Compreensão do Assédio Moral no Trabalho	7	13,21%	63	20,13%
Causas do Assédio Moral no Trabalho	6	11,32%	-	-
Situações que são confundidas com Assédio Moral no Trabalho	4	7,55%	47	15,02%
Descrição das situações de Assédio Moral no Trabalho	3	5,66%	27	8,63%
Consequências do Assédio Moral no Trabalho	3	5,66%	37	11,82%
Critérios de classificação do Assédio Moral no Trabalho	2	3,77%	15	4,79%
Assédio Organizacional	1	1,89%	8	2,56%
Total	53	100,00%	313	100%

Em relação às Práticas de Prevenção e/ou Combate ao Assédio Moral no Trabalho, o tema mais frequentemente identificado, foram mencionadas a necessidade de prevenção e de posicionamento institucional claro sobre o assunto, bem como a dificuldade na realização de denúncias, importância da orientação e apoio dos pares para a realização das mesmas e a legislação sobre o tema. “A conscientização ainda é necessária, pois há muita confusão sobre o que é assédio moral” (D26). “A prevenção do assédio moral deve ser um interesse tanto individual quanto organizacional” (D7). “[...] nós que estamos no papel de chefia mais do que isso queremos ser líderes, temos de passar uma mensagem muito forte para a instituição inteira, que o assédio moral não é aceitável na instituição” (D62).

Mencionaram-se ações realizadas, por exemplo, a elaboração e divulgação de cartilhas e manuais, a organização e participação em seminários que abordem o tema, o acolhimento das denúncias, a realização de atendimentos psicológicos e jurídico aos servidores assediados, e a inclusão de ações para promoção de debates, discussões e eventos relativos à temática do Assédio Moral no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFMG para o período de 2018 a 2023. Um ponto importante foi reconhecer a necessidade de realizar ações articuladamente “na roda de conversa, foram debatidas ações que vem sendo desenvolvidas na Universidade em relação ao assédio. Os presentes discutiram a necessidade de articulação das ações já implementadas, bem como de ampliação desses esforços” (D42).

Citaram que a PRORH deve prevenir e combater o assédio moral no trabalho: “[...] enquanto Pró-Reitoria de Recursos Humanos, pode sim buscar e esclarecer as pessoas que aí sim isso é papel da PRORH” (E2).

Se a gente fala de relações do trabalho, de uma maneira geral e um tópico aborde o assédio é muito interessante, porque quando a gente fala de relações do trabalho a gente pode trabalhar de uma forma instrutiva, do que são boas relações no trabalho e no que deteriora, no que é ruim (E2).

Apresentaram algumas dificuldades para uma melhor atuação da UFMG na prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, como a falta de centralização dos processos administrativos, a ausência de prioridade institucional no tratamento do assunto, ações pontuais em alguns casos como a remoção do indivíduo assediado do local de trabalho e o arquivamento de processos: “[...] outra deficiência que a gente tem é exatamente a universidade não assimilar essa discussão como sendo uma discussão protagonista dentro da universidade” (E1).

Aí a gente denunciou na reitoria, denunciou na ouvidoria ninguém fez nada, na comissão né? Aí nós fomos pro Ministério Público, e você acredita que o pessoal da

[unidade] conseguiu arquivar nosso processo dentro do Ministério Público? E aí o que está nos restando é ir pra justiça, pra ver se a justiça faz alguma coisa [...] (E1).

O processo de remoção (que é a mudança do local de trabalho do servidor) foi citado como uma alternativa que pode estar sendo utilizada como forma de resolver o problema, e que acaba camuflando a situação:

Fico pensando na UFMG em algumas coisas que podem dar uma maquiada nisso. E uma das coisas que pode dar uma maquiada nisso talvez seja a remoção. Então se você está numa empresa privada você tem um chefe e você é assediado, é muito difícil que você mude de lugar. Na UFMG você pode pedir uma remoção. Não consigo mais ficar nesse ambiente de trabalho me faz mal. [...] Mas pode ser também que a pessoa esteja saindo porque ela não se dá bem com o chefe – seja ela com ele ou ele com ela – e algum caso de assédio pode passar; em vez de mexer com isso eu vou pedir remoção. Então, o instituto da remoção pode também ser um caminho para a não denúncia. Não estou dizendo que é, mas pode ser um caminho que esconda isso (E2).

Em relação à denúncia de situações de assédio moral no trabalho, foi mencionada a necessidade de disponibilizar informações claras para a realização da mesma, a dificuldade que os trabalhadores assediados sentem em realizá-la e a importância do apoio dos colegas. Foi disponibilizada também orientações sobre como realizar denúncia. “As pessoas não têm a menor noção que estão sendo assediadas” (E2). “É comum também, como apontado, que vítimas de assédio não denunciem os agressores, por vergonha, falta de informação ou medo de represálias” (D42).

Acerca da legislação sobre o assédio moral no trabalho, citaram alguns normativos que servem de base e, no âmbito da UFMG, a inclusão do assédio moral na Resolução nº 9 de 2016 que aborda sobre a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios no âmbito da UFMG. “Nos casos em que seja necessária a abertura da sindicância, depois de apurados e comprovados os fatos, os agressores responderão processo disciplinar, respeitando os trâmites institucionais e, caso seja provada a culpa, serão punidos administrativamente” (D42).

A Compreensão do Assédio Moral no Trabalho abrange o reconhecimento da existência do fenômeno e sua presença na instituição, o histórico de estudos sobre a temática, o conceito (de forma a diferenciá-lo de outras formas de violência, bem como de outros problemas que podem ocorrer no trabalho), possíveis indivíduos alvos e a direção do assédio moral no trabalho. “[...] na verdade a gente começou a estudar os casos de perseguição que chegavam

aqui, que era como a pessoa se referia e aí ao longo disso a gente descobriu que tinha um nome, que era o assédio moral” (E1).

[...] a gente confunde muito assédio moral com conflito, e hoje eu quero diferenciar isso com vocês. O assédio moral é um processo, então ele não é feito uma única vez, ele não acontece do dia para a noite, ele tem fases que vão crescendo que vão cronificando a situação. Então ele é um processo grave e extremo de violência psicológica [...] que acontece de maneira continuada, de maneira repetitiva, de maneira direcionada (D62).

Há o reconhecimento de que o assédio moral no trabalho pode acontecer com qualquer pessoa, no entanto, há o entendimento de que algumas minorias estão mais vulneráveis a sofrer estas práticas. “Qualquer pessoa pode sofrer assédio, mas algumas são mais vulneráveis a essas práticas. Os alvos mais comuns são pessoas que fazem parte de grupos socialmente oprimidos e que provocam insegurança ou rivalidade por seus méritos profissionais” (D42).

O assédio moral pode acontecer independentemente da posição hierárquica do trabalhador. Pode partir de diferentes direções: vertical descendente (é quando um superior hierárquico assedia o subordinado), vertical ascendente (quando subordinado(s) assedia(m) a chefia), horizontal (entre colegas de mesmo nível hierárquico) e misto (quando o assédio pode vir de várias direções). “Porque não é só a chefia né? A gente já pegou que assédio também da equipe com o chefe, que a gente teve que ir lá conversar também” (E1). “[...] colegas que afastam do outro colega, um chefe que permite que os colegas maltratam ou ridicularizem uma pessoa específica [...] não é só a relação entre chefe e subordinado, mas também entre colegas que pode caracterizar assédio moral” (D22).

As menções às Causas do Assédio Moral no Trabalho, terceiro tema por frequência, abrangeram atribuições como o despreparo dos gestores, as relações de poder distorcidas, a burocracia, a ausência de posicionamento institucional diante das situações de assédio e a sensação de impunidade do agressor. Destacamos dois exemplos de trecho de entrevistas que ilustram adequadamente essas atribuições: “... os nossos gestores são despreparados para ser gestores” (E1), “[...] a gente ainda percebe muito isso dentro da universidade, das pessoas falarem e você ter que obedecer” (E1).

Mencionaram também algumas situações que comumente são confundidas com o assédio moral no trabalho, tais como atos isolados de agressão, conflitos pontuais, abuso de autoridade, exigências profissionais e más condições de trabalho. “é constante a confusão entre assédio moral e tratamento ríspido. Isto porque nem sempre o tratamento ríspido configura assédio moral” (D24). “Vale ressaltar que atos isolados de agressão psicológica na sala de aula ou nos ambientes de trabalho não são caracterizados como assédio, mas podem gerar processos

administrativos, civis, trabalhistas e até criminais do agressor” (D42). “Os conflitos sempre vão existir e eles precisam ser gerenciados. Gerenciar conflito é uma ferramenta que a gente tem de prevenção ao assédio moral, quando eu não gerencio bem o conflito, aquilo que é um conflito acaba virando um assédio” (D62).

Nos documentos e entrevistas há relato de situações que consideram assédio moral as quais classificamos conforme os fatores do QAN-R (Christ, 2011), a saber: Assédio Relacionado com o Trabalho, Assédio Pessoal, Desqualificação Pessoal e Profissional e Intimidação Física. O Assédio Relacionado com o Trabalho inclui atos como críticas negativas, pressão excessiva, boicotes, de tal modo que prejudica seu desempenho no trabalho: “não vou te dar as férias, vou te obrigar a ficar trabalhando até mais tarde. Olha não vai dar pra sair para almoço porque eu preciso disso aqui pronto. Então não é só a mesma ação, podem ser várias ações diferentes e que quando se junta aquilo se caracteriza o assédio” (E2).

O Assédio Pessoal inclui atos como comportamentos de hostilidade e exclusão, que levam o trabalhador ao sofrimento; “Uma pessoa sofre assédio moral quando se sente frequentemente humilhada, inferiorizada, tratada com indiferença ou agredida física ou verbalmente. Por exemplo, risinhos, suspiros e comentários dissimulados pela chefia ou pelos colegas também configuram assédio moral, desde que sejam recorrentes” (D5).

O fator Desqualificação Pessoal e Profissional inclui atos que desqualificam o trabalhador, que sente que suas opiniões e/ou trabalho não são levados em consideração: “um comentário que ameaça a respeitabilidade profissional da mulher. Então não tem nada de brincadeira aí, ele pode reconhecer como brincadeira, mas quando cê começa a conversar com a pessoa ela reconhece” (D22).

O fator Intimidação Física inclui ameaças, intimidação e a consumação da violência física:

Eu já fui parar lá na [unidade] por que ela tava filmando o pessoal do colegiado, filmando, ela colocou uma câmera dentro do colegiado e uma câmera no corredor do banheiro. Ela sabia o horário que as pessoas entravam no banheiro e o horário que as pessoas saíam do banheiro. Aí, quando o pessoal me falou, eu não acreditei, eu fui lá para ver. É e aí ela assistia pelo celular da onde ela tivesse. E aí ela ligava pra pessoa para perguntar o que é que você fez no banheiro tanto tempo? (E1).

Sobre as consequências do assédio moral no trabalho, há o entendimento de que pode afetar a todos e trazer “graves consequências para os trabalhadores, o ambiente de trabalho e a sociedade” (D2). Relatadas algumas consequências do assédio moral no trabalho para os indivíduos alvo que abrangem alterações psíquicas comuns, sintomas psicossomáticos e

mudanças comportamentais: “A situação gera um esgotamento. E às vezes ela não vai mexer porque ela não quer dar mais depoimento, porque o psicológico dela já está abalado” (E2). “Palpitação, tremor, dor de garganta, né? Dor de garganta, não consigo falar o que eu preciso falar, diminuição da libido então vai afetar lá em casa, depressão, ansiedade, dor de cabeça frequente” (D62). “Assédio moral é uma situação muito complicada, porque envolve não só a pessoa, mas também muitas vezes a vítima e os parentes dela” (D22).

Indicaram algumas prováveis consequências do assédio moral no trabalho para as organizações, que vão desde aumento nos custos (advindos de absenteísmo, rotatividade, ações judiciais, etc.), até mesmo as interferências no clima organizacional e organização do trabalho: “a instituição sofre com o clima organizacional prejudicado, com conflitos frequentes, com a perda da qualidade do trabalho” (D62), “Na empresa aumentam os riscos de doenças e acidentes de trabalho. Há um maior número de faltas e da rotatividade de funcionários, perda de equipamentos e queda na produtividade” (D7).

Citaram também prováveis consequências para a sociedade, como o aumento de custos com saúde pública e custos advindos de processos judiciais. “E para a sociedade, né? O custo de tratamento, afastamento, benefício, né? Custo de processo administrativo e judicial, né?” (D62).

Quanto aos critérios de classificação do assédio moral no trabalho, citaram a frequência e duração dos atos hostis insistentes direcionados aos indivíduos alvo como fundamentais: “Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) degradação deliberada das condições de trabalho” (D23), “A agressão deve ser repetidamente direcionada a uma pessoa ou a um grupo determinado” (D42). Citaram também a dificuldade para se defender e a intencionalidade: “[...] existem diversos tipos de poder e que um funcionário mesmo sem cargos de liderança, ele pode ter poder dentro do grupo, um poder de influência, um poder referencial de mobilizar um determinado grupo e assediar colegas [...]” (D62).

O assédio moral envolve uma violência psicológica que acontece de maneira continuada, de maneira repetitiva, de maneira direcionada. Então há uma direcionalidade nessa situação de assédio e que acaba produzindo efeitos de humilhação nas relações de trabalho, o efeito de ofensa, o efeito de constrangimento e isso com o tempo vai adoecendo as pessoas (D62).

Reconheceram ainda a existência do assédio organizacional e a forma como ele se apresenta. “O problema acontece nas relações institucionais das organizações e extrapola a dimensão individual e laboral. Ou seja, o assédio não tem como vítima um trabalhador

específico, mas se traduz na desvalorização completa de todo o trabalho dos servidores públicos” (D51).

5 Discussão

Tendo em vista o objetivo de identificar práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da UFMG, os resultados encontrados a partir dos questionários, pesquisa documental e entrevistas indicaram que há ocorrência de assédio moral no trabalho na UFMG, bem como uma necessidade de trabalho de vigilância em saúde por parte da organização, devido à subjetividade das pessoas implicadas na percepção do fenômeno. Os resultados mostraram que 128 participantes (30,5% deles) se reconhecem como assediados, porém apenas 67 participantes (16% da amostra) relataram ter vivenciado um dos 22 atos negativos do QAN-R com frequência diária ou semanal nos últimos seis meses (Christ, 2011; Leymann, 1990; Maciel & Gonçalves, 2008). Esses resultados no conjunto sinalizaram impactos subjetivos no reconhecimento do assédio, seja por trajetória pessoal de vida, seja por contextos sociais desfavoráveis ao reconhecimento e outras razões.

Em outras palavras, os resultados não deixaram dúvida da existência do fenômeno na instituição, mas a complexidade do reconhecimento do fenômeno demanda ações de vigilância em saúde, apoio a quem denuncia e promoção da sua compreensão. Devemos chamar atenção para o fenômeno, mas sem cair na banalização da sua identificação (Freitas et al., 2013; Soboll, 2017; Tolfo et al., 2016).

As situações de assédio previstas no QAN-R que foram mais vivenciadas pelos servidores assediados e as mencionadas nas entrevistas e documentos podem causar no indivíduo alvo a sensação de que tanto seu trabalho como sua opinião não são levados em consideração, e ainda o sentimento de menos valia e incompetência; portanto, prejudicam o desempenho dos trabalhadores, podem levá-los ao sofrimento e ocasionar insatisfação e frustração com o trabalho (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Tolfo et al., 2016). As situações vivenciadas são as mais comumente apontadas na literatura examinada (p. ex., Hirigoyen, 2002; Tolfo et al., 2016). Na cultura ocidental capitalista que compartilha muitos valores, as relações de trabalho guardam semelhanças especialmente no que diz respeito aos seus fundamentos, contribuindo para as características do assédio moral no trabalho tenderem a ser parecidas (Nielsen & Einarsen, 2018) e tornando, mais provável, mudanças na frequência e/ou nos tipos de atos praticados.

A correlação entre o número de respostas “semanalmente” e “mensalmente” em relação à frequência a que foi submetido aos atos negativos no trabalho e o questionamento direto sobre

sentir-se assediado, o coeficiente foi significativo, o que corrobora a literatura consultada (Maciel & Gonçalves, 2008) no sentido de que, quanto mais atos negativos, mais a pessoa tende a se reconhecer assediada. No entanto, a significância é moderada já que tem indivíduos que vivenciaram muitos atos negativos, mas, não se reconhecem alvos de assédio moral no trabalho, enquanto outros que vivenciaram um menor número de atos se consideram assediados. Indagamos ainda se estas diferenças podem acontecer em virtude de os participantes não identificarem os atos mencionados no QAN-R como atos hostis que caracterizem assédio moral (Freitas et al., 2013; Maciel & Gonçalves, 2008; Tolfo et al., 2016), ou, considerarem-se assediadas, porém com outros atos que considerem violentos e que não foram mencionados no QAN-R. Culturas em que condutas abusivas sejam consideradas “normais” ou “brincadeiras de mau gosto” podem dificultar a percepção das situações de assédio (Ansoleaga et al., 2021; Freitas et al., 2013; Maciel & Gonçalves, 2008). Reforçamos, então, a importância do apoio aos servidores alvo para reconhecerem o fenômeno e para lidarem com a situação.

Em relação aos resultados da análise de variância aplicada aos fatores do QAN-R (Tabela 2), acerca do estado civil (ser solteira), podemos indagar se é possível que as pessoas tendam a assediar mais uma pessoa solteira, pois em teoria esta tem menos apoio, ao considerarmos que “o casamento representa uma aliança de dois parceiros, dá a ambos maior força e eficácia em suas próprias vidas” (Mirowsky & Ross, 1989, p. 254). Ou ainda, indagar se este resultado pode estar relacionado ao período pós-pandemia de Covid-19; período esse em que as pessoas podem ter menos estratégias de enfrentamento ligadas ao suporte social. Identificamos a tendência de quanto maior o tempo de lotação, de dispor de instrução pós-graduada, mais provável a pessoa sentir-se assediada no que se refere à desqualificação pessoal e profissional. Essa tendência certamente traduz o maior senso crítico em relação ao que é ou não aceitável no trabalho (Maciel & Gonçalves, 2008) e a associação entre instrução e capacidade resolutiva (Mirowsky & Ross, 1989). Apreendemos tais tendências por meio de análise de regressão, no entanto a explicação da variância de cada regressão foi muito baixa, apesar de que as capacidades preditivas das variáveis antecedentes serem significativas. Então, devemos considera-las tendências frágeis.

Considerando o objetivo de identificar políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG, os resultados dos questionários, pesquisa documental e entrevistas mostraram que têm sido realizadas ações no âmbito da UFMG para prevenção e/ou combate ao assédio moral (Tabela 3), no entanto, a maior parte dos participantes da pesquisa não conhece ou não participaram das ações. O resultado aponta

que o tema ainda é pouco abordado na instituição, com ações pontuais ao longo dos anos e a maior parte delas realizadas pelos sindicatos, como pudemos observar no conteúdo dos documentos e das entrevistas realizadas.

Nos documentos e entrevistas, há a compreensão do fenômeno do assédio moral no trabalho como um processo composto por atos/ações repetitivas que humilham e constroem e são frequentes. Também foi colocada a importância de diferenciá-lo dos conflitos e de reconhecer que pode acontecer com qualquer pessoa, independentemente do nível hierárquico. Há o reconhecimento de que fatores da organização do trabalho e da própria organização podem contribuir para que o assédio moral aconteça (p. ex., Einarsen et al., 2020; Soboll, 2017; Vieira et al., 2012). O entendimento presente nos documentos e entrevistas da frequência e duração das atitudes hostis como critérios de classificação do assédio moral no trabalho por parte da instituição é importante para aperfeiçoar a adequação do tratamento a se realizar e evitar a banalização do fenômeno (Freitas et al., 2013). Tal entendimento é corroborado pela literatura examinada (p. ex., Freitas et al., 2013; Einarsen et al., 2020; Hirigoyen, 2002; Leymann, 1990; Soboll, 2017), o que significa que as dificuldades de reconhecer as práticas reais do fenômeno não é meramente por falta de informação conceitual, mas provavelmente envolve aspectos subjetivos, interacionais e contextuais.

As causas do assédio moral atribuídas pelos participantes no âmbito da UFMG encontram amparo na literatura (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016). A burocratização do serviço público pode contribuir para a ocorrência de assédio moral – mesmo com crescente informatização presente na universidade – pois pode enrijecer processos que demandam flexibilidade. A crescente informatização e/ou automação de processos pode adicionar de um lado flexibilidade no diz respeito aonde (espaços) trabalhar, mas de outro enrijecer em termos de forma de execução, passos a serem cumpridos, etc. que nem sempre são coerentes com o caso em trâmite. Neste caso, os gestores tendem a se preocupar mais com os processos burocráticos do que com as pessoas, dificultando tanto o devido tratamento dos casos quanto a implementação de políticas de prevenção e combate ao assédio moral (Vieira, 2019). O despreparo dos gestores para lidar com pessoas e conflitos advindos das relações pode ocasionar em um uso inadequado do poder ou a omissão diante do desconhecimento nas situações concretas (Vieira, 2019).

A impunidade do agressor e descrença de que a instituição levará adiante as denúncias e os processos também são causas que contribuem para que casos de assédio moral continuem acontecendo (p. ex., Tolfo et al., 2016; Ventura, 2015; Vieira, 2019). Assim, é fundamental que as pessoas responsáveis pela apuração destes processos sejam capacitadas para tal e

também sejam reconhecidas como confiáveis para os trabalhadores (Freitas et al., 2013). A ausência de posicionamento institucional claro se torna um problema já que o não posicionamento também é uma forma de se posicionar (Borges & Barros, 2021; Freitas et al., 2013). “Quando consideramos o assédio moral uma questão organizacional, entendemos que algumas empresas negligenciem os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideramos que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mais porque se omitem” (Freitas et al., 2013, p. 38).

As consequências do assédio moral no trabalho mencionadas nas entrevistas e documentos corroboram a literatura (p. ex., Freitas et al., 2013; Leymann, 1990; Soares & Oliveira, 2012; Tolfo et al., 2016; Nielsen & Einarsen, 2018) no tocante ao entendimento de que há consequências para todos, bem como em relação aos tipos de consequências mencionados. Em algumas pesquisas (Fanes, 2015; Gomes, 2018; Ignácio, 2018; Lima Júnior, 2020; Monteiro, 2019; Nunes, 2016; Nunes, 2019; Silva, K., 2016; Ventura, 2015; Vieira, 2019) também foram mencionadas como consequências aos trabalhadores os transtornos de ansiedade, depressão, dificuldades em se relacionar com a família e dores corporais. Em relação às consequências para a organização identificadas nas entrevistas e documentos, percebemos uma similaridade com o que foi encontrado em outras pesquisas, tais como absenteísmo (Nunes, 2016; Gomes, 2018; Ignácio, 2018; Vieira, 2019), queda da produtividade (Ventura, 2015; Fonseca, 2017; Nunes, 2019; Vieira, 2019), e piora do clima organizacional (Nunes, 2016; Nunes, 2019). Consequências não mencionadas nas entrevistas e publicações, mas que devem ser consideradas foram a exposição negativa da imagem da instituição (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016) e os custos – financeiro e de tempo – com reposição de servidores em casos de licenças médicas ou pedidos de exoneração (Duarte, 2019).

As ações realizadas no âmbito da UFMG para prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho estão de acordo com o proposto na literatura (p. ex., Freitas et al., 2013; Soboll, 2017b; Tolfo et al., 2016) e com o que tem sido realizado em outras instituições públicas de educação superior (p. ex., Cardoso, 2020; Duarte, 2019; Fonseca, 2017; Gomes, 2018; Nunes, 2019; Oliveira, 2020; Silva, O., 2016; Souza, 2018; Vieira, 2019). Entretanto, a literatura examinada sugere algumas ações ainda não realizadas no âmbito da UFMG, como exemplo, a capacitação de servidores que atuarão em casos de assédio moral no trabalho, gerenciamento das informações e divulgação do posicionamento da organização e tratamento dos casos (Soboll, 2017b; Tolfo et al., 2016), que consideramos ações fundamentais para a melhor gestão do problema. “Espera-se que as políticas e práticas sejam coerentes com uma atuação dos profissionais que contemple os pontos de vista técnico, ético e jurídico” (Tolfo et al., 2016, p.

268). Sugerimos que estas ações estejam incorporadas nas ações cotidianas de gestão da universidade, não apenas sejam realizadas como ações pontuais.

Outro ponto a se pensar é se a instituição promove ações, mas elas não são reconhecidas pelos servidores é necessária uma autoavaliação que traga possíveis respostas aos questionamentos: Será que as ações realizadas atendem ao tipo de assédio vivenciado? Será que estão em conformidade com as características dos servidores e/ou com as características da instituição? Quais as características da universidade e dos envolvidos precisam ser consideradas na realização destas ações?

A literatura aponta que “[...] a área de gestão de pessoas possui responsabilidade e papel estratégico para desenvolver e implementar ações para a prevenção ao assédio moral, bem como para o diagnóstico intervenção” (Nunes et al., 2020, p. 430). Constatamos haver o entendimento por parte da UFMG de que a Pró-Reitoria de Recursos Humanos deve realizar ações que visem melhorar as relações de trabalho, esclarecer os servidores quanto ao que é ou não aceitável nestas relações, e melhorar o clima organizacional.

Dos que participaram das ações realizadas pela UFMG e/ou sindicatos (Tabela 5), alguns relataram conhecer ou ter participado de ações, mas não souberam ou não quiseram informar quais. A realização de seminários e distribuição de manuais e/ou cartilhas foram as ações que abrangeram maior número de participantes provavelmente pelo caráter de sensibilização e informação sobre a temática (Soboll, 2017b; Tolfo et al., 2016). Acerca das ações de combate que visam regulamentação e gerenciamento, estas necessitam ser mais bem divulgadas, com fluxos e informações mais claros. Um ponto de atenção, sobretudo nas ações de apoio aos servidores assediados é que alguns servidores têm receio em formalizar a denúncia e buscam meios alternativos de lidar com o problema, como o pedido de remoção do local de trabalho, mencionado nas entrevistas realizadas e também na literatura consultada (Fonseca, 2017; Gomes, 2018; Hirigoyen, 2002; Nunes, 2016; Nunes, 2019). Entendemos a dificuldade destes servidores em realizar a denúncia, por motivos já expostos na literatura (p. ex., Duarte, 2019; Freitas et al., 2013; Lima Junior, 2020; Nunes, 2019; Rodrigues, 2019) como exemplo, desconhecimento dos processos de denúncia, medo de retaliações e receio com a exposição. Mas entendemos também que a denúncia é extremamente importante para que a instituição possa mapear melhor o problema existente e pensar estratégias de atuação (Nielsen & Einarsen, 2018). São muito importantes como instrumentos de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho a inclusão do assédio moral na Resolução que dispõe sobre a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza no âmbito da UFMG, e a previsão de ações de prevenção no PDI da UFMG (2018-2023). No entanto, requerem sua

efetivação por parte da instituição – considerando que até o momento não houve execução das ações previstas no PDI – e a mobilização dos servidores para participação nas ações, bem como para que o disposto na resolução e os aprendizados advindos das ações de prevenção e combate reflitam em mudanças reais no ambiente de trabalho.

A maior parte dos participantes gostaria que ocorressem ações no âmbito da UFMG para prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho. Estas ações estão previstas no PDI da UFMG para os anos de 2018-2023, assim entendemos que cabe aos sindicatos e trabalhadores indagarem a instituição o motivo da não realização destas ações e se mobilizar para que elas ocorram. Percebemos que a maior parte das sugestões dadas se referem às ações que visam a maior sensibilização sobre a temática na instituição, como exemplo a realização de campanhas informativas, elaboração e/ou distribuição e cartilhas, e capacitação em relação a outras temáticas que podem evitar situações de assédio e suas consequências e melhorar o clima de trabalho, o que corrobora a literatura pesquisada (Nielsen & Einarsen, 2018; Soboll, 2017b; Tolfo et al., 2016). Também foram sugeridas ações de combate que visam principalmente regulamentar e gerenciar o problema. Normativos são importantes, pois além da punição servem para prevenção de novos casos (Freitas et al., 2013; Soboll, 2017b). Chamou-nos atenção a demanda por parte dos participantes da pesquisa por divulgação do posicionamento da organização e do tratamento dos casos. Entendemos que o posicionamento claro por parte da instituição é importante para que os servidores percebam um alinhamento entre o discurso, as normas e a prática e para que tenham confiança de que caso vivenciem esta situação haverá um tratamento adequado (p. ex., Freitas et al., 2013; Soboll, 2017b), mas há que se ter cuidado ao fazê-lo para evitar a exposição dos servidores envolvidos.

Em relação às dificuldades para uma melhor atuação da UFMG na prevenção e combate ao assédio moral no trabalho mencionadas nas entrevistas e publicações, há de se questionar até que ponto a instituição está de fato implicada com o tema e dá atenção a este problema, sobretudo considerando que há previsão institucional para a realização de ações de prevenção e combate que até então não foram realizadas. Consideramos que há a necessidade do reconhecimento do tema como um problema e de maior envolvimento dos dirigentes da instituição.

No que se refere às situações que são confundidas com assédio moral no trabalho, o entendimento presente nos documentos e entrevistas estão de acordo com o que a literatura (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016) considera importante diferir: conflitos, situações pontuais, exigências profissionais e más condições de trabalho. É importante que estes

problemas também sejam tratados para que não se tornem situações de assédio moral no trabalho (p. ex., Freitas et al., 2013; Tolfo et al., 2016).

6 Considerações

O assédio moral é um problema frequente no mundo do trabalho, por isso deve ser debatido e realizadas ações para sua prevenção e combate (Einarsen, et al., 2020; Freitas et al., 2013; Soboll, 2017; Tolfo et al., 2016). A ausência de ações de prevenção e combate contínuas, bem como a falta de posicionamento institucional claro podem refletir nas possíveis causas para a sua ocorrência. Normas ambíguas e/ou contraditórias ocasionam no indivíduo a sensação de não saber o que esperar.

Esta pesquisa contribuiu para identificar que há a ocorrência de assédio moral na instituição e quais medidas têm sido adotadas para prevenir e combatê-lo. É importante que a universidade reconheça o assédio moral como um problema institucional, de modo a tratá-lo com o intuito de melhorar as condições de trabalho e práticas de gestão. É fundamental que as estratégias a serem realizadas se pautem em princípios éticos e considerem a dignidade da pessoa humana e contribuam para a promoção de saúde e criação de condições dignas de trabalho.

Encontramos semelhanças nos resultados de pesquisas realizadas em outras instituições públicas de educação superior (p. ex., Gomes, 2018; Ignácio, 2018; Lima Júnior, 2020; Monteiro, 2019; Nunes, 2016; Nunes, 2019; Silva, K., 2016; Ventura, 2015; Vieira, 2019), o que reflete que este problema não ocorre apenas na UFMG, e que a universidade pode se basear no que tem sido feito em outras instituições para implementar ações de prevenção e/ou combate.

Devemos continuar a expor e debater sobre o tema – que muitas vezes permanece silenciado e naturalizado pela sociedade – de modo a promover mudanças nas políticas e práticas de gestão. Sugerimos a realização de pesquisas futuras que abordem as consequências do assédio moral no trabalho e analisem de que modo as condições de trabalho influenciam na ocorrência de assédio moral no trabalho.

Referências

- Ansoleaga, E., Mauro, A., Díaz, X., & Toro, J. P. (2021). Violencia en el trabajo. In L.O. Borges, S. A. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.). *Psicossociologia do Trabalho: temas contemporâneos*. (pp. 95-136). Curitiba: CRV.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Barreto, M. M. S., & Heloani, J. R. M. (2015). A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais: situando o debate. In M. L. Emmendoerfer, S. R. Tolfo, & T. S. Nunes (Orgs.), *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. (pp. 31-51). Curitiba: CRV.
- Borges, L. O. & Barros, V. A. (2021). Psicossociologias do Trabalho. In L.O. Borges, S. A. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.). *Psicossociologia do Trabalho: temas contemporâneos*. (pp. 21-40). Curitiba: CRV.
- Cardoso, I. V. (2020). *Assédio moral no trabalho e estratégias organizacionais no contexto do Instituto Federal Catarinense*. (Dissertação de mestrado, Universidade do Vale do Itajaí). Recuperado de:
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9360952
- Christ, H. D. (2011). *Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos – Revisado (QAN-R) para o português do Brasil* (Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul). Recuperado de
<https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/4932/1/000436210-Texto%2bCompleto-0.pdf>
- Duarte, B. Q. (2019). *Prevenção ao assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina à luz da metodologia de análise de políticas públicas* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina). Recuperado de
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/211511>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: the european tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Orgs.), *Bullying and harassment in the workplace: theory, research, and practice* (pp. 3-53). Boca Raton: CRC Press.
- Fanes, L. (2015). *Assédio moral no trabalho do trabalhador de uma instituição de ensino superior* (Dissertação de mestrado, Universidade Tuiuti do Paraná). Recuperado de
https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3100911
- Fonseca, D. D. F. (2017). *Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Pará). Recuperado de
<http://10.7.2.42:8080/jspui/handle/2011/10303>
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., & Barreto, M. (2013). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Gomes, L. F. G. (2018). *Assédio moral no trabalho: estudo com servidores de uma IFES em Minas Gerais* (Dissertação de mestrado, Centro Universitário Unihorizontes).

Recuperado de <https://mestrado.unihorizontes.br/assedio-moral-no-trabalho-estudo-com-servidores-de-uma-ifes-em-minas-gerais/>

- Guimarães, M. C. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(120), 163-171. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado de: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Ignácio, E. M. (2018). *Assédio moral no ambiente de trabalho: implicações no cotidiano de uma instituição federal de ensino do Rio de Janeiro* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal Fluminense). Recuperado de <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/9229/1/Dissert%20Elena%20Martins%20Ign%C3%A1cio.pdf>
- Lima Junior, D. O. (2020). *Assédio moral: uma análise da percepção dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal da Bahia* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Maciel, R. H. & Gonçalves, R. C. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In L. A. P. Soboll, (Org.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. (pp. 167-185). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Aldine de Gruyter.
- Monteiro, L. B. (2019). *Quotidiano do profissional que vivencia o sofrimento por assédio moral e a sua relação com os diagnósticos de enfermagem* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Amazonas). Recuperado de: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8548115
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: an overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nunes, F. F. F. (2019). *Assédio moral no trabalho: um estudo de caso com Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Tocantins* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Tocantins). Recuperado de:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8383950

- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina* (Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Pellegrini, P. G., & Tolfo, S. R. (2020). Assédio moral no trabalho. In S. R. Tolfo (Org.), *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: Fundamentos e intervenções com base na psicologia*. (pp. 417-447). São Paulo: Vetor.
- Oliveira, A. C. (2020). *Assédio moral no trabalho e as estratégias de enfrentamento na opinião de servidores técnico administrativos* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- Rodrigues, A. G. F. (2019). *Assédio moral e relações de gênero: situações de constrangimento vivenciadas por gestoras na Universidade Federal de Uberlândia* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia). Recuperado de: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27171>
- Silva, K. (2016). *Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Amazonas). Recuperado de <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5586>
- Silva, O. G. (2016). *Avaliação da utilidade, adequação e precisão da ordem de serviço GR nº 02/2004 na organização de ações por parte da Administração Superior da Unirio. 2016* (Dissertação de mestrado não publicada). Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284-286. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009>
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195-202. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Org.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 13-22). São Paulo: LTr.
- Soboll, L. A. P. (2017b). Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 33-46). São Paulo: LTr.
- Souza, C. D. (2018). *Diagnóstico do enfrentamento ao assédio moral em uma instituição federal de ensino superior* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte). Recuperado de <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/26181>

- Tolfo, S. da R., Silva, N., Nunes, T. S., & Cugnier, J. S. (2016). Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. In M. J. Chambe (Ed.), *Psicologia da Saúde Ocupacional* (pp. 259-284). Lisboa: Pactor.
- Ventura, E. F. (2015). *O assédio moral em uma instituição federal de ensino: o caso UFOP* (Dissertação de mestrado, Universidade Fumec). Recuperado de <https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/439>
- Vieira, C. E. C., Lima, F. de P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 256-268. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>
- Vieira, H. De. S. (2019). *A visão sobre o assédio moral dos servidores de uma instituição federal de ensino superior* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Goiás). Recuperado de <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9363>
- Zanin, F., Künzle, L.A., Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Modificações neoliberais na universidade pública brasileira: cenário propício para o assédio moral no trabalho. In J. A. P. Gediél, E. F. Silva, F. Zanin & L. E. Mello (Orgs.), *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública* (pp. 185-204). Curitiba: Kairós Edições.

Considerações Finais da Dissertação

Essa dissertação alcançou os objetivos de identificar práticas de assédio moral no trabalho entre os servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e identificar políticas institucionais para a prevenção e/ou combate do assédio moral no trabalho no âmbito da UFMG. Os resultados que encontramos indicaram que há ocorrência de assédio moral no trabalho na UFMG e mostraram que têm sido realizadas ações no âmbito da UFMG para prevenção e/ou combate ao assédio moral.

No primeiro artigo aprofundi na literatura sobre o assédio moral no trabalho em instituições públicas de educação superior por meio da análise de teses e dissertações que abordavam o tema. Esta análise apontou que muito tem se pesquisado em relação à caracterização do assédio moral no trabalho e consequências para os assediados, mas há necessidade de aprofundar as pesquisas sobre consequências do assédio moral para as organizações e para a sociedade, bem como em relação às políticas institucionais adotadas para o tratamento do assunto. No segundo artigo apresentei os resultados da minha pesquisa empírica, que apontaram que o tema ainda é pouco abordado na UFMG, indicando assim a necessidade de que a universidade reconheça o assédio moral como um problema institucional, de modo a tratá-lo para melhorar as condições de trabalho e práticas de gestão.

Mas além de assinalar a consecução de objetivos, quero comentar alguns aspectos do processo de elaborar a dissertação haja vista que ele se desenvolveu em período peculiar. Realizar o curso de mestrado durante a pandemia do Covid-19 foi desafiador, o que se acentuou diante da grave crise econômica e institucional que se agravou no país. As atividades foram realizadas quase que na sua totalidade de forma remota, pois foi o que era possível dado o contexto. No entanto, tive a oportunidade de participar de grupos que foram fundamentais para o meu desenvolvimento e continuidade nesta trajetória. O “Grupo de pesquisa do Laboratório sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde” me permitiu muitos aprendizados e compartilhar conhecimentos com os colegas de pós-graduação, e o “Grupo de Estudos - Construções coletivas e soluções possíveis: encontros remotos de mestrados em Psicologia” no qual foi possível compartilhar com os colegas de turma os medos e as frustrações da realização de um curso de mestrado nesse período e também ter o apoio necessário para a realização das atividades e continuidade no curso.

Ser parte dos servidores da instituição em que esta pesquisa foi realizada teve aspectos facilitadores, como, entender o funcionamento da organização, mas existiu alguns aspectos desafiadores, sobretudo quanto a lidar com a ausência de posicionamento institucional claro sobre o tema. No entanto, isso foi sanado nas discussões e orientações que me possibilitaram

fazer as indagações necessárias e refletir sobre elas. Acredito que esta pesquisa foi importante para dar visibilidade ao problema e tem potência para auxiliar a instituição a ter um diagnóstico preliminar da situação e pensar em ações de intervenção que melhorem as condições de trabalho. Estas ações podem ser pensadas tomando como referência o que tem sido feito em outras instituições.

É importante ressaltar que promover uma cultura de parceria, respeito e ética cabe a todos os trabalhadores da organização. A presente pesquisa não esgotou o tema, abrindo assim possibilidades de agenda para pesquisas futuras que podem abordar as consequências do assédio moral no trabalho – sobretudo para as organizações e para a sociedade – e que analisem de que modo as condições de trabalho influenciam na ocorrência de assédio moral no trabalho.

Referências da Dissertação

- Chappell, D., & Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. Genebra: International Labour Office.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: the european tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: theory, research, and practice* (pp. 3-53). Boca Raton: CRC Press.
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., & Barreto, M. (2013). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado de: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Ministério Público do Trabalho. (10 de dezembro de 2020). *MPT pede ratificação da Convenção 190 da OIT para combater o assédio e a violência no trabalho*. Recuperado de <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-pede-ratificacao-da-convencao-190-da-oit-para-combater-o-assedio-e-a-violencia-no-trabalho>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). Convenção nº 190: relativa à eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, aprovado pela Conferência em sua centésima oitava sessão, em Genebra, em 21 de junho de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284-286. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009>
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195-202. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional*. (pp. 13-22). São Paulo: LTr.
- Tolfo, S. da R., Silva, N., Nunes, T. S., & Cugnier, J. S. (2016). Assédio moral no trabalho: conceitos, aspectos culturais e de gestão de recursos humanos, consequências e possibilidades de intervenção. In M. J. Chambe (Ed.), *Psicologia da Saúde Ocupacional* (pp. 259-284). Lisboa: Pactor.
- Vieira, C. E. C., Lima, F. de P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 256-268. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>

Apêndice 1 – Ficha ocupacional e demográfica

1. Sexo
 - Feminino
 - Masculino

2. Orientação sexual
 - Assexual
 - Bissexual
 - Heterossexual
 - Homossexual
 - Pansexual
 - Outra
 - Prefiro não declarar

3. Idade

4. Cor
 - Branca
 - Preta
 - Parda
 - Amarela
 - Outra
 - Prefiro não declarar

5. Estado civil:
 - Solteiro(a)
 - Casado(a)
 - União estável
 - Divorciado(a)
 - Separado(a)
 - Viúvo(a)
 - Outro

6. Grau de instrução (última formação completa)

- Ensino fundamental
 - Ensino médio
 - Ensino superior
 - Pós-Graduação (Especialização)
 - Pós-Graduação (Mestrado)
 - Pós-Graduação (Doutorado)
7. Há quanto tempo você trabalha na UFMG? (em anos e meses. Exemplo: 5 anos e 3 meses)
8. Há quanto tempo você trabalha na unidade de lotação atual? (em anos e meses Exemplo: 1 ano e 11 meses)
9. Unidade de lotação
- Unidades administrativas (órgãos ligados a Reitoria ou Pró-reitorias)
 - Unidades acadêmicas
 - Hospital das Clínicas
10. Regime de trabalho
- Dedicção exclusiva
 - 20 horas
 - 25 horas
 - 30 horas
 - 40 horas
11. Qual seu vínculo com a instituição?
- Servidor Técnico Administrativo em Educação
 - Servidor Docente
12. Você ocupa cargo de direção (CD), ou possui função comissionada de coordenação de curso (FCC) ou função gratificada (FG)?
- Sim
 - Não

Apêndice 2 – Informações sobre ações de prevenção e/ ou combate ao Assédio Moral no Trabalho

As perguntas abaixo se referem ao seu conhecimento sobre práticas ou políticas institucionais para a prevenção e/ou combate ao Assédio Moral no Trabalho promovidas pela UFMG, APUBH e Sindifes.

1 Você tem conhecimento de ações desenvolvidas pela UFMG para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?

Sim

Não

1.1 Caso tenha respondido sim à questão anterior, gentileza informar quais:

2 Você já participou das ações desenvolvidas pela UFMG para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?

Sim

Não

2.1 Caso tenha respondido sim à questão anterior, gentileza informar quais:

3 Você tem conhecimento de ações desenvolvidas pelo Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte, Montes Claros e Ouro Branco (APUBH) ou pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (Sindifes) para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?

Sim

Não

3.1 Caso tenha respondido sim à questão anterior, gentileza informar quais:

4 Você já participou de ações desenvolvidas pelo APUBH ou pelo Sindifes para a prevenção e/ou combate ao assédio moral no trabalho?

() Sim

() Não

4.1 Caso tenha respondido sim à questão anterior, gentileza informar quais:

5 Você gostaria que a UFMG, o APUBH e o Sindifes promovessem ações para informar e sensibilizar a comunidade universitária sobre as características e as consequências do assédio moral no trabalho?

() Sim

() Não

5.1 Caso tenha respondido sim à questão anterior, gentileza informar quais:

Apêndice 3 – Roteiro de Entrevista para Dirigentes da UFMG

Prezado(a)

Solicito a sua colaboração para responder a algumas perguntas que irão embasar a minha dissertação de mestrado referente ao estudo sobre Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais. O objetivo desta entrevista é avaliar quais ações de prevenção e/ou combate a UFMG tem adotado em relação aos casos de assédio moral no trabalho.

Parte I – Perfil do(a) entrevistado(a)

1. Nome:
2. Sexo:
3. Idade:
4. Cargo na UFMG:
5. Tempo de trabalho neste cargo:
6. Função que ocupa atualmente na UFMG:
7. Tempo de trabalho nesta função:

Parte II – Entrevista

1. O que você entende por assédio moral no trabalho?
2. No seu ponto de vista, há assédio moral na UFMG? (Caso afirmativo, para você quais são as principais causas deste problema na UFMG?).
3. Para você quais são as principais causas deste problema na UFMG?
4. Em sua opinião, qual o papel da UFMG diante do assédio moral?
5. Que ações têm sido realizadas para prevenir e para combater o assédio moral pela UFMG?
6. No plano de desenvolvimento institucional da UFMG para o período de 2018 a 2023, uma das ações previstas em relação à Gestão de Pessoas para os servidores TAE é “promover debates, discussões e eventos relativos à temática do Assédio Moral”. Qual sua opinião sobre essas ações?
7. Você considera que outras ações poderiam ser adotadas? Quais?
8. Há um setor responsável e um fluxo definido para receber denúncias de assédio moral no trabalho na UFMG? Caso sim, sabe dizer o número de denúncias o setor já recebeu?
9. A UFMG possui alguma normativa que contemple o problema? Se sim, como você percebe a aplicação desta normativa?

Apêndice 4 – Roteiro de Entrevista para Dirigentes Sindicais

Prezado(a)

Solicito a sua colaboração para responder a algumas perguntas que irão embasar a minha dissertação de mestrado referente ao estudo sobre Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais. O objetivo desta entrevista é avaliar quais ações de prevenção e/ou combate a UFMG tem adotado em relação aos casos de assédio moral no trabalho.

Parte I – Perfil do(a) entrevistado(a)

1. Sexo:
2. Idade:
3. Cargo na UFMG:
4. Tempo de trabalho neste cargo:
5. Cargo no sindicato:
6. Tempo de trabalho neste cargo:

Parte II – Entrevista

1. O que você entende por assédio moral no trabalho?
2. No seu ponto de vista, há assédio moral na UFMG?
(Caso afirmativo, para você quais são as principais causas deste problema na UFMG?).
3. O sindicato recebe queixas envolvendo assédio moral? Quais as mais comuns?
4. Que orientações o sindicato dá aos servidores em relação ao assédio moral?
5. Como o sindicato atua nos casos de assédio moral que toma conhecimento?
6. Houve aumento dos casos de assédio moral nos últimos anos?
(Caso afirmativo, diga sua opinião por que se deu este aumento?)
7. Em sua opinião, qual o papel do sindicato diante do assédio moral?
8. O que o sindicato faz para evitar a prática do assédio moral?

Apêndice 5 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (questionário)

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais”, que é orientada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Ana Paula Ribeiro Manduca* da UFMG (Belo Horizonte). Esta pesquisa tem como objetivo compreender como ocorre o assédio moral no trabalho entre os servidores da UFMG e identificar medidas preventivas. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao seguinte procedimento: responder a questionários. Você responderá sem precisar dizer ou anotar seu nome e as respostas serão guardadas em um software que apenas a pesquisadora e a orientadora terão acesso.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas percepções e o extravio de informações. No entanto, buscaremos minimizar tais riscos pela providência de não o identificar, pelo tratamento das respostas como material sigiloso e pela utilização de plataforma que adota os protocolos de segurança de modo a manter a privacidade dos usuários. A divulgação dos resultados será feita de forma a focalizar o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos.

Sinta-se absolutamente à vontade em deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade. Você não receberá dinheiro e nem terá gastos ao participar dessa pesquisa. Porém, caso você venha a ter qualquer custo financeiro decorrente da pesquisa, você terá direito a ressarcimento; e caso você venha a ter qualquer prejuízo ou danos em decorrência da pesquisa, você terá direito à indenização.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas auxiliará na compreensão de como ocorre o assédio moral na UFMG. De tal modo é possível contribuir para melhorar as práticas e políticas de gestão da Universidade e isso poderá repercutir de modo positivo em sua vida funcional, ainda que indiretamente.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas, se despesas ou danos vierem a ocorrer, você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, ou, para a mestranda *Ana Paula Ribeiro Manduca* em Belo Horizonte (endereços e telefones especificados ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura:
-------	-------------

Pesquisadoras responsáveis:

Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)	Assinatura:
Ana Paula Ribeiro Manduca (Belo Horizonte)	Assinatura:

Endereço em Belo Horizonte: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (Fafich) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: (31) 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901 (Telefone (31)3409-4592).

Apêndice 6 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (entrevistas)

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais”, que é orientada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Ana Paula Ribeiro Manduca* da UFMG (Belo Horizonte). Esta pesquisa tem como objetivo compreender como ocorre o assédio moral no trabalho entre os servidores da UFMG e identificar medidas preventivas. Caso decida aceitar o convite, sua participação consistirá em responder a uma entrevista semiestruturada, com duração aproximada de uma hora, a ser realizada por meio remoto – considerando o contexto de pandemia da Covid-19 e a necessidade sanitária de isolamento social – a entrevista será gravada mediante seu consentimento no início do processo. Caso ao longo do período destinado à realização desta etapa da pesquisa as medidas de isolamento venham a ser suspensas, a entrevista poderá ser, se preferir, realizada de modo presencial, sendo a mesma gravada também mediante o seu consentimento.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas percepções e o extravio de informações. No entanto, buscaremos minimizar tais riscos pela providência de não o identificar, pelo tratamento das respostas como material sigiloso e pela utilização de plataforma que adota os protocolos de segurança de modo a manter a privacidade dos usuários. A divulgação dos resultados será feita de forma a focalizar o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos. Não haverá uso nem de sua voz, nem de sua imagem.

Sinta-se absolutamente à vontade em deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade. Você não receberá dinheiro e nem terá gastos ao participar dessa pesquisa. Porém, caso você venha a ter qualquer custo financeiro decorrente da pesquisa, você terá direito a ressarcimento; e caso você venha a ter qualquer prejuízo ou danos em decorrência da pesquisa, você terá direito à indenização.

UNI

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas, se despesas ou danos vierem a ocorrer, você será ressarcido ou indenizado conforme o caso. Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, ou, para a mestranda *Ana Paula Ribeiro Manduca* em Belo Horizonte (endereços e telefones especificados ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais”.

Pesquisadoras responsáveis:

Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)	Assinatura:
Ana Paula Ribeiro Manduca (Belo Horizonte)	Assinatura:

Endereço em Belo Horizonte: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (Fafich) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: (31) 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901 (Telefone (31)3409-4592).

21. Você foi exposto(a) a uma carga de trabalho impossível de ser administrada? ()

22. Você recebeu ameaças de violência ou de abuso físico ou abuso real? ()

23. Você já foi assediado no trabalho? Defina-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

Usando a definição acima indique, por favor, se você foi vítima de assédio no trabalho desde seu ingresso na UFMG.

() Não

() Sim, mas só raramente

() Sim, às vezes

() Sim, várias vezes por semana

() Sim, quase diariamente