



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA - DAEC
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARIA APARECIDA FELIPE DO NASCIMENTO

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: ESTUDO REALIZADO NO
MUNICÍPIO DE JUAREZ TÁVORA - PB**

**CAMPINA GRANDE
2022**

MARIA APARECIDA FELIPE DO NASCIMENTO

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: ESTUDO REALIZADO NO
MUNICÍPIO DE JUAREZ TÁVORA - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão Pública

Orientadora: Prof.^a Ma. Kaline Di Pace Nunes

**CAMPINA GRANDE
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

N244a Nascimento, Maria Aparecida Felipe do.
Assédio moral no serviço público [manuscrito] : estudo realizado no município de Juarez Távora - PB / Maria Aparecida Felipe do Nascimento. - 2022.
45 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes ,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Assédio moral. 2. Serviço público. 3. Ambiente de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 158.26

MARIA APARECIDA FELIPE DO NASCIMENTO

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: ESTUDO REALIZADO NO MUNICÍPIO
DE JUAREZ TÁVORA - PB

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração
da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão Pública

Aprovada em: 20/07/2022.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 KALINE DI PACE NUNES
Data: 23/07/2022 04:01:09-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof.ª Ma. Kaline Di Pace Nunes (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente
 FABIO ADRIANO PEREIRA DA SILVA
Data: 28/07/2022 14:13:26-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Me. Fábio Adriano Pereira da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.ª Dra. Gêuda Anazile da Costa Gonçalves
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família, pelo incentivo, às vítimas de assédio moral e a todas as pessoas que renunciaram aos seus sonhos em razão da violência que sofreram, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida e por me permitir ter saúde e fé para chegar até aqui. À minha família, principalmente, aos meus pais, Rosimira e Agnaldo, por priorizarem minha educação, incentivarem-me e apoiarem minhas decisões.

À minha orientadora, Kaline Di Pace, pela assistência e doces palavras de incentivo. À minha amiga, a quem conheci na Universidade, Laís Freire, por estar ao meu lado em toda minha jornada acadêmica me ajudando e me incentivando. Agradeço por tudo que fez por mim nestes últimos 5 anos.

Aos professores que conheci ao longo da minha caminhada e aos meus amigos, por acreditarem e torcerem por mim. Aos servidores públicos da minha querida cidade, Juarez Távora, pela gentileza em participar desta pesquisa.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, minha gratidão.

"Sem trabalho, toda vida apodrece. Mas, sob um trabalho sem alma a vida sufoca e morre." Albert Camus

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo investigar, no âmbito da Administração Pública Municipal de Juarez Távora – PB, se há a presença de assédio moral junto aos servidores públicos e como essa prática se caracteriza. A pesquisa buscou identificar as principais condutas que expressam o assédio moral nas relações de trabalho dos agentes públicos municipais e, também, os principais fatores causadores da prática para, assim, descrever possíveis soluções para combatê-la. A metodologia utilizada foi de abordagem quantitativa com finalidade descritiva, tendo utilizado o levantamento como meio de desenvolvimento da pesquisa. Os resultados foram obtidos através da aplicação de um questionário com 80 servidores públicos de diferentes setores. Os dados coletados demonstraram a ocorrência de casos de assédio moral no serviço público do município. Também foi constatado que a violência ainda é pouco discutida nas repartições públicas, o que colabora para a ocorrência e permanência do assédio moral nas relações de trabalho, embora existam diversos outros fatores contribuintes.

Palavras-Chave: Assédio moral. Serviço público. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to investigate, within the scope of the Municipal Public Administration of Juarez Távora - PB, if there is the presence of moral harassment with public servants and how this practice is characterized. The research sought to identify the main behaviors that express moral harassment in the work relationships of municipal public agents and, also, the main factors that cause the practice to, thus, describe possible solutions to combat it. The methodology used was a quantitative approach with a descriptive purpose, having used the survey as a means of developing the research. The results were obtained through the application of a questionnaire with 80 public servants from different sectors. The data collected showed the occurrence of cases of moral harassment in the public service of the municipality. It was also found that violence is still little discussed in public offices, which contributes to the occurrence and permanence of moral harassment in labor relations, although there are several other contributing factors.

Keywords: Moral Harassment. Public service. Work environment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Relação de vítimas de assédio moral	25
Gráfico 2 – Conhecimento de casos de assédio moral no ambiente de atuação	25
Gráfico 3 – Local de residência	26
Gráfico 4 – Idade	27
Gráfico 5 – Estado civil	27
Gráfico 6 – Sexo	28
Gráfico 7 – Etnia/cor	28
Gráfico 8 – Nível de escolaridade	29
Gráfico 9 – Secretaria de atuação	29
Gráfico 10 – Tipo de cargo	30
Gráfico 11 – Tempo de serviço na administração pública	30
Gráfico 12 – Tipo de agressor quanto ao nível hierárquico	31
Gráfico 13 – Perfil dos agressores	32
Gráfico 14 – Tempo da agressão	32
Gráfico 15 – Frequência de discussão do assédio moral	35
Gráfico 16 – Frequência de discussão no ambiente laboral das vítimas	35
Gráfico 17 – Conhecimento sobre assédio moral	36
Gráfico 18 – Opinião da vítima sobre seu ambiente de trabalho	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Conduas agressivas vivenciadas pelas vítimas	34
Tabela 2 –	Situações características do ambiente laboral das vítimas	37

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Características do assédio moral	13
2.1.1	<i>Formas de assédio moral</i>	15
2.1.2	<i>Aspectos legais</i>	16
2.2	Assédio Moral na Administração Pública	17
2.2.1	<i>Principais vítimas</i>	19
2.2.2	<i>Consequências do assédio moral</i>	20
3	METODOLOGIA	22
3.1	Tipo de pesquisa	22
3.2	População e amostra	22
3.3	Instrumento de coleta e análise de dados	23
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
4.1	O assédio moral nas relações laborais dos servidores públicos de Juarez Távora - PB	25
4.1.1	<i>Perfil das vítimas</i>	26
4.1.2	<i>Caracterização do assédio moral</i>	31
4.2	Principais condutas que expressam o assédio moral	33
4.3	Principais fatores causadores do assédio moral e possíveis soluções de combate	34
5	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS	41
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	43

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as relações de trabalho são cercadas por conflitos entre superiores e subordinados. O ambiente laboral, ao longo do tempo, vem sendo marcado por situações de humilhação e coerção, que evoluem à medida em que eleva-se a competitividade entre as organizações e, conseqüentemente, entre os trabalhadores. Uma das práticas de violência encontrada nas relações do mundo do trabalho é o assédio moral, que pode ser definido como uma conduta sistemática e repetitiva que promove o constrangimento, humilhação e desqualificação de um trabalhador, ofendendo sua dignidade e causando-lhe sofrimento físico e psicológico. Segundo Heloani (2005, p. 105), o assédio moral "consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder".

Tal prática é bastante recorrente no ambiente de trabalho, seja no âmbito privado ou público. De acordo com a Central Única dos Trabalhadores, um levantamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho entre 2019 e 2021 identificou 52.936 processos registrados de assédio moral no país (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2022). Ressalta-se que, embora a prática seja comum em todas as esferas trabalhistas, na Administração Pública o assédio moral apresenta-se de maneira muito significativa devido à estabilidade adquirida pelo servidor e ao vínculo mais duradouro com a Organização. O mercado de trabalho instável e os elevados números de desemprego tornam o serviço público uma alternativa segura e bastante desejada pelas pessoas. A aprovação em concurso público é vista como um sonho para muitos e significa a garantia de uma vida estável e tranquila, por essa razão, para os servidores vítimas desse tipo de assédio, agir e denunciar tal prática torna-se algo muito mais complexo. Ademais, conforme Arenas (2013, p. 69), o assédio no âmbito público "não está tão relacionado à produtividade, como, no setor privado, mas, muitas vezes, à disputa pelo poder, à inveja e à cobiça".

Dessa forma, o assédio moral apresenta-se como um tema de grande relevância, visto que, apesar de haver muitos estudos desenvolvidos na área, as organizações ainda não conversam ou discutem muito pouco a respeito da problemática, o que corrobora para a persistência da prática. Além disso, o assédio moral traz conseqüências gravíssimas para o trabalhador, podendo torná-lo incapaz

de exercer atividades laborais e até mesmo levá-lo a morte, configurando-se como um risco real, embora imperceptível (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: como se caracteriza o assédio moral nas relações de trabalho dos servidores públicos do município de Juarez Távora – PB? O presente estudo tem como objetivo investigar, no âmbito da Administração Pública Municipal de Juarez Távora – PB, se há a presença de assédio moral junto aos servidores públicos e como essa prática se caracteriza. Especificamente, busca-se verificar no serviço público de Juarez Távora - PB:

- a) Se há a presença da prática de assédio moral nas relações de trabalho;
- b) Quais são as principais condutas que expressam o assédio moral nas relações de trabalho com os servidores públicos municipais;
- c) Quais são os principais fatores causadores do assédio moral nas relações de trabalho e possíveis soluções para combater essa prática.

Este estudo justifica-se pela necessidade de tornar o assédio moral um tema mais abordado e discutido no ambiente de trabalho, principalmente no âmbito público cuja prática é mais prolongada. Assim, os resultados desta pesquisa serão relevantes para que as pessoas percebam a existência e a gravidade de tal prática, proporcionando à busca por melhorias e soluções que cessem o assédio moral nas relações de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Características do assédio moral

Até a consolidação dos direitos trabalhistas, as relações de trabalho eram demasiadamente conflituosas, sendo caracterizadas por intensa submissão e violência. A escravidão, por exemplo, foi o formato mais agressivo e desumano de trabalho, em que o indivíduo era humilhado, agredido e maltratado pelo seu Senhor. No sistema de servidão, os sujeitos eram livres, embora submetidos a trabalharem nas terras dos grandes senhores em troca de pequenas quantidades de terra para cultivo e sustento. Com a revolução industrial, os trabalhadores passaram a ser explorados e, apesar de determinadas relações trabalhistas não serem mais permitidas, a jornada de trabalho era exaustiva, os salários eram reduzidos e as condições de trabalho eram precárias e insalubres. Sendo assim, "a violência no trabalho não é um fenômeno novo e provavelmente vem sendo praticada desde o início das relações de trabalho" (SOBOLL; MIARA; MOSCALEWSKY, 2017, p. 4). Nesse sentido, Heloani afirma que, embora a discussão sobre assédio moral seja algo recente, o fenômeno é tão antigo quanto o trabalho e explica:

[...] considerando a atual sociedade brasileira nos moldes da escravocrata, pensamos que a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Humilhação esta embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado (HELOANI, 2005, p. 103).

O precursor dos estudos acerca do assédio moral foi o psicólogo do trabalho Heinz Leymann, que identificou um comportamento singular em meio a alguns trabalhadores denominado por ele como psicoterror. Esse comportamento caracterizava-se como hostil e agressivo, "em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a uma posição de fraqueza psicológica", descreve Heloani (2005, p. 104). Entretanto, o termo assédio moral só foi popularizado e difundido, posteriormente, pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen através de sua obra "*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*" ou "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano". No Brasil, o tema ganhou visibilidade através das pesquisas realizadas pela médica e professora universitária

Margarida Barreto, considerada umas das precursoras do estudo sobre assédio moral no país.

Conforme o Conselho Nacional do Ministério Público (2016, p. 6), o assédio moral "caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções". Ressalta-se que, apesar de parecerem inofensivas, essas agressões quando realizadas de maneira sistemática são nocivas à dignidade e integridade física e psicológica do trabalhador. Sendo assim, as situações que configuram o assédio moral podem ser as mais diversas possíveis, sendo iniciadas a partir de atos de racismo, discriminação e intolerância, transformando-se em comportamentos de perseguição, isolamento, humilhação, sobrecargas, esvaziamento de responsabilidades, constrangimento e desqualificação (BARRETO; HELOANI, 2015).

O assediador age de maneira intencional, tendo como objetivo, em geral, levar o trabalhador a se afastar do setor em que atua ou da organização. Além disso, a intenção pode ser também humilhar o colaborador diante de seus colegas de trabalho, muitas vezes, como forma de punição por algum comportamento contraditório. Sendo assim, para o Conselho Nacional do Ministério Público (2016,p. 6) "o importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico".

Entretanto, segundo Barreto e Heloani, para entender as causas do assédio moral é preciso compreender a cultura de intolerância presente na organização e administração do trabalho. Segundo os autores:

Como variáveis importantes, citamos a competição exacerbada, a supervalorização da hierarquia mesmo em empresas matriciais, avaliações sistemáticas e subjetivas; estágios mal definidos prolongados, com responsabilidade acima da competência; cultivo permanente da cultura do medo, da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio; falta de pessoal, o que leva à sobrecarga física e mental dos trabalhadores, obrigando-os a "aceitar" o trabalho suplementar quase sempre não pago; falta de definição de funções e responsabilidades, o que leva à ambiguidade de papéis e exigências indevidas; descarte dos adoecidos e acidentados do trabalho (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 556).

Sendo assim, o ambiente laboral encontra-se sujeito à prática do assédio devido a cultura instaurada pelos gestores e colaboradores da organização que, muitas vezes, não são preparados adequadamente para ter uma conduta de

respeito dentro das relações de trabalho. Assim, o assédio moral acaba sendo praticado de diferentes formas e entre sujeitos distintos, podendo ser vertical ou horizontal. Ademais, considerando os graves malefícios que podem ser acarretados pelos trabalhadores, discute-se também sobre as legislações que envolvem o assédio moral. Dessa forma, tanto a formalidade quanto os aspectos legais serão discutidos mais detalhadamente nas seções a seguir.

2.1.1 Formas de assédio moral

O assédio moral pode ocorrer de muitas formas, considerando os diferentes níveis hierárquicos, o Conselho Nacional do Ministério Público classifica o assédio moral da seguinte maneira:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p.8).

Corroborando com esse entendimento, Nascimento (2018) explica que o assédio moral vertical descendente ocorre quando o agressor é o superior hierárquico e a vítima o subordinado. Nessas situações, o assediador abusa de seu poder diretivo e assedia moralmente o trabalhador. O assédio moral vertical ascendente caracteriza-se pela condição inversa, sendo o assediador o subordinado e o superior o sujeito passivo da agressão, entretanto, esse tipo de assédio moral é muito difícil de ocorrer. Ainda segundo a autora, o assédio moral horizontal é aquele praticado entre funcionários de mesma hierarquia, a razão pode ser, por exemplo, preconceito, homofobia, machismo e racismo. Com relação ao assédio moral misto, ocorrem todos os tipos de assédios vistos anteriormente, ou seja, a vítima é assediada por superiores ou subordinados e também por colegas de trabalho da mesma hierarquia (NASCIMENTO, 2018).

No entanto, o assédio moral é mais comumente encontrado partindo do superior para o trabalhador. Nessas situações, o ambiente de trabalho torna-se imensamente hostil para a vítima, pois seus colegas de trabalho podem reproduzir o comportamento agressivo do assediador. Independentemente de como é classificado, é importante mencionar que para que o assédio moral seja configurado

o nível hierárquico entre os sujeitos envolvidos não é relevante, mas sim as ações e os comportamentos do agressor, onde há a humilhação e a desqualificação da vítima de maneira sistemática e repetitiva (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016). Sendo assim, entende-se que uma conduta abusiva isolada não é considerada assédio moral, pois as agressões devem ser reiteradas e prolongadas. Nesse contexto, a vítima deve recorrer à proteção jurídica e realizar a denúncia contra o assediador.

2.1.2 Aspectos legais

Embora o assédio moral esteja presente na sociedade, o ordenamento jurídico brasileiro não apresenta uma legislação específica para tal conduta. No Brasil, existem alguns projetos de lei em tramitação que buscam o reconhecimento do assédio moral em uma lei federal, entretanto há algumas leis municipais e estaduais que já tratam do tema, como é o caso dos municípios de Americana (Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002) e Campinas (Lei 11409 de 2002), ambos do estado de São Paulo (MANTOVANI, 2018).

Segundo Oliveira (2018, p.18), a falta de uma lei específica sobre o tema na esfera Federal "faz com que o judiciário decida os casos que lhe são apresentados com base em princípios constitucionais, no direito comparado, na jurisprudência e na própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)". Dessa forma, tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis Trabalhistas oferecem proteção ao trabalhador.

O assédio moral é abarcado, portanto, em diversos princípios constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição. De acordo com Nascimento:

A Magna Carta, ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos balizadores do ordenamento jurídico, coíbe qualquer prática lesiva à mesma. Assim, verifica-se que qualquer conduta que se enquadre como assédio moral, além de ser incompatível com o ambiente laboral, vai de encontro ao referido princípio constitucional (NASCIMENTO, 2018, p. 25).

Além disso, pode-se citar o direito à saúde (art. 6º) e o direito à honra (art. 5º) também presentes na Carta Magna (BRASIL, 2016). Ademais, conforme o Conselho

Nacional do Ministério Público (2016), a proteção decorre também dos deveres impostos aos servidores pela Lei nº 8.112/90 que determina, entre outras coisas, a proibição do ato de promover manifestação de apreço ou desapreço (art. 117, V). A Constituição Federal prevê também, no artigo 5º, que todos os cidadãos são iguais perante a lei, não devendo haver distinção de qualquer natureza, sendo garantido os direitos à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 2016).

Entretanto, conforme Oliveira (2020), é necessário mais que a proteção legal existente, pois sem a legislação específica o assédio moral não é considerado crime e também não há a padronização de valores estipulados para pagamento de indenizações. Nesse sentido, Mantovani (2018, p.26) dispõe que "A legislação acrescentaria muito nesta seara e facilitaria a denúncia de novos casos". No entanto, no cenário atual, a vítima de assédio moral pode reunir provas e realizar a denúncia no setor de Recursos humanos ou de atendimento à saúde. Além disso, o assediado pode buscar apoio em órgãos como Sindicato, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Comissão dos Direitos Humanos.

2.2 Assédio Moral na Administração Pública

Com a crise econômica causada pela pandemia da Covid-19 no país, o desemprego tornou-se uma preocupação crescente na realidade dos brasileiros. Diante desse cenário, o serviço público apresenta-se como uma alternativa plausível, oferecendo estabilidade e segurança. Além disso, a área pública destaca-se devido às funções socialmente reconhecidas e valorizadas, tornando-se o sonho de muitas pessoas. Entretanto, essa grande realização pode transformar-se em um tormento quando o indivíduo passa a ser vítima de assédio moral.

Conforme Brasil (2021), o assédio moral na administração pública ocorre quando um agente público abusa de seu poder, desestabilizando a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou o emocional de outro servidor através de palavras, símbolos ou atos reiterados e prolongados. Saliencia-se que na esfera pública o fenômeno do assédio moral pode ser muito mais cruel, pois a estabilidade adquirida pelo trabalhador após estágio probatório faz com que a violência estenda-se por anos. Dessa forma, infere-se que algumas características tornam a administração pública um ambiente mais propício à prática do assédio moral, como o excesso de burocracia, a alta competitividade entre os servidores, falta de

comprometimento e a estrutura hierarquizada (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

De acordo com Arenas (2013), o assédio moral ocorre no serviço público devido ao despreparo, incompetência e falta de qualificação técnica por parte de gestores, diretores e assessores, que são cargos, geralmente, ocupados por indicação de agentes políticos através de relações parentais, políticas ou de amizade. Como consequência, mesmo exercendo sua função corretamente, o servidor pode ser vítima de assédio em razão da falta de preparo do assediador ou de questões partidárias, pois os agentes que não fazem parte dessas relações podem ser, por exemplo, transferidos sem qualquer interesse público, como punição ou forma de fazê-los pedirem exoneração (ARENAS, 2013). Em concordância com esse pensamento, Brasil (2021) explica que, sem a capacitação adequada, os chefes usam da indicação para obterem privilégios e humilham seus subordinados, exercendo poder sobre eles.

No entanto, Arenas (2013) ressalta que o assédio moral pode ocorrer também por parte de servidores concursados, por exemplo, servidores antigos podem se sentirem ameaçados na presença de agentes mais jovens e qualificados, levando-os a cometerem atos de violência moral. Para a autora, em ambos os casos a má conduta traz consequências negativas para o ambiente de trabalho, pois tendencialmente a vítima adoece e se ausenta do órgão em que exerce sua função, diminuindo a produtividade e a qualidade dos serviços prestados. Além disso, a saída do servidor gera a necessidade de um novo concurso, havendo a necessidade de novos treinamentos e, portanto, um aumento dos custos para a administração pública (ARENAS, 2013).

Todavia, ressalta-se que conflitos no ambiente laboral são comuns, assim como o estabelecimento de metas e a subordinação entre um agente e outro. Porém, algumas atitudes ultrapassam a linha tênue entre o que pode ser exigido e o que fere os direitos do servidor, caracterizando em assédio. A violência moral é, dessa forma, expressa por atitudes ou ações abusivas, intencionais, repetitivas e persistentes que afetam a integridade física e psicológica do trabalhador. Além disso, "um comportamento isolado ou eventual não se caracteriza como assédio moral, embora possa produzir dano moral" (NASCIMENTO, 2018, p. 27).

Segundo Heloani (2005), inicialmente, o assédio moral surge como uma brincadeira leve e inofensiva, posteriormente, aumenta-se o número de humilhações

e de situações constrangedoras. Conforme o autor, as brincadeiras tornam-se mais intensas porque as vítimas não realizam a denúncia, seja por medo das consequências ou vergonha, fazendo com que a violência perdure.

Para o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), inúmeras condutas podem configurar assédio moral, entre elas: gritar com o servidor; não se comunicar diretamente com o servidor ou isolá-lo fisicamente no ambiente laboral; transferi-lo de local de trabalho sem justificativa; horas extras não remuneradas; divulgar boatos ofensivos a respeito de servidor; desconsiderar seus problemas de saúde; delegar metas ou tarefas impossíveis; estabelecer prazos curtos para finalização de trabalhos; etc. Ademais, as vítimas de assédio moral no âmbito público podem ser servidores de qualquer órgão ou setor, embora alguns alvos sejam mais frequentes que outros.

2.2.1 Principais vítimas

O assédio moral é um mal invisível que afeta trabalhadores das mais variadas profissões, o motivo, muitas vezes, trata-se da ameaça que o sujeito aparentemente representa para o agressor. Segundo Heloani (2005), o indivíduo que pratica o assédio é ambicioso e invejoso, aproveita-se do trabalho e das realizações de outras pessoas para se destacar dentro da organização. As vítimas, para o autor, são pessoas que, normalmente, se posicionam e não têm receio em questionar ordens e comandos, tornando-se alvos comuns justamente pelo fato de não se deixarem dominar pela autoridade de um superior.

Conforme Brasil (2021), as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral no país. Para a autora, a estatística é reflexo da vulnerabilidade do gênero, que ainda enfrenta desigualdades e preconceitos no ambiente de trabalho. Ademais, as mulheres são as vítimas que mais buscam auxílio quando violentadas, seja de um profissional ou de colegas de trabalho. Segundo Heloani (2005), os homens enfrentam o assédio de maneira diferente, pois se sentem mais impotentes e envergonhados por estarem diante de tal situação. Para o autor, eles encaram a passividade da agressão e a falta de ação como excesso de fragilidade, culturalmente atribuída ao gênero feminino pela sociedade machista e preconceituosa, o que piora as consequências para a vítima.

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público (2016) os alvos frequentes das condutas de assédio, além das mulheres, são os servidores, estagiários ou terceirizados doentes ou acidentados, sendo comuns algumas condutas com relação a esses grupos como:

[...]

- Colocar o servidor, estagiário ou terceirizado em local sem função alguma;
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
- Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica;
- Ameaçar, insultar, isolar;
- Restringir o uso do banheiro;
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;
- Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual.

(CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p.14) .

Todas essas ações afetam gravemente a integridade física e psicológica das vítimas, resultando em consequências que perpassam o ambiente de trabalho e abalam visivelmente a sua vida social.

2.2.2 Consequências do assédio moral

Diante do exposto, percebe-se que o assédio moral caracteriza-se como uma violência que, embora difícil de ser reconhecida, traz danos notórios à saúde e dignidade do servidor público, além de efeitos negativos na produtividade e no clima da organização. Sendo assim, o assédio infringe direitos e degrada as relações interpessoais no ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde da vítima e também dos demais trabalhadores (BARRETO, 2005).

Conforme Barreto e Heloani (2015, p. 558), a violência moral é um risco "inscrito na arena da organização do trabalho e dos fatores psicossociais, causadores e desencadeadores de exclusão, sofrimento, transtornos, e até mesmo morte por suicídio". Concordando com esse entendimento, Nascimento (2018) explica que a vítima de assédio moral pode adoecer e até mesmo desistir do trabalho, além de ter a vida social influenciada negativamente pela violência.

Os abusos sofridos repetidamente ao longo de tempo afetam a identidade e as relações afetivas, familiares, profissionais e sociais do trabalhador, agravando quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento ou

emagrecimento de peso, redução da libido, etc (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016). Dessa forma, o assédio moral aos poucos corrói a vida da vítima, que se torna atordoada por sentimentos de culpa, vergonha e tristeza.

Entretanto, as consequências da violência também recaem sobre a administração pública, pois quando há o afastamento do servidor ocorre também a diminuição da produtividade no trabalho, tornando o serviço de má qualidade. Com tantos males e prejuízos, é relevante que sejam adotadas medidas de combate e prevenção para que a prática do assédio moral seja dizimada das organizações. Dessa forma, o tema precisa ser objeto de discussão dentro do ambiente de trabalho, como através de palestras, códigos de ética, promoção do respeito mútuo entre os colaboradores e espaços de discussões.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

O presente estudo caracteriza-se pela adoção da abordagem quantitativa com finalidade descritiva, tendo utilizado o levantamento como meio de desenvolvimento da pesquisa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 35), "A pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana". Dessa forma, trata-se da abordagem mais apropriada para o estudo, visto que os resultados apurados serão mensurados através de indicadores numéricos e técnicas estatísticas. Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois tem como objetivo investigar, no âmbito da Administração Pública Municipal de Juarez Távora – PB, se há a presença de assédio moral junto aos servidores públicos e como essa prática se caracteriza.

Sendo assim, tem-se por finalidade descrever o fenômeno do assédio moral dentro da realidade do serviço público do município em evidência. Para Gil (2002, p. 42), "As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis". Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa de levantamento, pois foram solicitadas informações a um grupo específico de pessoas, no caso servidores públicos municipais, acerca do problema estudado - assédio moral. Gil (2002, p. 50) explica que "As pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer". Além disso, para o autor, após a solicitação de informações, é necessária a análise quantitativa para a obtenção das conclusões a respeito dos dados coletados.

3.2 População e amostra

No que diz respeito à população, define-se como universo do estudo os servidores públicos que atuam no município de Juarez Távora - PB. Segundo o portal da Transparência da Prefeitura, há 496 funcionários exercendo funções e cargos na administração pública, dentre eles, o prefeito, secretários e

coordenadores (PREFEITURA DE JUAREZ TÁVORA, 2022). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município está localizado na microrregião de Itabaiana e possui aproximadamente 8 mil habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Entretanto, como cita Marconi e Lakatos (2003, p. 163), "Nem sempre há possibilidade de pesquisar todos os indivíduos do grupo ou da comunidade que se deseja estudar, devido à escassez de recursos ou à premência do tempo". Para as autoras, em situações como essas deve ser utilizado o método de amostragem, "que consiste em obter um juízo sobre o total (universo), mediante a compilação e exame de apenas uma parte, a amostra, selecionada por procedimentos científicos" (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 163). Dessa forma, a amostra escolhida para a pesquisa foi de 80 servidores públicos municipais, sendo suficientemente representativa e contendo todos os traços característicos do universo. Nesse estudo, a amostra classifica-se como não-probabilística, pois foi escolhida intencionalmente por acessibilidade.

3.3 Instrumento de coleta e análise de dados

O estudo caracteriza-se como uma pesquisa de dados primários. Os dados que auxiliaram na obtenção dos resultados foram coletados através da aplicação de um questionário (APÊNDICE A) próprio com 22 questões. De acordo com Zanella (2009, p. 112), "O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas (...)". O instrumento apresenta muitas vantagens quanto ao fenômeno estudado, pois, além de atingir um número grande de pessoas, também possibilita o anonimato das respostas e, por consequência, a liberdade do pesquisado opinar e responder conforme seu tempo, sem constrangimento e intimidação.

O questionário é constituído de 19 perguntas fechadas e 3 perguntas abertas, que foram elaboradas conforme a problemática e os objetivos da pesquisa. As questões tinham como objetivo identificar o perfil dos respondentes e verificar a existência do assédio moral em suas relações de trabalho, caracterizando-a.

Por fim, como sugerido por Marconi e Lakatos (2003), os dados coletados passaram por uma preparação e seguiram três etapas: seleção, codificação e tabulação. Em seguida, foi realizada uma análise quantitativa através da utilização

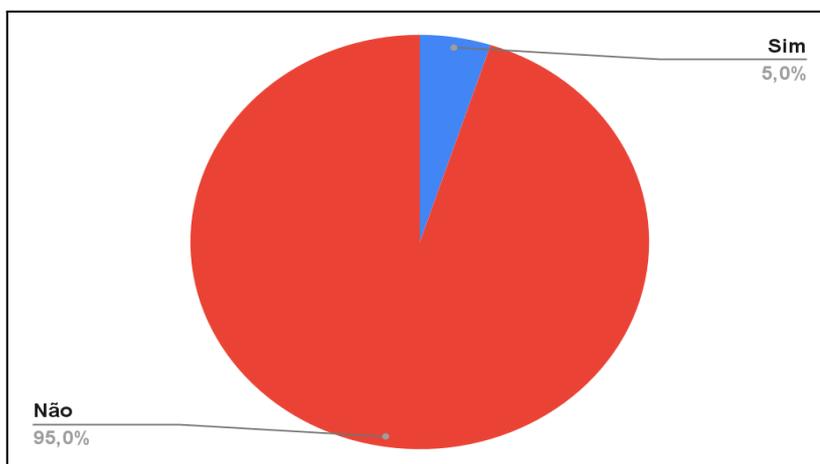
de técnicas estatísticas descritivas para apresentar e descrever os dados numéricos obtidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 O assédio moral nas relações laborais dos servidores públicos de Juarez Távora - PB

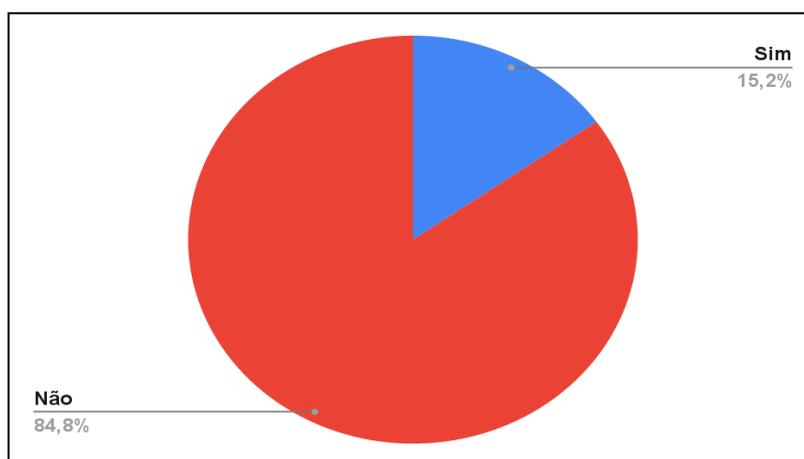
Os questionários aplicados foram respondidos por 100% da amostra determinada. Através da aplicação do instrumento, foi identificado que, dos 80 servidores públicos municipais, 5% se consideram vítimas de assédio moral e aproximadamente 15% têm conhecimento de casos de assédio moral no ambiente de trabalho em que atuam, conforme os gráficos 1 e 2:

Gráfico 1 - Relação de vítimas de assédio moral



Fonte: o autor.

Gráfico 2 - Conhecimento de casos de assédio moral no ambiente de atuação



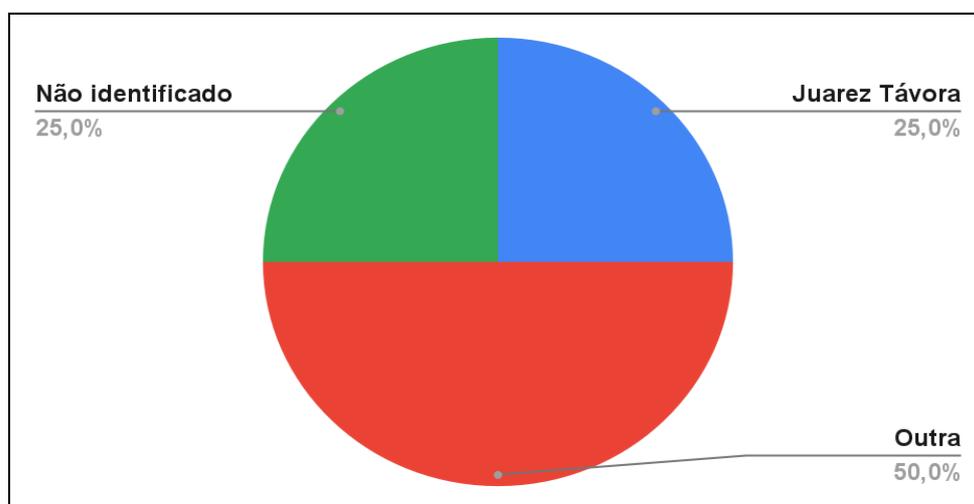
Fonte: o autor.

O perfil das vítimas e as características do assédio moral nas relações de trabalho dos servidores públicos do município de Juarez Távora, Paraíba, serão descritos mais detalhadamente nos tópicos a seguir.

4.1.1 Perfil das vítimas

Nesta seção, serão apresentadas as informações coletadas a respeito do perfil das vítimas de assédio moral identificadas. Em relação ao local em que residem, como mostra o gráfico 3, a maioria das vítimas mora em outro município, o que pode estar relacionada a rejeição e antipatia que algumas pessoas sentem em relação aos servidores que vivem em outras cidades.

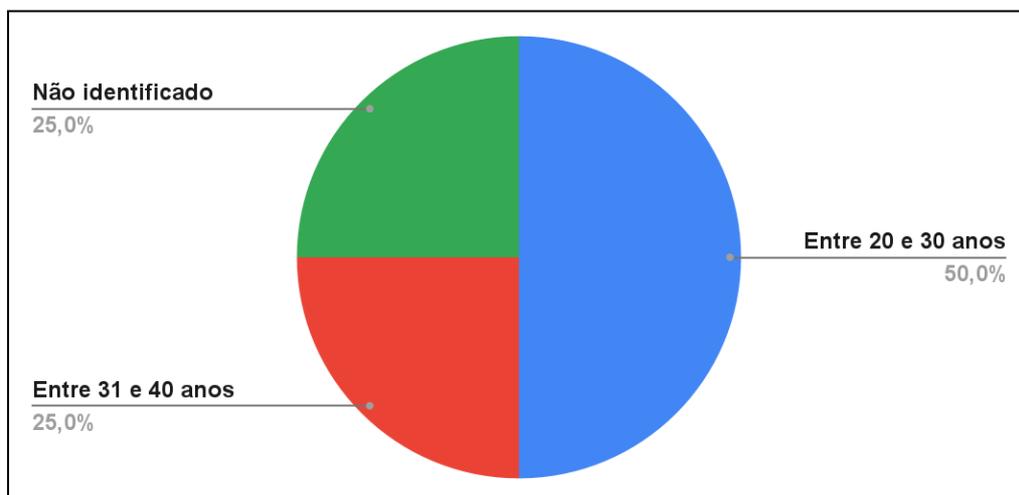
Gráfico 3 - Local de residência



Fonte: o autor.

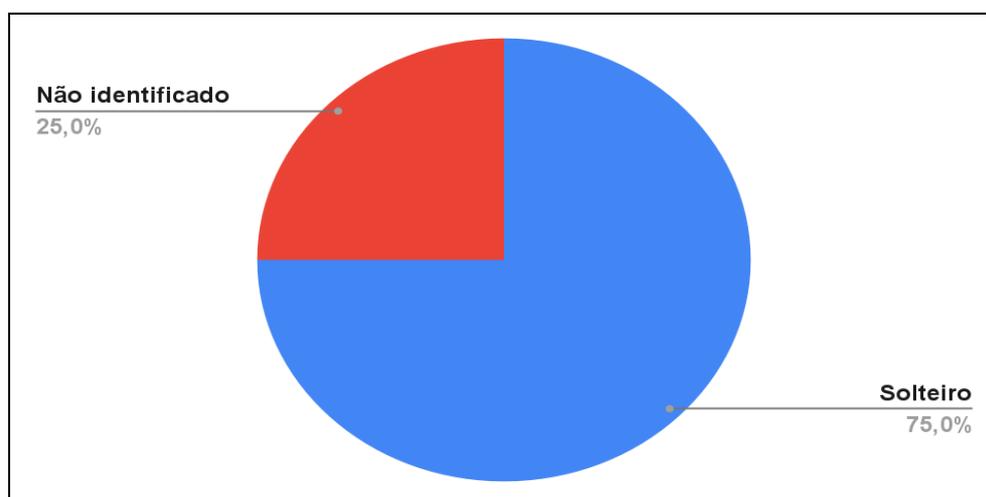
De acordo com o gráfico 4, 50% das vítimas possuem entre 20 e 30 anos de idade. Nesses casos, pode-se especular que o agressor se sinta ameaçado pela presença de servidores mais jovens. Já com relação ao estado civil, 75% identificaram-se como solteiras, conforme o gráfico 5, o que certamente favorece o acontecimento de algumas condutas abusivas como a divulgação de boatos ofensivos a respeito do agente.

Gráfico 4 - Idade



Fonte: o autor.

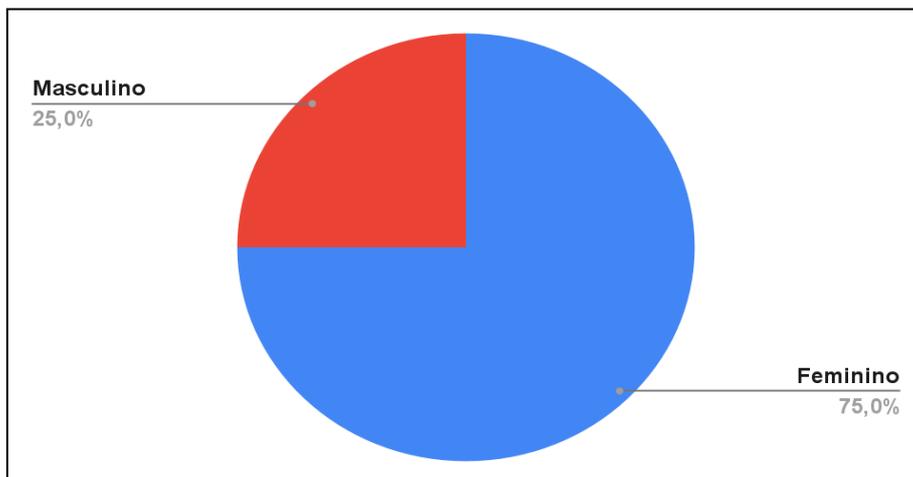
Gráfico 5 - Estado Civil



Fonte: o autor.

O gráfico 6 mostra que 75% dos servidores vítimas de assédio moral são mulheres, o que corrobora com o entendimento de Brasil (2021) e com as pesquisas do Conselho Nacional do Ministério Público (2016), que afirmam que as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral no país. O fato decorre dos preconceitos e desigualdades que ainda assolam o sexo feminino nas relações trabalhistas.

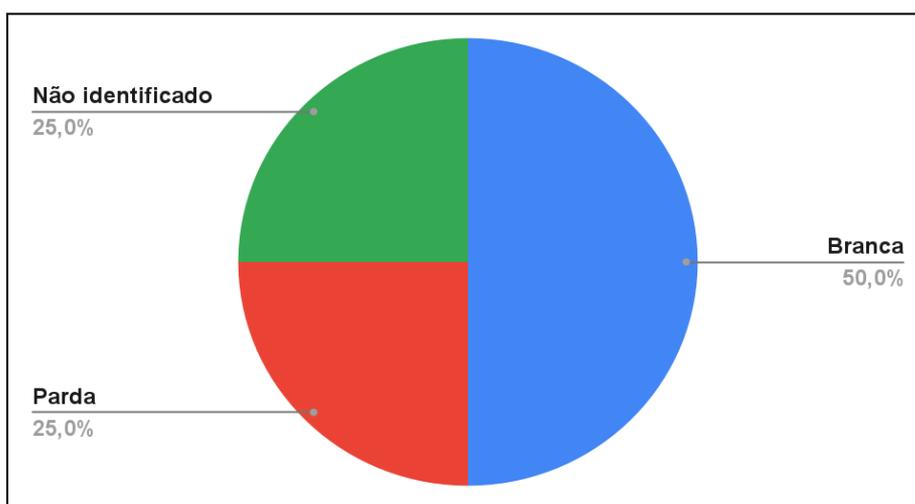
Gráfico 6 - Sexo



Fonte: o autor.

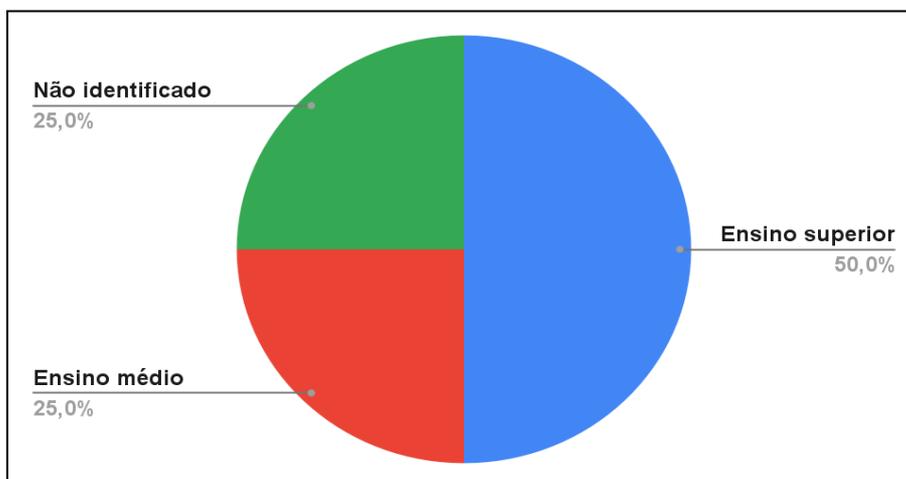
Segundo o gráfico 7, a maioria das vítimas se consideram brancas, mostrando não haver relação com preconceito ou discriminação racial. Com relação ao nível de escolaridade, 50% possuem ensino superior completo e 25% afirmam ter concluído o ensino médio, como mostra o gráfico 8. Nesse sentido, percebe-se que a vítima pode assumir diferentes graus de escolarização, até mesmo os mais elevados.

Gráfico 7 - Etnia/cor



Fonte: o autor.

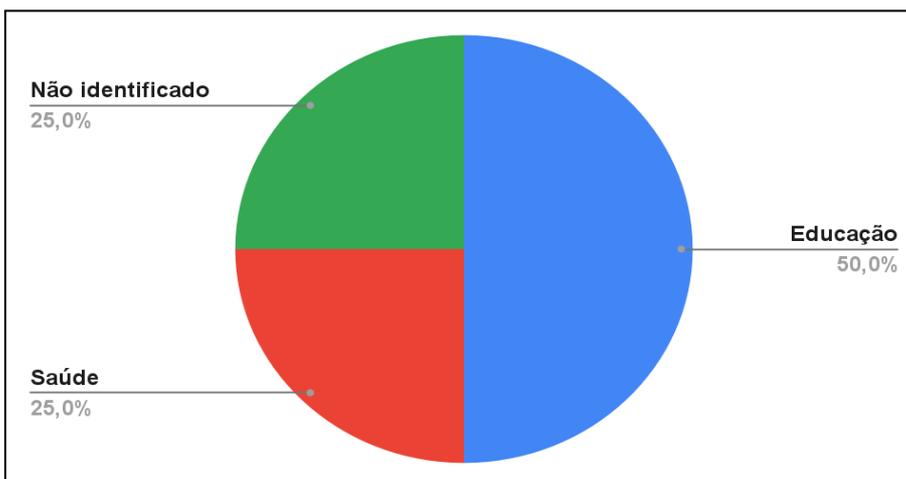
Gráfico 8 - Nível de escolaridade



Fonte: o autor

O gráfico 9 mostra que a maioria dos servidores vítimas de assédio atuam na Secretaria de Educação do município, tal evento pode significar a ausência de discussões sobre o tema no setor e até mesmo uma maior presença de fatores que possam contribuir para a ocorrência do assédio moral na repartição.

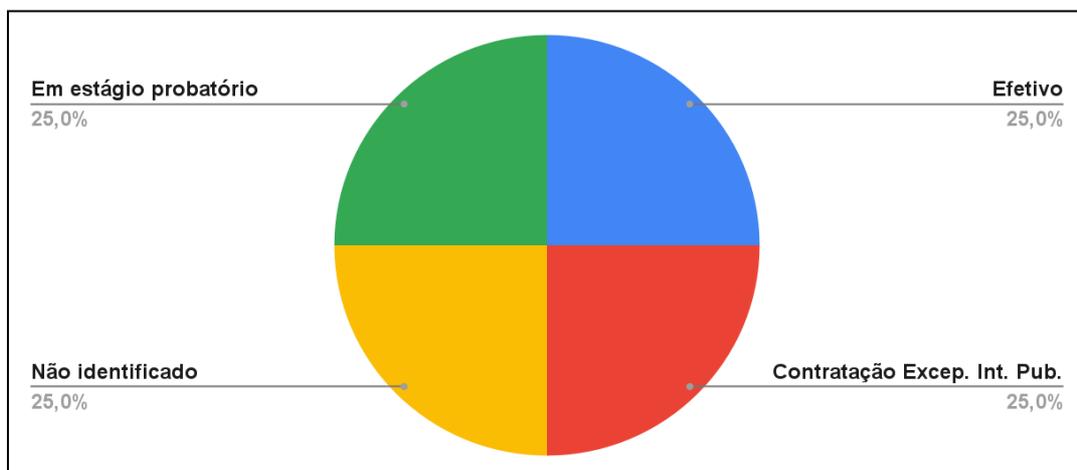
Gráfico 9 - Secretaria de atuação



Fonte: o autor.

Quanto ao gráfico 10, é percebido que o tipo de cargo das vítimas é diversificado, sendo que, excluído o servidor que não respondeu a pergunta, cada uma possui um tipo de cargo distinto. De acordo com os dados, servidores de todos os tipos de cargos são passíveis de serem vítimas da agressão.

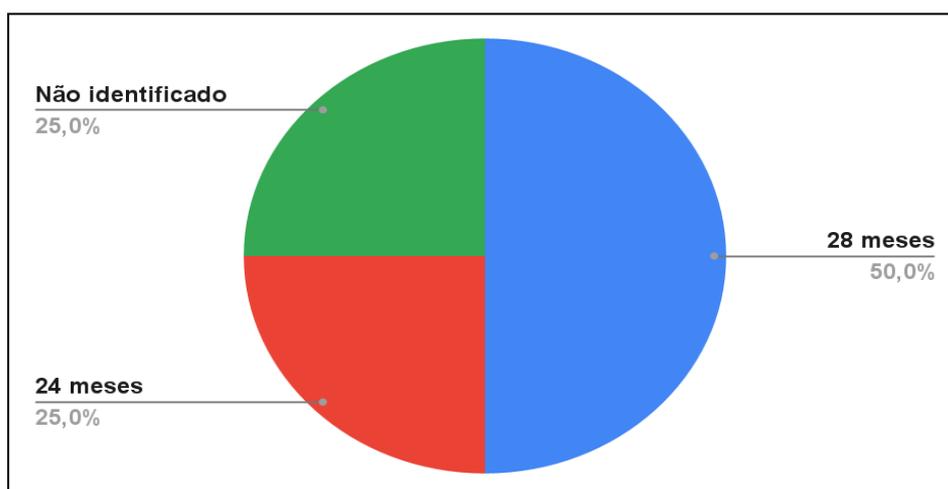
Gráfico 10 - Tipo de cargo



Fonte: o autor.

Quando perguntados sobre o tempo de serviço na administração pública, a maioria informou que atua há mais de 2 anos na esfera, como pode ser visto no gráfico 11. Dessa forma, 50% são servidores recém-chegados no serviço público do município, sendo este um possível fator que contribui para a ocorrência do assédio moral.

Gráfico 11 - Tempo de serviço na administração pública



Fonte: o autor.

A respeito do questionamento sobre os cargos ou funções exercidas, as respostas das vítimas foram:

- “merendeira”

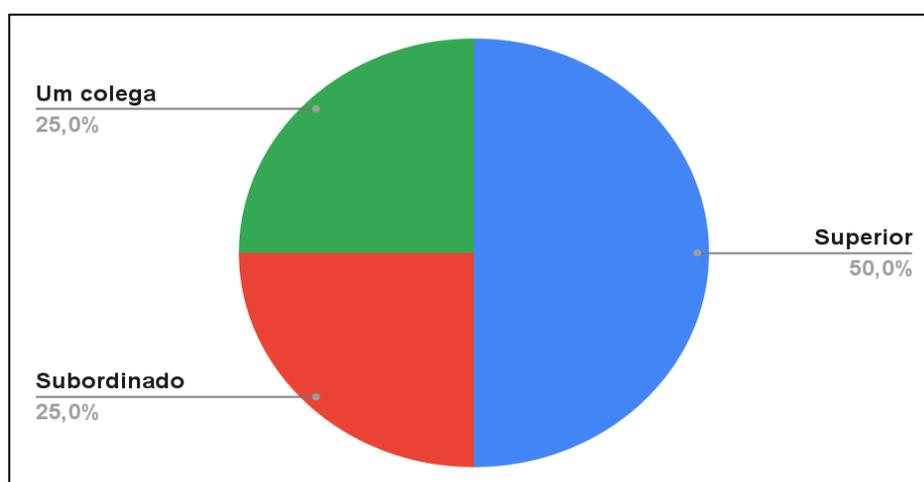
- “auxiliar”
- “auxiliar de serviços”

Uma das vítimas não respondeu a pergunta, sendo assim, de acordo com o resultado obtido, todos os respondentes atuam em cargos operacionais da Organização.

4.1.2 Caracterização do assédio moral

Como abordado anteriormente, o assédio moral pode ocorrer de muitas formas e o agressor pode assumir diferentes identidades. O gráfico 12 mostra os tipos de agressores determinados pelas vítimas na presente pesquisa:

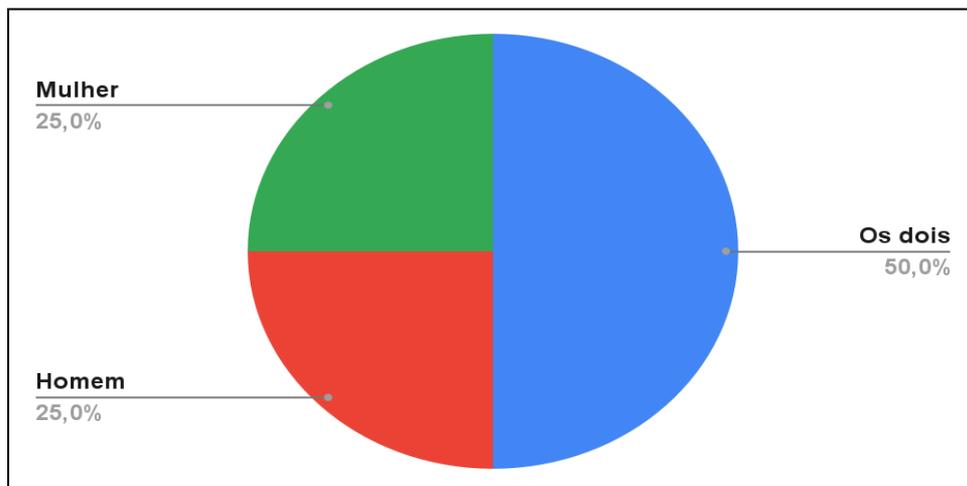
Gráfico 12 - Tipo de agressor quanto ao nível hierárquico



Fonte: o autor

Com base na figura, infere-se que, na maioria dos casos, o assédio ocorre do superior para o subordinado, ou seja, é vertical descendente, confirmando os estudos sobre o tema que alegam ser esse o tipo de assédio mais comumente encontrado. Ainda com relação ao perfil do agressor, o gráfico 13 aponta que, em 50% dos casos de assédio moral identificados, os agressores são tanto homens quanto mulheres, o que mostra que a violência pode ser praticada por sujeitos distintos e por diferentes motivos.

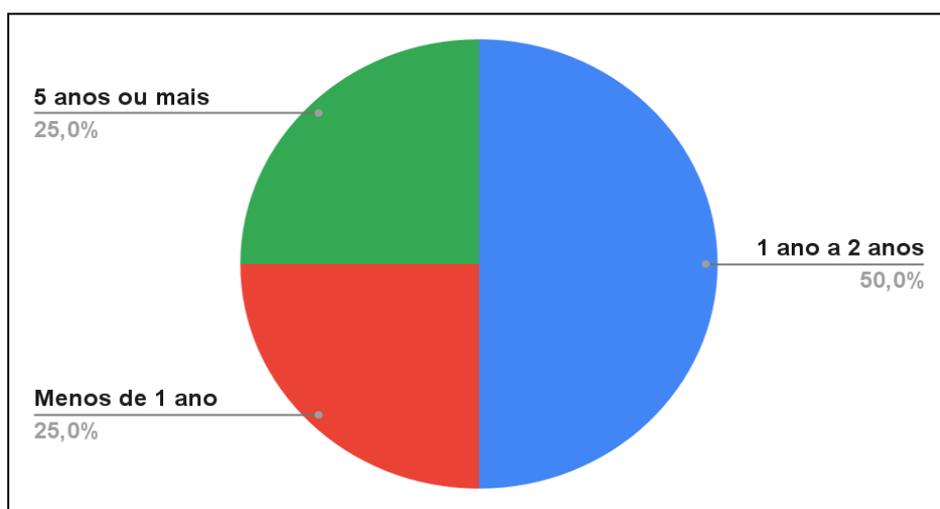
Gráfico 13 - Perfil dos agressores



Fonte: o autor.

Quanto ao gráfico 14, é mostrado o tempo de duração do assédio moral sofrido pelas vítimas. Salienta-se que, em sua maioria, a agressão ocorre de 1 a 2 anos, entretanto, em um dos casos, o assédio acontece há 5 anos ou mais. A violência prolongada, como visto em outras seções, é característica do assédio moral no serviço público.

Gráfico 14 - Tempo da agressão



Fonte: o autor.

Em 75% dos casos, as vítimas acreditam ter o conhecimento do motivo da agressão. As respostas para a pergunta “Por que você acha que isso acontece?” foram:

- “Falta de conhecimento administrativo.”
- “Por eu ser mulher e está em uma profissão ainda muito masculinizada.”
- “Pelo fato de eu ser contratada. E contratados não tem direitos, tem que fazer tudo o que mandam e dar conta.”

De acordo com Brasil (2021), conforme já mencionado nesta pesquisa, as desigualdades e os preconceitos existentes no ambiente de trabalho são os principais motivos que tornam as mulheres estatisticamente as maiores vítimas de assédio moral no país.

Como apontado por Arenas (2013), a falta de capacitação adequada por parte dos gestores são um dos fatores que contribuem para a existência do assédio moral nas relações de trabalho do serviço público. Isso ocorre porque o despreparo do gestor pode tornar o servidor vítima de assédio mesmo que ele exerça suas funções corretamente. Segundo Brasil (2021), também pode envolver questões partidárias, pois os servidores indicados por agentes políticos, em geral devido a relações pessoais e sem exigência de qualificação técnica, podem se sentir privilegiados e humilharem os demais trabalhadores. Em contrapartida, como citado por um dos servidores na resposta para a pergunta em questão, os contratados, por não terem a estabilidade, também estariam mais suscetíveis a sofrerem assédio moral.

4.2 Principais condutas que expressam o assédio moral

Inúmeras condutas podem configurar assédio moral. O questionário aplicado aos servidores municipais apresentava as condutas agressivas mais encontradas nas relações de trabalho, conforme os autores supracitados. A tabela 1 mostra as situações vivenciadas pelas vítimas identificadas na pesquisa:

Tabela 1 - Condutas agressivas vivenciadas pelas vítimas

Condutas vivenciadas	%
Isola você fisicamente no ambiente de trabalho	3.84
Não se comunica diretamente com você	7.69
Transferiu você de local de trabalho sem justificativa	3.84
Pede para que faça horas extras não remuneradas	7.69
Divulga boatos ofensivos a seu respeito	11.53
Desconsidera seus problemas de saúde	7.69
Delega a você tarefas impossíveis	7.69
Estabelece prazos curtos para finalização de tarefas	7.69
Insulta ou ameaça você	3.84
Discrimina você em razão do seu gênero	3.84
Não fornece ou retira seus instrumentos de trabalho	7.69
Atribui a você erros inexistentes	3.84
Fala mal de você em público	11.53
Dá instruções confusas a você	11.53

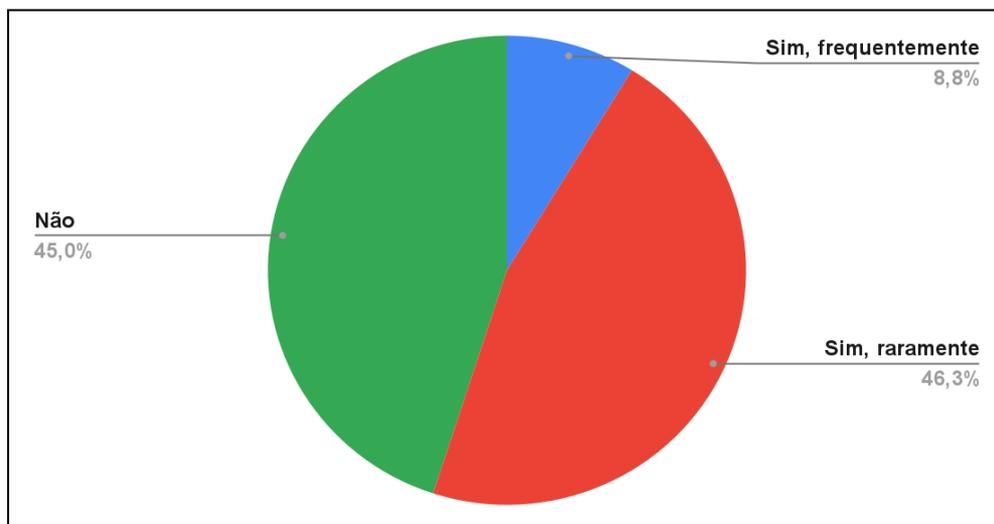
Fonte: o autor.

As condutas apontadas pelas vítimas corroboram com as citadas pelos estudiosos, embora existam muitas outras que não constavam no questionário aplicado. As condutas mais indicadas foram: divulgar boatos ofensivos a respeito da vítima, falar mal dela em público e dar-lhe instruções confusas. Ressalta-se que esse comportamento desrespeitoso e inadequado do agressor afeta não só o trabalho do servidor como também sua vida social.

4.3 Principais fatores causadores do assédio moral e possíveis soluções de combate

Apesar de ser um tema bastante estudado, o assédio moral ainda é pouco discutido no ambiente de trabalho das organizações. O gráfico 15 mostra a frequência em que o assédio moral é discutido no setor de atuação dos servidores públicos que responderam ao questionário:

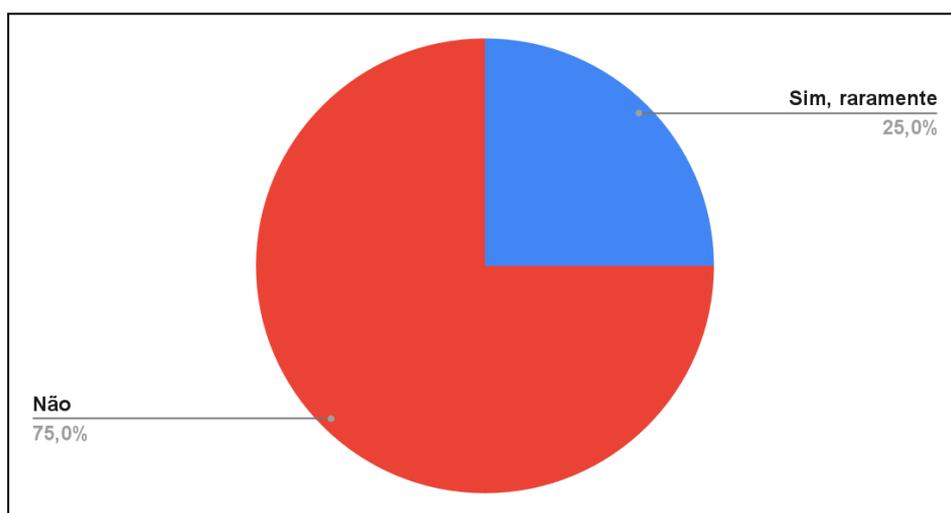
Gráfico 15 - Frequência de discussão do assédio moral



Fonte: o autor.

Pode-se perceber que, em mais de 90% dos casos, o assédio moral não é discutido ou é discutido raramente no ambiente de trabalho dos servidores. Apenas 8,75% afirmam que há a discussão do tema frequentemente. Quando se trata dos casos em que o servidor público é vítima de assédio, os números revelam por si só a importância dessa discussão no ambiente laboral.

Gráfico 16 - Frequência de discussão do assédio no ambiente laboral das vítimas

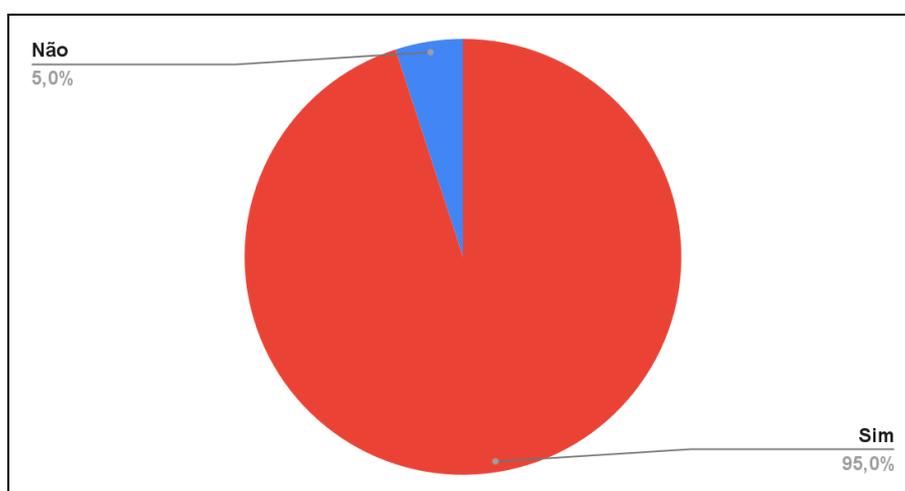


Fonte: o autor.

Como mostra o gráfico 16, apresentado acima, em 75% dos casos, o assédio moral não é discutido no ambiente de trabalho da vítima. A falta de debates sobre o tema pode ser o principal fator causador do assédio nas relações trabalhistas, pois sem o conhecimento sobre a violência e suas características os sujeitos podem tanto praticar o assédio quanto serem vítimas e não perceberem ou até mesmo desconhecer as medidas para denunciar e sanar o problema.

Nesta pesquisa, no entanto, 95% dos respondentes afirmam ter conhecimento sobre o assédio moral, segundo o gráfico 17. Porém, como não há a discussão frequente do tema no ambiente de trabalho dos servidores, o entendimento a respeito do tema pode ser impreciso ou incompleto. Levando isso em consideração, a quantidade de vítimas de assédio moral na administração pública do município poderia ser relativamente maior.

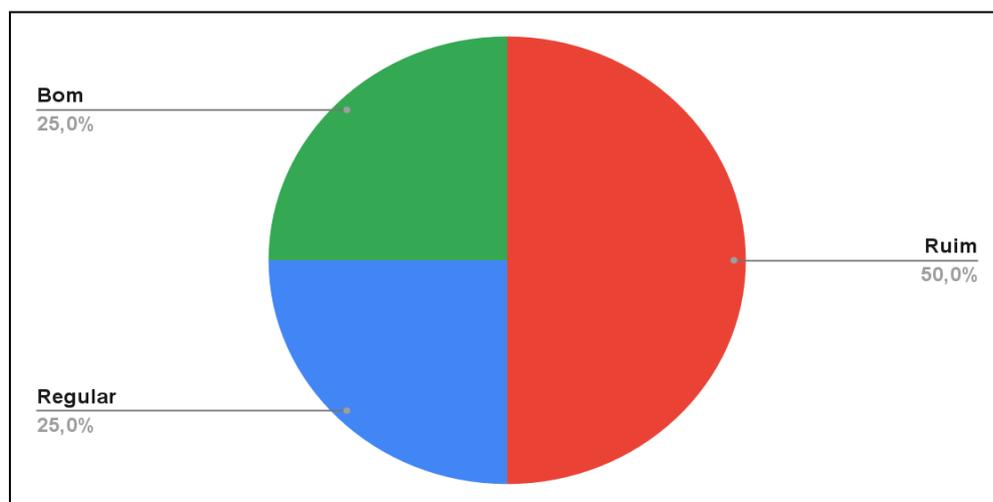
Gráfico 17 - Conhecimento sobre assédio moral



Fonte: o autor.

A seguir, o gráfico 17 aponta a opinião dos servidores vítimas de tal prática acerca do ambiente em que atuam, a maioria considera-o “ruim”. O resultado demonstrado mostra que, como abordado no referencial teórico, o assédio moral traz efeitos negativos ao ambiente de trabalho e pode afetar a produtividade e o clima da organização, afetando as relações interpessoais existentes.

Gráfico 18 - Opinião da vítima sobre seu ambiente de trabalho



Fonte: o autor.

A tabela 2 apresenta as situações características do local de trabalho das vítimas:

Tabela 2 - Situações características do ambiente laboral das vítimas

Situações	%
Clima Organizacional negativo	9.09
Gestores sem qualificação técnica	9.09
Carga de trabalho excessiva	9.09
Falta de definição de funções e responsabilidades	18.18
Estrutura hierarquizada	9.09
Falta de comprometimento	27.27
Excesso de burocracia	9.09
Falta de pessoal	9.09

Fonte: o autor.

Sendo assim, conclui-se que algumas situações presenciadas favorecem a existência do assédio moral nas relações de trabalho das vítimas identificadas. Para o Conselho Nacional do Ministério Público (2016), o excesso de burocracia, a falta de comprometimento e a estrutura hierarquizada de fato tornam a administração pública um ambiente mais propício à prática do assédio moral. De acordo com Barreto e Heloani (2015), algumas das variáveis citadas como a falta de definição de

funções e responsabilidades, a carga de trabalho excessiva e a falta de pessoal também favorecem a ocorrência do assédio. Além disso, a presença de gestores sem qualificação técnica, citada em seções anteriores, também é um fator contribuinte.

Vale ressaltar que, dos 76 servidores públicos que não sofrem assédio moral, mais de 80% consideram o ambiente de trabalho em que atuam como “ótimo” ou “bom” e quase 50% relataram não vivenciar nenhuma das situações apresentadas na tabela 2.

Diante do exposto, é relevante que sejam adotadas medidas de combate e prevenção na Administração Pública do município para que a prática do assédio moral seja dizimada das repartições. O tema precisa ser frequentemente objeto de discussão dentro do ambiente de trabalho dos servidores, por exemplo, através de palestras, códigos de ética e espaços de discussões. Além disso, deve haver a promoção do respeito mútuo entre os agentes, a oferta de treinamentos e desenvolvimento para que os profissionais se tornem capacitados e o esclarecimento das funções e responsabilidades de cada servidor. Uma maior fiscalização quanto à carga de trabalho e a quantidade de servidores públicos trabalhando, assim como a adoção de estratégias para motivar os trabalhadores, também constituem algumas medidas que podem ser adotadas para que a presença do assédio moral seja sanada da Administração Pública de Juarez Távora.

5 CONCLUSÃO

A partir da aplicação dos questionários, foi possível identificar a presença do assédio moral nas relações de trabalho dos servidores públicos municipais de Juarez Távora - PB, assim como caracterizá-lo e verificar os principais fatores causadores da prática, dessa forma, pôde-se alcançar os objetivos previamente estabelecidos. Conforme os resultados da pesquisa, o assédio moral ainda é pouco discutido no ambiente de trabalho dos agentes públicos, sendo um mal invisível, embora existente.

Apesar de ser conhecido pela grande maioria dos respondentes, a falta de discussão sobre o tema provoca entendimentos equivocados e incompletos, contribuindo para a ocorrência e permanência do assédio moral nas relações laborais. Ademais, outros fatores presentes nas repartições públicas do município, como a falta de comprometimento dos servidores, a desqualificação técnica dos gestores e a falta de definição de funções e responsabilidades também favorecem a existência da prática.

As consequências do assédio moral se refletem tanto no bem-estar das vítimas quanto em seu ambiente de trabalho, pois afeta as relações interpessoais e a qualidade dos serviços prestados, tornando o local desagradável de atuar.

Na esfera pública, o assédio moral apresenta-se como mais cruel devido à duração prolongada de suas condutas, que, devido à estabilidade dos servidores, ultrapassam anos. O agressor, na maioria das vezes, é um superior hierárquico, que abusa do seu poder diretivo para assediar seus subordinados. Com relação às vítimas, as mulheres são os alvos mais frequentes de assédio moral no país, assim como nesta pesquisa.

Quanto às condutas agressivas mais apontadas pelos agentes públicos do município, algumas se sobressaíram, como a divulgação de boatos ofensivos a respeito do servidor, falar mal dele em público e lhe dar instruções confusas. Outras, por exemplo, delegar tarefas impossíveis e desconsiderar os problemas de saúde do agente também foram indicadas.

Os resultados do trabalho também mostraram que o assédio moral na cidade está direcionado, em sua maioria, a servidores jovens e de outras localidades, o que pode inferir um sentimento de ameaça e antipatia por parte dos agressores. A variável escolaridade mostrou que sujeitos de níveis mais elevados também são

passíveis de sofrerem assédio e, com relação ao tipo de cargo das vítimas, foram encontrados resultados diversificados, pois cada vítima apresenta um tipo de cargo diferente: efetivo, em estágio probatório e contratação por excepcional interesse público, sendo que um dos servidores não respondeu a questão.

Entretanto, como resposta para o questionamento sobre o motivo pelo qual a vítima supostamente sofre o assédio, um dos respondentes afirmou que o fato de ser contratada é a razão para tal conduta. Com isso, seria interessante um estudo aprofundado para verificar se os contratados, justamente por não terem estabilidade, estariam também mais suscetíveis a sofrerem assédio moral.

Ademais, com base na pesquisa, também mostra-se relevante uma análise futura a respeito dos servidores públicos de outras localidades recém-chegados na administração pública municipal, uma vez que atitudes negativas costumam emergir com relação ao novo e desconhecido, podendo envolver também questões partidárias de favorecimento a agentes internos. Sugere-se também a adoção de outras metodologias para investigar o assédio moral nas relações laborais do município, uma vez que, devido a pouca acessibilidade, alguns prédios públicos, como os da zona rural, não foram investigados.

Sendo assim, os novos estudos, também em outras cidades, seriam fundamentais para o desenvolvimento e disseminação do tema. Além disso, existe a necessidade de uma visão administrativa sobre o assédio moral, envolvendo uma perspectiva ampla e sistêmica, que seria fundamental para incrementar as pesquisas sobre o tema.

No mais, este trabalho foi de suma relevância para fomentar a discussão do assédio moral na administração pública de Juarez Távora e disseminar o conhecimento sobre a prática no meio acadêmico e social.

REFERÊNCIAS

- ARENAS, M. V. S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais**. 2013. 341 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio Moral: a violência sutil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- BRASIL, N. T. A. **Assédio moral no ambiente corporativo contemporâneo: ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – UFSC, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 maio 2022.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.
- HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n.22, p. 101-108, jul./dez. 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama: Juarez Távora**, 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/juarez-tavora/panorama>. Acesso em: 8 de junho de 2022.
- MANTOVANI, V. A. A. **O assédio moral no serviço público federal e a ausência legislativa específica e caracterizadora do fato**. 2018. 36 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública) - UFSJ, São João Del-Rei, 2018.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.
- NASCIMENTO, L. S. C. **O assédio moral nas relações de emprego e a responsabilidade civil pelo dano moral**. 2018. 43 f. Trabalho de Conclusão de

Curso (Graduação em Direito) – UEPB, Centro de Ciências Jurídicas, Campina Grande, 2018.

OLIVEIRA, E. C. **Assédio moral: uma realidade no mundo do trabalho.** 2020. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - UEPB, Centro de Humanidades, Guanabara, 2021.

PREFEITURA DE JUAREZ TÁVORA. **Despesa com servidores**, 2022. Disponível em: <<https://siteseticons.com.br/portal/faces/pages/despesa/servidor/inicio.xhtml>>. Acesso em: 8 de junho de 2022.

REDAÇÃO CUT. **Denúncias de assédio moral e sexual aos trabalhadores triplicam em dois anos**, 2022. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-aos-trabalhadores-triplicam-em-dois-anos-12f0>>. Acesso em: 5 de março de 2022.

SOBOLL, L. A.; MIARA, T.; MOSCALEWSKY, J.A. A questão da intencionalidade no assédio moral. **Revista Trabalho (En) cena**, v. 2, n. 2, p. 3-17, 2017.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração.** Brasília: CAPES-UAB, 2009.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
 CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
 CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
 CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Orientanda: Maria Aparecida Felipe do Nascimento
Orientadora: Profª. Ma. Kaline Di Pace Nunes

QUESTIONÁRIO - ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Prezado (a) servidor (a), na condição de funcionário público do município de Juarez Távora - PB, gostaria de pedir a sua participação em meu Trabalho de Conclusão de Curso, que será apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba. Trata-se de uma pesquisa sobre o assédio moral na administração pública, o objetivo é investigar se há a presença de tal fenômeno nas relações de trabalho no serviço público municipal e, assim, poder descrevê-lo. A sua colaboração é muito importante para o sucesso deste trabalho. As respostas coletadas serão mantidas em **sigilo** e **não** há a necessidade de identificação.

I. PESQUISA SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Entende-se como **assédio moral** toda conduta abusiva, **repetitiva** e **prolongada** que causa a humilhação, o constrangimento, o isolamento e a discriminação de um servidor, ofendendo sua dignidade e causando-lhe sofrimento físico e psicológico.

1- O assédio moral é discutido no ambiente de trabalho em que você atua? (opção única)

() Sim, frequentemente () Sim, raramente () Não

2- Você já conhecia o termo assédio moral? (opção única)

() Sim () Não

3- O que você acha do seu ambiente de trabalho? (opção única)

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim

4- Quais situações abaixo encontram-se no local em que trabalha? (Múltipla escolha)

() Clima Organizacional negativo	() Estrutura hierarquizada
() Alta competitividade entre os servidores	() Falta de comprometimento
() Gestores sem qualificação técnica	() Excesso de burocracia
() Carga de trabalho excessiva	() Falta de pessoal
() Falta de definição de funções e responsabilidades	() nenhuma

5- Você tem conhecimento de casos de assédio moral no seu ambiente de trabalho?
(opção única)

Sim Não

6- Você se considera vítima de assédio moral? (opção única)

Sim Não

Em caso positivo, responda às questões de número 7 a 12.

7- Há quanto tempo você está sofrendo a agressão? (opção única)

Menos de 1 ano 1 ano a 2 anos 3 a 4 anos 5 ou mais

8- Quem é ou quem são os agressores? (Múltipla escolha)

Superior Subordinado Um colega 2 ou mais colegas

9- Seu(s) agressor(es) é(são): (opção única)

Homem(s) Mulher(es) Os dois

10- Você sabe o motivo pelo qual o(s) servidor(es) pratica assédio moral contra você? (opção única)

Sim Não

11- Se sim, por que você acha que isso acontece?

12- Marque as opções que representam as condutas agressivas que você vivencia:

- Grita com você
- Isola você fisicamente no ambiente de trabalho
- Não se comunica diretamente com você
- Transferiu você de local de trabalho sem justificativa
- Pede para que faça horas extras não remuneradas
- Divulga boatos ofensivos a seu respeito
- Desconsidera seus problemas de saúde
- Delega a você tarefas impossíveis
- Estabelece prazos curtos para finalização de tarefas
- Insulta ou ameaça você
- Discrimina você devido a sua orientação sexual
- Discrimina você em razão do seu gênero
- Restringe seu uso do banheiro
- Não fornece ou retira seus instrumentos de trabalho
- Atribui a você erros inexistentes
- Fala mal de você em público

- () Dá instruções confusas a você
- () Sobrecarrega você com várias tarefas
- () Não lhe dá tarefa alguma

II. PERFIL DOS SERVIDORES PESQUISADOS

1- Reside em:

- () Juarez Távora () Outra

2- Idade:

- () Menos de 20 anos () Entre 20 e 30 anos () Entre 31 e 40 anos
 () Entre 41 e 50 anos () Entre 51 e 60 anos () Acima de 60 anos

3- Sexo:

- () Feminino () Masculino

4- Estado civil:

- () Solteiro () Casado () União estável () Divorciado () Viúvo

5- Etnia/cor:

- () Branca () Preta () Amarela () Parda () Indígena

6- Secretaria de atuação:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> () Contabilidade | <input type="checkbox"/> () Cultura e Turismo | <input type="checkbox"/> () Gestão de pessoas |
| <input type="checkbox"/> () Educação | <input type="checkbox"/> () Administração | <input type="checkbox"/> () Infraestrutura |
| <input type="checkbox"/> () Agricultura e meio ambiente | <input type="checkbox"/> () Saúde | <input type="checkbox"/> () Assistência Social |

7- Tipo de cargo:

- | | | |
|--------------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> () Efetivo | <input type="checkbox"/> () Em estágio probatório | <input type="checkbox"/> () Comissionado |
| <input type="checkbox"/> () Eletivo | <input type="checkbox"/> () Contratação por Excepcional Interesse Público | |

8- Nível de escolaridade:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> () Ensino fundamental | <input type="checkbox"/> () Ensino Fundamental - incompleto |
| <input type="checkbox"/> () Ensino médio | <input type="checkbox"/> () Ensino médio - incompleto |
| <input type="checkbox"/> () Ensino Superior | <input type="checkbox"/> () Ensino Superior - incompleto |

9- Cargo/função: _____.

10- Tempo de serviço na administração pública: _____.

Obrigada pela sua colaboração!