Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO DO NORTE DO PAÍS

HARASSMENT IN AN INSTITUTION OF THE JUDICIAL POWER OF THE NORTH OF THE COUNTRY

Marlene Valerio dos Santos Arenas[1]
Valmiria Carolina Piccinini[2]

RESUMO - Assédio moral é uma forma de violência que repercute na saúde física e metal do trabalhador. Esse problema se torna mais sério no serviço público, onde o ambiente de trabalho é propício, com condições suficientes para evolução e proliferação, em virtude do grande número de servidores e pela estabilidade adquirida após estágio probatório, tanto da vítima como do agressor, podendo perdurar por anos. Este artigo é parte de uma tese apresentada como um estudo de caso, em que foi feita uma pesquisa tipo *survey*. A *survey* foi realizada utilizando a rede existente no Poder Judiciário de um Estado no Norte do País para investigar as possíveis práticas de assédio moral. Constatou-se que dos 198 questionários respondidos, 67% de declararam sofrer ou terem sofrido assédio moral. Predomina maior assédio entre os servidores com até três anos de serviço e os de cargo em extinção com escolaridade superior à função que ocupam. O assédio, independe do sexo do servidor. A frequência do assédio é diária ou várias vezes por semana e por um longo tempo. O tipo de assédio é o descendente e misto, ocorre mais com os que não ocupam cargo de chefia. As práticas de assédio que mais se destacam são de pressão por cumprimento de metas, sobrecarga de trabalho, desrespeito e humilhações com o servidor.

Palavras-chave: Assédio moral; Serviço Público; Subordinação.

[1] Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Profª Associada da Fundação Universidade Federal de Rondônia, e-mail: marlenearenas@unir.br;
[2] Drª em Economia do Trabalho e da Produção. Université Pierre Mendès France Grenoble França. Profª Associada da Escola de Administração UFRGS. PPGA/EA/UFRGS. e-mail: piccininipt@yahoo.com.br.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

ABSTRACT - Harassment is a form of violence that has repercussions on the worker's physical and metal health. This problem becomes more serious in the public service, where the work environment is conducive, with sufficient conditions for evolution and proliferation, due to the large number of servants and the stability acquired after probationary stage, both of the victim and the aggressor, and can last for years. This article is part of a thesis presented as a case study, in which a survey was conducted. The survey was carried out using the existing network in the Judiciary of a State in the North of the Country to investigate possible harassment practices. It was found that of the 198 questionnaires answered, 67% reported having suffered or suffered moral harassment. More harassment predominates among the servants with up to three years of service and those in office with extinction with education higher than the job they occupy. The harassment is independent of the sex of the server. The frequency of harassment is daily or several times a week and for a long time. The type of harassment is the descendant and mixed, occurs more with those who do not hold a position of leadership. The harassing practices that stand out most are pressure for meeting goals, overwork, disrespect and humiliation with the server.

Keywords: Harassment; Public service; Subordination.

INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema que será discutido neste artigo é decorrente do fato da pesquisadora atuar no Poder Judiciário de um Estado do norte do Brasil e sempre ter se inquietado com situações vexatórias, vividas por servidores, que se caracterizam como assédio moral. Diante dessa constatação é que a pesquisa foi realizada.

Esse fenômeno traz consequências não só para a vítima do assédio, mas também um custo para a própria organização, bem como para a sociedade.

O fenômeno começou a ser mais lembrado pela grande mídia internacional, quando, a partir de 2007, começaram a ser publicadas matérias sobre a Électricité de France (6 suicídios em 3 anos), PSA Peugeot-Citroën (6 suicídios em 7 meses), Renault (5 suicídios comprovados), France Télécom (32 suicídios de 2008 a dezembro de 2009). Esses casos foram atribuídos à organização do trabalho, cada vez menos tolerante à diversidade humana (HELOANI, 2011). No Brasil, uma “onda de suicídios” ocorreu no setor bancário entre 1993 e 1995, com 72 suicídios, sendo um a cada 15 dias) e de 1996

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

a 2005, ainda no Brasil, 181 pessoas colocaram fim à própria vida, sendo um a cada 20 dias. Todos esses fatos foram relacionados a problemas no trabalho (SANTOS, 2009).

Esse fenômeno está presente em todos os tipos de organizações empresariais, governamentais e não governamentais, tornando-se verdadeiros pesadelos para os trabalhadores e dirigentes, podendo esses suicídios estarem relacionados ao assédio moral.

Este artigo é parte de um estudo que buscou caracterizar quantitativamente os casos de assédio moral, tipos, formas, frequência, duração e se o adoecimento da vítima está ligado a este fenômeno em um órgão do Poder Judiciário de um Estado no Norte do País.

Discute-se no capitulo abaixo assédio moral e sofrimento no trabalho, as diversas abordagens teóricas sobre assédio, tipos de assédio. No capitulo três os procedimentos metodológicos, em que buscou-se através de uma *survey* mapear e caracterizar o número de casos de assédio moral. No capítulo 4 apresenta-se a instituição estudada, em seguida os resultados da pesquisa e se analisa os resultados. Finalmente, apresenta-se as considerações finais.

ASSÉDIO MORAL E SOFRIMENTO NO TRABALHO

O tema assédio moral também conhecido como agressão psicológica é um fenômeno que acontece tanto no ambiente social, familiar, estudantil, como de trabalho, tanto no serviço público quanto no setor privado. Hoje o fenômeno ganhou visibilidade na mídia e passou a ser discutido na sociedade, possivelmente pelo fato de as pessoas terem maior acesso a informações e se conscientizarem do problema.

Dependendo do país, diversos são os termos utilizados nas pesquisas sobre esse fenômeno. Em função dessa diversidade de termos, faz-se necessária uma revisão sobre as diferentes visões desse fenômeno pelos pesquisadores.

O termo *Mobbing* presumivelmente foi utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de grupos de animais que querem expulsar um intruso, e nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Paul Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras no ambiente escolar (HIRIGOYEN, 2005; SOBOLL e GOSDAL, 2009).

Nos anos 1980, Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing*, e também o termo *psicoterror,* para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações. O *mobbing* consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho,

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo Leymann, o *mobbing* decorre de um conflito que degenera e é uma forma particularmente grave de estresse psicossocial. Sobre o assédio moral também nos sistemas de ensino, preferiu o termo *bullying*, pelas situações de ameaça e agressão física comum em escolas.

Nos países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Noruega, Finlândia), na Suíça e na Alemanha, o termo *mobbing* continua a prevalecer. Na Alemanha, um dos principais pesquisadores sobre o *mobbing* é o Professor Dieter Zapf, da Universidade de Frankfurt. Na Itália, o professor Harald Ege, especialista em relações industriais e do trabalho, que dirige o centro de pesquisas sobre o estresse psicossocial e o *mobbing,* identificou os conflitos constantes E continuados no local de trabalho. Em pesquisas junto à Universidade de Bolonha/Itália em 1996, usou o termo *mobbing (*também *bullying* ou *job harrasment*).

Atualmente, o termo *mobbing* corresponde às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física (HIRIGOYEN, 2005).

Bullying significa tratar com desumanidade, com grosseria, o mais fraco. O termo *bullying* de início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se de *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras. Depois, o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoas de idade, e no mundo do trabalho (HIRIGOYEN, 2005).

Em 1984 este termo foi introduzido na psicologia do trabalho por Lazarus, que dentre outros elementos de estresse, reconheceu o estresse social, dentro do qual inseriu o *bullying*. Para Stale Einarsen assédio moral é a agressão a longo prazo, seja ela física ou não, dirigida a alguém que não é capaz de defender-se, levando à vitimização dessa pessoa. O "*bullying* institucionalizado" é o assédio moral perpetrado pelos chefes ou supervisores numa empresa, ou instituição, que adotam a política de uma liderança agressiva e destrutiva, de forma recorrente (EINARSEN, 2005, 2016, tradução livre).

Dieter Zapf considera que o *bullying* coloca o aspecto de agressão física em primeiro plano, o que certamente não é o caso nas empresas, e também como originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo, e se refere, sobretudo, aos contextos organizacionais.

Harassment termo usado nos Estados Unidos, pelo psiquiatra americano M. Brodsky Carroll iniciou seus estudos sobre o fenômeno em 1976, e publicou o livro *The harassment worket*, em que observa que o assédio consiste em ataques repetidos e

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la. Considera os efeitos nocivos à saúde, e acrescenta que provavelmente é somente uma ponta do *iceberg* (HIRIGOYEN, 2005). O termo *harassment* somente foi introduzido em 1990 por um artigo de Heinz Leymann na revista americana *Violence and victims*[3].

Marie-France Hirigoyen[4], psicanalista e vitimóloga, concentrou suas pesquisas em violência psicológica, sendo o ensaio "*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien"*, publicado em português pela primeira vez em 1998 e *"Malaise dans le travail, harcélement moral"* publicado em português em 2001, usou o termo *harcèlement moral,* porque entendeu que a escolha do termo "moral" implicava em uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade (HIRIGOYEN, 2005).

Existem várias terminologias que são utilizadas em função da nacionalidade, contexto e perspectivas culturais dos pesquisadores em diferentes países sobre assédio moral. Esse fenômeno social tem nas pesquisas o uso indistinto, mesmo não sendo fenômenos idênticos. A terminologia em inglês, em particular, é confusa e não há um critério objetivo que seja aceito pelos pesquisadores, pois usam tanto os termos *mobbing como bullying*.

Para Di Martino, Hoel e Cooper (2003) há diferença entre os termos *bullying* e *mobbing*, sendo que o primeiro é usado para se referir à situação de assédio individual enquanto o último refere-se à situação em que o assédio parte de um grande número de agressores. Heinz Leymann (1990), Harald Ege (2010), Dieter Zapf (2001), usam a terminologia *mobbing*, quando se referem a agressões pontuais no ambiente de trabalho. R. Lazarus e Stale Einarsen (1999) utilizam a terminologia *bullying* quando se referem à violência no trabalho. *Harassment* (assédio moral) é usada por M. Brodsky Carroll (1976) e Mari-France Hirigoyen (2005; 2009) e pelos autores brasileiros quando se referem a condutas abusivas, agressões por comportamento, atos e palavras em ambiente de trabalho. Alkimin (2007), Barreto (2006), Batalha(2009), Bradaschia (2007), Carvalho (2010), Soboll e Gosdal (2009) , Cianato (2008). Cianato e Lima (2008), Freitas, Heloani e Barreto (2008; 2015), Heloani (2004), Freire (2010), Merlo (2002), Soares (2008), entre outros, autores brasileiros, usam o termo assédio moral.

[3] http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf s– Acesso em 27 mai 2016
[4] http://pt.wikilingue.com/es/Marie-France_Hirigoyen Acesso em 15 maio 2016

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Leymann (1990) usa ainda o termo “psicoterror”, também adotado por Guedes (2008). Guedes (2008) usa além do termo “psicoterror”, o termo “violência moral”.

No Japão o termo utilizado para definir o assédio moral é *Ijime*. Descreve as ofensas e humilhações infligidas às crianças nos colégios e as pressões de um grupo com o objetivo de reprimir individualidades, criatividade, pessoas com personalidades marcantes, críticas das organizações a que pertençam, sejam essas públicas e/ou privadas, visando adaptá-los ou afastá-los do sistema. Como os japoneses não apreciam o individualismo, o objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados, usando também como uma forma de controle social. (MORAES, 2008, HIRIGOYEN, 2005).

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Pesquisadores de diversos países utilizaram diversas expressões no estudo da violência no trabalho. Para melhor distinguir, apresentamos no quadro abaixo o termo usado por pesquisadores e sua definição, no seu tempo e na cultura de cada país.

Ano	País	Pesquisador	Termo	Definição
1976	EUA	M.Brodsky Carroll	*Harassment*	Ações repetidas e persistentes de atormentar, diminuir, frustrar um indivíduo. A persistência provoca, intimida e/ou causa desconforto em outra pessoa.
1996	Suécia	Heinz Leymann	*Mobbing/ psicoterror*	Processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar, por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. A frequência é de pelo menos uma semana a seis meses.
1996	Itália	Harald Ege	*Mobbing*	Conflito constante e continuado em local de trabalho.
1999	Alemanha	Dieter Zapf	*Mobbing*	Assédio moral é quando apresenta certa duração (menos de 6 meses), com ações frequentes de assédio (ao menos a cada semana), de forma sistemática com vista a uma pessoa-alvo por parte de colegas, supervisores ou subordinados.
2000	Noruega	Stale Einarsen	*Mobbing*	A agressão a longo prazo, seja ela física ou não, dirigida a alguém que não é capaz de defender-se, levando à vitimização dessa pessoa. O "*bullying* institucionalizado" é o assédio moral em uma empresa ou instituição perpetrado por chefes ou supervisores, que adotam uma política de liderança agressiva e destrutiva, de forma recorrente.
2000	Dinamarca, Noruega e Suécia.	Hoel Cooper	*Bulling*	Uma situação onde um ou vários indivíduos persistentemente durante um período de tempo percebem estar sofrendo e com dificuldade de defesa contra ações negativas, provocadas por uma ou várias pessoas.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Ano	País	Pesquisador	Termo	Definição
2001	França	Marie-France Hirigoyen	*Harcèlement moral*	Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.
2001	Brasil	Maria Ester de Freitas	Assédio moral	Conecta-se ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual, são verdadeiros assassinatos psíquicos.
2003	Grã-Bretanha	Hoel Helge	*Bullying, harassment*	Violência no trabalho diz respeito a incidentes onde pessoas são abusadas, ameaçadas ou agredidas em circunstâncias relacionadas a seus trabalhos, envolvendo ameaças explícitas ou implícitas à sua segurança, seu bem-estar ou à sua saúde.
2005	Brasil	Margarida Barreto	Assédio moral	É uma forma sutil de violência que envolve danos tanto de ordem material quanto moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou pela sujeição da vítima.
2008	Brasil	Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margari	Assédio Moral	Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Ano	País	Pesquisador	Termo	Definição
		da Barreto		

Quadro 1 – Definições de assédio moral (tradução livre)
Fonte: quadro elaborado pela autora com base na pesquisa

Assédio moral e os conflitos inter-pessoais

Os trabalhadores, no atual contexto econômico e organizacional ficam muito mais dependentes de fatores não somente tecnológicos, mas também de políticas de gestão, como terceirizações, contratos frágeis e inseguros. Esses fatores podem levar o trabalhador a confundir situações de conflito com assédio moral.

É importante a distinção entre assédio moral e conflito. O assédio moral não pode ser confundido com agressões pontuais, que não se repetem, e tampouco se prolongam no tempo, se restringindo a um caso isolado. Como por exemplo, se em determinado dia, o chefe se altera, quando avalia o trabalho, um projeto ou um relatório e faz críticas para melhorá-lo, ou quando um empregado é transferido para outra filial, sendo que quando foi admitido essa possibilidade estava estipulada no contrato.

Não se pode confundir a violência pontual - derivada de grosseria, nervosismo ou mau humor, a que todos estão sujeitos no cotidiano, seja doméstico ou no trabalho - com a violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psiquicamente o outro. Não se pode esquecer a questão da intencionalidade, quando se fala de agressão psicológica, o caráter intencional é um traumatismo que agrava o impacto da agressão (HIRIGOYEN, 2005).

Einarsen *et al*. (2005, 2016) quando se referem a atos negativos, lembram da necessidade de estarem presentes as características como direcionalidade, repetitividade, duração, frequência, regularidade e intencionalidade. Muitas situações são confundidas com assédio moral, mas na verdade não passam de conflitos entre trabalhadores. No caso do assédio têm que estar presentes essas características e a percepção subjetiva da vítima em relação aos repetidos atos hostis, humilhantes e intimidantes, onde ela seja o

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

foco (EINARSEN, 2005). É comum também, que a vítima não tenha consciência da má intenção de que é objeto.

Segundo Hirigoyen (2005) quando se fala em intencionalidade, é importante acrescentar que há a consciência e a vontade de fazer o mal ou o inconsciente de não querer fazer o mal, mas a vontade é mais forte do que o próprio agressor. Nesse mesmo sentido, Soboll (2008) lembra que a prática de assédio é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, destruir, anular ou excluir um ou alguns alvos escolhidos, sempre direcionados para a mesma pessoa ou pessoas. Heloani (2004) acrescenta que não há dúvida de que se trata de um processo onde o agressor procura anular aquele que é considerado por ele uma ameaça.

Freitas, Heloani e Barreto (2008; 2015) entendem o assédio moral como uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

A intencionalidade visa na verdade a exclusão da vítima, forçando a desistir do emprego ou mudar de setor, ou com objetivo de dominá-la, fazê-la calar-se, sujeitar-se.

Assédio moral no mundo do trabalho envolve a comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática a um ou mais indivíduos (LEYMANN, 1996a, 1996b; EINARSEN, 2000), que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição impotente e indefeso (LEYMANN, 1996a). O assédio moral normalmente envolve pessoalidade, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica, mas duas ou mais pessoas de um mesmo grupo, também podem ser algo das agressões, pois o processo de perseguição é direcionado e pessoal (SOBOLL, 2008)

Os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, em um período prolongado de tempo. Não há consenso sobre isso, pois a duração do fenômeno varia de acordo com observado pelos autores. Leymann (1996a) constatou como superior a 12 meses, para Einarsen *et al*. (2003) média de 18 meses, Hirigoyen (2005) um pouco mais de 40 meses e Margarida Barreto (2006) de 3 a 36 meses.

Identificar a prática continuada e insistente caracteriza o assédio moral (SOBOLL, 2008). As atitudes hostis são muito frequentes, pelo menos uma vez por semana e durante um longo período de tempo, com duração de pelo menos seis meses (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005). Devido à alta frequência e longa duração do comportamento hostil, esta resulta em considerável sofrimento mental, psicossomático e social. Pode ocorrer várias vezes durante a jornada, com diferentes táticas a fim de

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

forçar a vítima a desistir do emprego ou a pedir transferência de setor ou sujeitar-se sem reclamar (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

Conflito nas organizações pode até ser benéfico, desde que seja verbalizado, e expostos os pontos de vista. O conflito é fonte de renovação e reorganização, das energias, reúne as pessoas, modifica as alianças, em prol de objetivos comuns. No entanto pode ser maléfico se não for resolvido de forma clara, pois criam-se hostilidades, formam-se grupos rivais, e cada um deles tenta ficar no controle da situação, prejudicando o ambiente de trabalho e poderão se transformar em assédio moral.

Desta forma, um ato isolado e a primeira hostilidade não podem ser considerados assédio moral. O que diferencia o assédio moral de outras formas de violência no trabalho é o tempo de duração e claro objetivo de destruir a pessoa escolhida como alvo dessas agressões.

Tipos de assédio moral

Os diferentes tipos de assédio que podem ocorrer dentro das organizações e que afetam o ambiente de trabalho. O a**ssédio vertical descendente (que vem da hierarquia)** – o assédio que vem de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução para o problema (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2005, 2009; BARRETO, 2006;).

Assédio horizontal (que vem de colegas) – ocorre entre funcionários de mesmo nível hierárquico, colegas de trabalho de uma mesma área e, é mais frequente quando dois empregados disputam um mesmo cargo ou uma promoção. Pode ser ocasionado por ciúme, inveja, falta de afinidade, preconceito (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2005, 2009; BARRETO, 2006;). Ocorre também quando o funcionário assediador goza de excessiva proteção do seu chefe, e quando presenciado, muitas vezes é entendido como problema de relacionamento interpessoal (SOUZA, 2009).

Assédio misto - envolve pessoas de diversas hierarquias em relação àquele que é alvo das agressões, como por exemplo, o processo de assédio desencadeado por colegas e superiores hierárquicos em relação ao trabalhador portador de Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) (SOBOLL e GOSDAL, 2009). É raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico, que se torna, portanto, cúmplice (HIRIGOYEN, 2005, 2009; ZANETTI, 2008).

Assédio ascendente - ocorre quando um ou mais subordinados investem contra o chefe e não é levado em consideração. No entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo. As vítimas, neste caso, não sabem para onde se dirigir para se defender (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2005, 2009; BARRETO, 2006;). Um exemplo é o do meio futebolístico quando jogadores boicotam o técnico de futebol, derrubando-o e culpando-o pelos maus resultados, que foram de suas próprias responsabilidades (MORAES, 2008).

Assédio moral no serviço público

O serviço público propicia assédio moral devido ao grande número de pessoas empregadas, os servidores que para se diferenciarem no meio dessa grande massa começam a assediar seus subordinados, ou mesmo uma repartição inteira. Como o serviço público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos chamam atenção. O assédio não está tão relacionado à produtividade, como no setor privado, mas, muitas vezes, à disputa pelo poder, à inveja e à cobiça.

Carvalho (2009) lembra que o serviço público é hoje um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral prolifera, consubstanciando-se no que os americanos convencionaram chamar de *mobbing* de Estado. Paulatinamente, vem sendo travada uma verdadeira guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, responsáveis por prejuízos à saúde mental e física dos servidores.

Segundo Hirigoyen (2009), os abusos de poder são frequentes no serviço público e podem ser expressos, por exemplo, por meio da distribuição de cargos ou quando diretores decidem não darem atribuições aos funcionários antes mesmo de conhecê-los ou saber como trabalham. No Brasil, esse fenômeno ocorre pela falta de preparo de alguns chefes imediatos, perseguição a um determinado indivíduo, ou porque são indicados por relações de parentesco, amizade ou relações políticas mesmo que não disponham de qualificação, preparação técnica para o desempenho da função (BATALHA, 2009).

As modalidades conhecidas de assédio são a famosa “geladeira” ele fica sem atribuições, isolado. Pode manifestar-se, também, pelo desvio de função, ou mesmo ser colocado à disposição do Departamento de Recursos Humanos. Quando o chefe “proíbe a servidora de se ausentar de espaço de trabalho, porque a mesma precisa estar presente para atender ao telefone”, impedindo inclusive de atender as necessidades fisiológicas;

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

ou “escala de almoço infactível”, quando alguém só tem autorização para almoçar em horário em que os restaurantes estão fechados (BATALHA, 2009).

Às vezes, assumem jovens diplomados formados em técnicas mais modernas para fazer o trabalho e os funcionários concursados mais velhos são mantidos, mas sem lhes dar qualquer tarefa. Quando são funcionários mais graduados, disfarça-se o afastamento por trás de um título honorífico do tipo “encarregado da missão” (HIRIGOYEN,2005; 2009).

No exército, os atos de violência são frequentes, porém, como nos demais lugares, são difíceis de serem denunciados em razão do peso da hierarquia. Quando há denúncia por parte de algum membro, independentemente do nível hierárquico, é a instituição que se sente ameaçada. Quando há problema entre um militar e um membro de sua hierarquia, podem ocorrer transferências ou remoções *ex offício* calcadas no interesse da Administração. Implica em remover um funcionário com altas despesas para o Erário para persegui-lo, puni-lo, assediá-lo. Esse procedimento fere o Princípio da Razoabilidade, do interesse público, da Economicidade da Administração, além de se configurar em malversação do dinheiro público (BATALHA, 2009).

Esse tipo de procedimento tem como único objetivo deixar o servidor sem atribuições, no qual ele recebe sem trabalhar, mesmo que contra sua vontade. Essa chefia incorre num ato ilícito, pois está cometendo um crime contra o Erário, além de dano material contra o servidor, que perde suas progressões e promoções, porque acaba sendo mal avaliado. Pode ter como consequência, além do seu adoecimento, processos trabalhistas que acarretam indenizações que deverão ser pagas pelo Erário. Outra situação é o caso de um servidor que possui conhecimento técnico e experiência ser ofuscado pelo eleito ou novo chefe, ou mesmo ser retirado do seu cargo por ter trabalhado em harmonia com a equipe anterior ou de outra corrente política. É olhado com desconfiança, e todos suspeitam de sua lealdade.

O assédio moral nas organizações sempre existiu, mas o fato de a sociedade estar mais preocupada com o assunto leva a buscar amenizar o problema já que é inerente a uma sociedade em que existe relação de poder. Há grandes perdas com a desumanização do trabalho, a omissão por parte das chefias e a falta de solidariedade dos colegas que permitem que o assédio moral aconteça.

Os custos desse fenômeno são altos, pois a tendência É que o servidor, vítima desse fenômeno adoeça, portanto, o órgão não poderá contar com seu trabalho. Estando em licença médica, afastando-se do ambiente de trabalho todos são afetados, pois a produtividade do setor diminui, assim como a qualidade. Com a saída de servidores, o

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

órgão precisará abrir novo concurso, treinar novos servidores e em consequência o aumento dos custos para a administração pública.

Para levantar os dados sobre assédio moral na instituição estudada foram utilizados vários procedimentos metodológico. Neste estudo foi explorada a *survey,* pois outros procedimentos não serão discutidos aqui, pela amplitude dos mesmos.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, descritivo, em que foram levantados dados quantitativos por meio de uma *"survey",* em uma Instituição Pública, no caso o Tribunal de Justiça de um Estado Brasileiro no norte do país, envolvendo a sede, a comarca da capital e as comarcas no interior do Estado que têm como finalidade principal a prestação de serviço jurisdicional à sociedade. Os servidores desse órgão constituem um grupo bastante heterogêneo, com grau de instrução desde ensino fundamental até mestrado e doutorado, com peculiaridades inerentes às atividades jurisdicionais, dentro da realidade do Estado.

A pesquisa quantitativa consistiu em uma *survey* para mapear e caracterizar o número de casos de assédio moral, como são constatados, bem como tipos e atitudes que o configuram na população escolhida.

O instrumento utilizado foi adaptado de Leymann (1990), Einarsen (1994), Margarida Barreto (2000) e Nunes (2011), mas tendo em vista as características da população pesquisada foi pré-testado.

A *survey* busca caracterizar o número de casos, identificar as origens, tipos, frequência e formas de assédio, reflexo na saúde da vítima, na organização estudada. Para tanto os respondentes aceitaram participar da pesquisa no início da *survey* e a pesquisa atendeu a todos os requisitos de éticos exigidos ao caso.

CAMPO DE ESTUDO: O PODER JUDICIÁRIO

A administração pública passou por diversas fases, a primeira delas quando passou de administração pública patrimonialista para burocrática, na Era Vargas e visava substituir a administração patriarcal em que se misturava o patrimônio privado e o público. Assim, por meio de lei, foi definida a finalidade de cada órgão, além dos limites impostos aos servidores, ideia da carreira pública, o ingresso por concurso

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

público, profissionalização do servidor, evidenciando assim, o princípio da impessoalidade e o combate ao nepotismo e à corrupção.

Foi nessa fase também que algumas questões ficaram mais claras na Administração Pública burocrática, como a diferença entre cargos e função, direção e chefia, a hierarquia funcional. As decisões eram centralizadas, o poder era estrutural, o controle reforçado com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP.

Mais tarde, durante a ditadura militar (1964-1985) foi inserido no texto Constitucional um novo conceito de administração pública, transferindo às organizações do terceiro setor, autarquias, fundações, empresas públicas a responsabilidade de desenvolver a atividade e função administrativa em atendimento aos interesses públicos. Há a preocupação com a eficiência da administração, qualidade dos serviços e redução dos custos.

Com a redemocratização, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 37 estabelece os princípios da administração pública de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, impondo ao gestor público fazer somente o que está no ordenamento jurídico, tendo como meta a finalidade pública, respeito Aos valores morais e éticos, em todos os seus atos, dando eficácia aos mesmos através da publicação e gerir os recursos públicos de forma a otimizá-los, de maneira a ser eficiente, eficaz e efetivo.

A passagem da administração pública burocrática para a gerencial iniciou em 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso, com o objetivo de combater os gastos excessivos, a deficiência do Estado na prestação de serviço de qualidade ao cidadão na área de políticas pública para a saúde, educação e sociais.

Essa reforma comandada por Luiz Carlos Bresser Pereira (1996) visava tornar a administração pública muito mais flexível, diminuir os custos, garantir um serviço de qualidade, com um servidor motivado com seu trabalho e valorizado aos olhos da sociedade.

Segundo o Ministério de Administração Federal e Reforma do Estado (MARE, 1995), o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE, 1995) visava fortalecer estrategicamente o Estado, redução do Estado, controle das políticas públicas, redefinição do papel regulador do Estado, responder com agilidade às demandas sociais, recuperar a capacidade financeira e administrativa.

O Estado deixava de ser assistencialista e paternalista e se voltava para a produção de bens e serviços, com qualidade para o cidadão. Muitos serviços públicos foram privatizados por não serem considerados função essencial do Estado.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Segundo Bresser Pereira (1995) o Estado seria constituído de um núcleo burocrático voltado para as funções exclusiva do governo que é o de legislar, tributar, administrar a justiça, garantir a segurança e a ordem interna, defender o país contra inimigo externo, estabelecer políticas de caráter econômico, social, cultural e do meio ambiente. Em outro núcleo que estavam os serviços que fariam parte do Estado, mas não necessariamente prestado apenas pelo Estado, como educação, pesquisa, saúde pública, cultura e seguridade social, que poderiam ser oferecidas pelo setor privado e organizações sem fins lucrativos.

Na administração pública as reestruturações das organizações governamentais ocorrem por pressão da sociedade que cobra por melhores serviços. Foi o que aconteceu com o Poder Judiciário que para atender os reclamos da sociedade tinha que combater o seu ponto mais crítico que era, e ainda é, a morosidade.

O legislador constitucional na promulgação em 1988 DA CONSTITUINTE quis combater o ponto nevrálgico no âmbito da justiça e da administração como um todo, constando no texto da Carta Magna em seu inciso LXXVIII do art. 5º, a razoável duração do processo e os meios que garantissem a celeridade de sua tramitação, conferindo ao magistrado a resolução da lide.

Durante todo o processo de transição da administração pública burocrática para a administração pública gerencial o Poder Judiciário foi alvo de críticas constantes em virtude da morosidade na solução dos litígios, que chegavam a um lapso temporal de 5, 10, 15 anos, provocando uma crescente insatisfação do usuário e com isso a necessidade de mudança que adveio com a Emenda Constitucional (EC) 45, de 08 de dezembro de 2004. Essa Emenda visava garantir ao cidadão brasileiro acesso a justiça democrática com uma decisão justa, mais ágil, eficiente e humanizada.

O Poder Judiciário tem enfrentado cobranças da sociedade que busca eficiência e celeridade, o que se intensificou quando foi criado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que desempenha um papel importante nessa busca de presteza e agilidade na prestação de serviço à sociedade, estabelecendo prazos para julgamento dos processos que recebe e que pode estar contribuindo para situações de assédio, uma vez que pressiona pelo aumento da produtividade do servidor. É neste meio, o do judiciário, que foram aplicados os questionários e obtidos os seguintes resultados.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram enviados questionários online a todos os 2.551 servidores do Judiciário Estadual. A baixa participação pode ser atribuído ao tema proposto e o temor de se exporem. Dos 198 questionários válidos, 102 foram respondidos por mulheres e 96 por homens. Desse total, 158 respondentes têm mais de 29 anos. Predomina a etnia branca (93) e parda (87). Quanto ao estado civil 131 são casados ou vivem em união estável. Observa-se alta escolaridade, pois 63 têm curso superior e 92 são pós-graduados (especialização, mestrado e doutorado). Dos respondentes, 101 trabalham a menos de 11 anos na administração pública, e 97 entre 11 a 40 anos. Mesmo que predomine formação de nível superior, 125 são concursados para nível médio e fundamental, 56 para nível superior e 11 comissionados de livre nomeação[5]. Do total de 198 respondentes, 98 ocupam cargo de chefia, 94 são lotados na área meio (administrativa) e 104 na área judiciária (cível, criminal, família, juizados especiais e sede do Judiciário).

Quando perguntados se sofreram ou sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, 133 responderam que se sentem assediados e 65 que não. A faixa etária dos que se sentem mais assediados é primeiramente os que se situam entre 31 a 36 anos, em segundo a faixa de 37 a 42 anos, em terceiro de 25 a 30 anos e depois entre 49 a 54 anos.

Buscou-se cruzar os dados entre os que afirmaram se sentirem assediados com o tempo de serviço. Dos 133 que se sentem assediados a maior frequência ocorre entre os que estão (ou estavam) de 1 a 3 anos no serviço público, justamente quando o servidor está em período de estágio probatório, que é quando o mesmo encontra-se mais vulnerável, porque depende da aprovação no estágio para obter a estabilidade.

Tem maior ocorrência com os técnicos de nível médio e fundamental (45 feminino e 40 masculino), seguido dos agentes judiciários de nível superior (21 feminino e 18 masculino). Estes técnicos representam aproximadamente 50%, dos servidores dentro do nível da carreira. Quando comparado a carreira do servidor e o *status* ocupado por ele no Poder Judiciário observa-se os técnicos são os que se sentem mais assediados, 40 ocupam cargos de confiança e 45 não ocupam. Uma peculiaridade é

[5] Cargo em comissão de livre nomeação – são aqueles destinados ao livre provimento e exoneração, de caráter provisório, destinando-se à direção, chefia e assessoramento, que podem ser exonerado a qualquer tempo, portanto não são servidores concursados. No caso estudado há cargos em comissão de livre nomeação que permanecem por vários anos.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

que um determinado funcionário pode chefiar um pequeno ou grande número de funcionários, mas oficialmente não tem essa função. Da mesma forma um servidor exerce um cargo de confiança, mas sem subordinados.

Dos respondentes, 86 apontam como assediadores, em sua maioria, os superiores hierárquicos. Chama atenção o número de assédio misto 25 (chefe, colegas, conjunto de colegas ao mesmo tempo), que ocorre na nossa amostra, e que é considerado incomum por Hirigoyen (2005; 2009).

Sabe-se que no serviço público as chefias não têm o poder de demitir em virtude da estabilidade do servidor após três anos de efetivo exercício e da aprovação no estágio probatório. É difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade da qual alguns administradores, poucos seguros de si, ou detentores de poder se aproveitam, abusando e sentindo prazer em submeter o outro (HIRIGOYEN, 2009).

Procurou-se verificar a relação entre o nível de escolaridade dos respondentes, em relação ao assédio moral. Desses 56 estão na carreira de nível superior, 42 com pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado); 125 são da carreira de técnico Judiciário (nível médio e fundamental), 90 possuem graduação e pós-graduação (especialização e mestrado) e 27 o superior incompleto (cursando) e dos comissionados de livre nomeação 11 são formados e pós-graduados (especialização).

Os agentes do judiciário que se sentem mais assediados apresentam nível de formação superior e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). O mesmo ocorre com os técnicos de nível médio e fundamental que estão cursando faculdade, graduados e os pós-graduados (especialização), portanto, os que têm escolaridade superior àquela que é exigida para o cargo.

Quanto à frequência do assédio moral, 59 afirmaram que ocorre/u várias vezes por semana, 37 uma vez por semana e 37 diariamente. Para um número expressivo desses a duração do assédio é/foi superior a 5 anos, seguido de nove ocorrências de 3 a 4 anos e 13 ocorrências entre 1 a 2 anos.

Quase metade dos servidores que se sentem assediados (57) o assédio é superior a três anos, e (36) com duração entre 1 a 2 anos, corroborando com o que afirma Hirigoyen (2005, 2009) de que o assédio moral na administração pública pode ser muito mais cruel e longo que nas organizações privadas. Quanto aos agressores não há predominância de sexo, sendo tanto homens como mulheres:

Indagados se teriam assediado alguém, 181 responderam que não praticaram assédio nos últimos seis meses e 176 que não praticaram assédio nos últimos cinco anos. Um pequeno número respondeu que praticaram assédio nos últimos seis meses e

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

nos últimos cinco anos, como uma forma de se vingarem por terem sido assediados, ou para atingirem seu antigo assediador, os demais não expuseram os motivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações públicas e privadas têm passado por diversas mudanças para se manterem no mercado competitivo. Mudaram o modo de produção, se reorganizaram, eliminaram parte da burocracia, procuraram evoluir junto com a tecnologia, diminuindo os custos; em consequência, houve redução dos postos de trabalho e a automação em todos os setores, seja de serviços, indústria, bancos, construção civil e comércio; o que contribuiu para fragilização das relações de trabalhos principalmente nas organizações privadas.

As mudanças nas organizações privadas ocorreram bem mais rápido que nas organizações públicas, estas iniciaram com a Emenda Constitucional 19/1999, incluindo o princípio constitucional da "eficiência", passando gradativamente da administração burocrática para a administração gerencial baseada em resultados e com foco no cidadão. No Poder Judiciário, as mudanças não ocorreram junto com as do Poder Executivo, havendo somente uma mudança substancial com a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004 e com ela a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

As últimas mudanças econômicas e organizacionais, no País, trouxeram consigo uma forte pressão sobre o servidor público do Poder Judiciário, pois desencadearam um crescente aumento de ações judiciais por parte da sociedade e exigiu-se serviço jurisdicional mais célere. Aparentemente ampliaram-se situações de constrangimentos, humilhações e cobranças que atingiram desde os postos de níveis mais baixos até a mais alta administração.

No estudo quantitativo (*survey),* apesar do esforço em abranger todos os servidores da instituição (2551), obtivemos 206 respostas; destas, 198 foram consideradas válidas. O tema é objeto de interesse dos inquiridos, mas mexe com os temores relativos aos problemas vividos pela maioria dos respondentes, e entre esses temores está o de ser visado, em razão das conclusões possíveis do estudo.

Na amostra constatou-se, que aproximadamente 67% dos servidores se sentem ou se sentiram assediados, o que nos levou a investigar se essa violência moral ocorria com servidores comissionados de livre nomeação indicados pelos gestores, ou por servidores concursados antigos que se sentissem ameaçados pela entrada de servidores mais jovens e possivelmente mais qualificados.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Com base nos dados levantados deduz-se que os maiores agressores dos servidores no início de carreira são os que têm mais tempo de serviço sobre os que estão a menos de três anos no serviço público. Pode-se supor que servidores antigos se sentem ou sentiram ameaçados pelos mais jovens ou mais qualificados.

Os que se sentem mais assediados são os servidores concursados, que representam aproximadamente 93%, dos pesquisados, estes, são maioria (2.311) em relação aos comissionados de livre nomeação (240), que representam somente 7%.

Quanto à lotação, 69 respondentes exercem suas atividades na área judiciária e 64 na área administrativa, poder-se-ia deduzir que o assédio ocorre na mesma ordem de grandeza nas duas áreas de lotação, mas se considerarmos que o número de servidores lotados na área administrativa (874), é a metade dos que atuam na área judiciária (1677), o número de servidores que se sentem assediado representam 7,61% na área administrativa e 4,17%, na área judiciária levando a considerar que o assédio moral é maior na área administrativa.

Dos 1.117 cargos de confiança, 877 são ocupados por servidores concursados (499 do sexo feminino e 378 sexo masculino) e 240 por comissionados de livre nomeação (179 do sexo feminino e 61 do sexo masculino). Verifica-se uma predominância do sexo feminino nos cargos de chefia, portanto pode-se supor que não há discriminação em relação ao sexo feminino para cargos de chefia.

Quanto à violência moral, quando perguntado o sexo do agressor, pelos dados da *survey* 50 são do sexo masculino, 48 do sexo feminino e 35 as vítimas disseram que se sentiram assediado tanto por homens como por mulheres parece não haver predominância de homens ou mulheres assediadores. Ao observar o número de cargos ocupados por cada sexo, pode-se inferir que o sexo masculino é o de maior número de agressores, porque representa 11% do total de cargos de chefia (439), enquanto mulheres representam 7% do total de cargos de chefia (678).

No transcorrer da pesquisa constatamos que o fenômeno é muito mais intenso se compararmos aos registrados em outros estudos, pois o assédio ocorre diariamente, várias vezes por semana, por um longo período e acima de três anos, o que torna essa violência muito mais cruel, expondo a vítima a um sofrimento prolongado, que perdura diante da conivência das chefias omissas ou incapazes de inibir esse fenômeno. O tempo de assédio difere do observado em organizações privadas, que dura em média de um a um ano e meio e acaba com a demissão do empregado. Na organização pública, se torna muito mais difícil o agressor se livrar de sua vítima, devido à estabilidade adquirida após estágio probatório. Esses dados coincidem com os encontrados por Hirigoyen

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

(2009) ao afirmar que no serviço público o assédio é mais cruel devido ao longo período de sofrimento a que é submetida a vítima.

O tempo de duração do assédio moral tem relação também com o fato de muitos dos assediados encontrarem-se em estágio probatório, dependendo da avaliação positiva do seu superior para adquirir a estabilidade no serviço público. Esses dados corroboram as informações encontradas nas questões abertas. Observa-se também que os servidores com mais tempo de serviço não são alvo dos agressores, diferenciando-se de outras pesquisas já realizadas.

Parece haver uma relação estreita entre o fato dos servidores se sentirem assediados com o *status* ocupado na carreira. Os que mais se sentem assediados são os que estão na carreira de técnico judiciário (nível médio) com um nível de escolaridade superior ao exigido para o cargo (graduação, especialização e mestrado), seguido dos agentes judiciários (nível superior) que cursaram alguma especialização.

A faixa etária de 25 a 48 anos é a mais atingida pelo assédio moral, os servidores com idade mais avançada (de 49 a 70 anos) não são apontados como alvos dos agressores. Levando-se em consideração o número de servidores ativos existente em cada faixa etária no Poder Judiciário pesquisado, a maioria dos que se sentem assediados estão entre os 19 a 24 anos, pela quantidade de servidores (42) e o número de respondentes dessa faixa etária (13) que se sente assediado representa 31% do total de servidores.

Os tipos de assédio encontrados confirmam pesquisas anteriores, o de maior ocorrência é do superior hierárquico sobre o subordinado; e o que chama atenção também a existência de assédio misto, aquele que ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico e pelo chefe ao mesmo tempo. Supõe-se que quando a vítima é assediada pelo chefe, fica vulnerável, e alguns colegas aproveitem-se disso ou para agradar a chefia, ou porque igualmente gostam de humilhar.

Constatou-se que não há predominância de sexo entre os que se sentem mais assediados, o que diferencia das demais pesquisas em que, o sexo feminino é o mais assediado, corroborando a pesquisa de Amazarray (2010), por meio da qual identificou que tanto pessoas do sexo feminino como do sexo masculino eram vítimas de assédio.

Os atos hostis que mais se evidenciaram, de acordo com a classificação de Hirigoyen (2009), no que se refere (i) à deterioração proposital das condições de trabalho, foram controle e pressão sobre o servidor, transferência forçada, pressão no cumprimento de metas, obrigar a trabalhar longos períodos fora do horário de expediente, impedir e ignorar os seus direitos, sobrecarga de trabalho, críticas exageradas; (ii) quanto ao atentado À dignidade, os de maior relevância foram

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

desqualificar/desrespeitar e humilhar o servidor, fazer insinuações desqualificativas ou desdenhosas.; (iii) isolamento e recusa de comunicação, sendo os mais relevantes comunicação agressiva e ignorar o servidor, e por fim (iiii) ameaças verbais, físicas e sexuais, sendo os de maior relevância ameaças profissionais, insultar e falar aos gritos.

Nos atos hostis relatados, praticados com o propósito de deteriorar as condições de trabalho, o que chama atenção é a pressão e controle sobre o servidor quanto À produtividade com objetivo de cumprir as metas estipuladas, além da sobrecarga de trabalho. Pressão que vem através do CNJ que visa agilizar o julgamentos do processos antigos. Já os atos de isolamento e recusa de comunicação busca desestabilizar a vítima e induzi-la a abandonar o emprego.

Os atos hostis de atentados contra a dignidade como humilhação, diminuição, desrespeito fazem com que o indivíduo fique acuado e envergonhado diante das situações vividas, e as ameaças verbais deixam claro que o agressor quer ver sua vítima longe, o que corrobora as pesquisas realizadas por Leymann (1996a, 1996b, 1996c), Einarsen (2005), Hirigoyen (2005; 2009), Barreto (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Soboll (2008), Guedes (2008).

Enfim, o trabalho no setor público apresenta algumas diferenças em termos de assédio do que ocorre em organizações privadas decorrentes do tipo de contrato de trabalho (que possibilita estabilidade) e do fato de que há uma grande dificuldade no assediador ser responsabilizado e do fato desse assédio ser de maior duração em decorrência do tipo de contrato de trabalho que o diferencia do setor público e também de características diferenciadas nas esferas do executivo, legislativo e judiciário que mereceriam serem também estudados.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M.R. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. 2010. 269f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BARRETO, M. **Violência, Saúde e Trabalho – uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

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.

BATALHA, L. R. **Assédio Moral em face do servidor público.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 19 de 04 de junho de 1998** . Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 24 de mar 2011.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45 de 30 de dezembro de 2004** . Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 24 de mar 2011.

BRESSER PEREIRA, L. C. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, v.47, n.1 Janeiro, 1996.

BRESSER PEREIRA, L. C. **Reforma Gerencial de 1995.** Disponível em < http://www.bresserpereira.org.br/rgp.asp>, acessado em 26 fev 2013.

BRODSKY, C.M. The Harassed Worker, Lexington Books, DC Heath and Company, Toronto, 1976.

CARVALHO, D. J. P. **Assédio Moral na Administração Pública.** Cuiabá: Sindicato dos Fiscais de Tributos Estaduais de Mato Grosso, 2009, Disponível em: < http://www.sinfate.com.br/pgControler.php?acao=noticias&tipo=&codg=2397>. Acesso em: 10 jul 2016.

DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. Preventing violence and harassment in the workplace. **European foundation for the improvement of living and working conditions**, Ireland, 2003.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A.; RAKNES, B. I.; MATTHIESES, S. B. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, n. 3, p. 381-401, 1994.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, vol. 5, n. 4. p. 379-401, 2000.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF. D.. COOPER, C. L. The concept of bullying at work: the European tradition. In EINARSEN, Stâle; HOEL, Helge; ZAPF. Dieter. COOPER, Cary L. (Eds) **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: internacional perspectives in research and practice.** London: Taylor & Francis, 2003.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF. D.; COOPER, C. L. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; COOPER, C. L. (Eds) **Workplace Violence: issues, trends, strategies.** Devon: Willian Plublishing, 2005.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF. D.; COOPER, C. L. **Dealing with bullying at work:** the Norwegian lesson**.** Disponível em: <http://www.worktrauma.org/research/research03.htm>. Acesso em: 29 mai 2016.

FREITAS, M. E., HELOANI, R., BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, Coleção Debates em Administração, 2008.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

HELOANI, R. **Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. Revista de Administração Eletrônica, São Paulo, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun, 2004.

HELOANI, R. **Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer?** In: BARRETO, M.; BERENCHTEIN, Netto, PEREIRA, L. B. P. (Orgs.). Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho (p. 249-274), 2011. São Paulo: Matsunaga.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2009.

LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**. Vol. 5, n.2, p.119-126, 1990.

LEYMANN, H. **The definition of mobbing at workplaces, 1996a**. Disponível em: < http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>. Acesso em 01 out 2016.

LEYMANN, H. GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stresses disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996b.

LEYMANN, H. GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stresses disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996c.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho**.** In: CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da Graça (orgs.). **Saúde mental & trabalho: leituras.** Petrópolis: Editora Vozes, p.130-142, 2002.

MORAES, S. **Assédio Moral:** Relação de Tirania no Ambiente de Trabalho. São Paulo: Scortecci Editora, 2008.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**, 281 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

SANTOS, M. A. F. S.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. In: Encontro Anual da ENANPAD, 19 a 23 de setembro de 2009. São Paulo.

SOBOLL, L. A. P. ***Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

Temas em Saúde
Volume 19, Número 5
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

SOBOLL, L. A. P., GOSDAL, T. C. **Assédio moral interpessoal e organizacional:** um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

SOARES, L. Q. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho:** "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais". São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, J. D. **As Chefias Avassaladoras:** a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora. Osasco, São Paulo: Novo Século Editora, 2009.

VIZZACCARO-AMARAL, C. E.; VIZZACCARO-AMARAL, A. L.; VIZZACCARO-AMARAL, S. A. Agravos à saúde física e mental do trabalhador: o assédio moral indireto e os desafios para o trabalhador no Século XXI. **Revista Eletrônica da RET - Rede Estudos do Trabalho**, ano IV, nº 7, 2010.

ZANETTI, R. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book, 2008. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/zapfd.html>. Acesso em: 05 mai 2016.

ZAPF, D.; EINARSEN, S. Bullying in the workplace: recent trends in research and practicean introduction. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Volume 10, Number 4, 1 pp. 369-373, December/2001.