
Artigo de Pesquisa - Dossiê Trabalho, Subjetividades e Práticas Clínicas

A Precarização Social do Trabalho e o Assédio Moral no Serviço Público Brasileiro: Como Fica a Saúde dos(as) Trabalhadores(as)?

Janine Kieling Monteiro¹, Adriana Machado Pooli², Elisete Soares Traesel³, Andréia Garcia dos Santos⁴, José Roberto Montes Heloani⁵, Flavia Traldi de Lima⁶

¹ <https://orcid.org/0000-0003-2577-1322/> Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.

² <https://orcid.org/0000-0001-8225-7464/> Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.

³ <https://orcid.org/0000-0003-0877-7087/> Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁴ <https://orcid.org/0009-0009-8194-2502/> Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁵ <http://orcid.org/0000-0002-2583-8876/> Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

⁶ <https://orcid.org/0000-0002-6389-4764/> Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil.

Resumo

Este artigo tem como objetivo discorrer sobre como a precarização social do trabalho (PST) torna o ambiente ou modelo organizacional fértil para que emergjam situações de assédio moral (AM) em diferentes grupos de trabalhadores(as) no serviço público brasileiro, com implicações danosas para a saúde. Para tanto, são utilizadas análises de conceitos teóricos e dados qualitativos de pesquisas que indicam como estes fenômenos se articulam e se manifestam. Como resultado, evidencia-se estar a PST associada a práticas organizacionais de AM, tais como pressão para a produtividade, cumprimento de metas inatingíveis e controle ou monitoramento no ambiente de trabalho. As consequências do AM para os indivíduos se apresentam em relatos que apontam medo por falha ou punição por não atingir metas, desmotivação ou perda de sentido do trabalho, faltas, afastamentos e até aposentadorias por invalidez. As pesquisas destacam que as implicações do AM não se limitam aos alvos, mas também ocorrem para testemunhas, família e sociedade. O desvelamento dessas práticas deixa argumentos potentes para a necessidade da construção de relações de trabalho pautadas no respeito, onde prevaleçam o reconhecimento da importância de trabalhadores(as) de segmentos públicos, a tolerância zero ao AM e um inegociável compromisso com sua saúde.

Palavras-chave: Trabalho Precário, Violência no Trabalho, Serviço Público Essencial, Saúde do Trabalhador.

The Social Precariousness of Work and Moral Harassment in the Brazilian Public Service: How is the Health of Workers?

Submissão: 01/04/2024

Aceite: 03/07/2024

Editora Responsável: Denise Bessa Leda

Editora de Leiaute: Natália Salm Loch

Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Monteiro, J. K., Pooli, A. M., Traesel, E. S., Santos, A. G., Heloani, J. R. M., & Lima, F. T. (2024). A Precarização Social do Trabalho e o Assédio Moral no Serviço Público Brasileiro: Como Fica a Saúde dos(as) Trabalhadores(as)? *Revista Trabalho (En)Cena*, 9(Contínuo), e024027.

<https://doi.org/10.20873/2526-1487e024027>

Abstract

This article aims to discuss how the social precariousness of work (SPW) makes the environment or organizational model fertile for moral harassment (MH) to emerge in different groups of workers in the Brazilian public service, with harmful implications for health. To this end, analyzes of theoretical concepts and qualitative research data are used to indicate how these phenomena are articulated and manifested. As a result, the SPW associated with organizational MH practices is evident, such as pressure for productivity, meeting unattainable goals and control or monitoring in the work environment. The consequences of MH for individuals are presented in reports that indicate fear of failure or punishment for not reaching goals, demotivation or loss of meaning in work, absences, leaves of absence and even retirement due to disability. Research highlights that the implications of MH are not limited to targets, but also occur for witnesses, family and society. The revelation of these practices leaves powerful arguments for the need to build work relationships based on respect, where recognition of the importance of public workers, zero tolerance to MH and a non-negotiable commitment to their health prevail.

Keywords: Occupational Risks, Workplace Violence, Essential Public Functions, Occupational Health.

Na visão do capital há urgência na adaptação a tempos marcados por um processo mundial de precarização (Druck, 2013). Inegavelmente, alastra-se a precarização social do trabalho (PST) e, conseqüentemente, diversas categorias profissionais sofrem os impactos dessa expansão e fortalecimento neoliberal.

A PST e os mecanismos de coerção e controle do modo de trabalhar e do(a) trabalhador(a) pela lógica gerencialista, intensificam as formas de exploração, tornando o ambiente ou modelo organizacional propício para o surgimento de violências no âmbito laboral, dentre as quais os assédios. Esse artigo concentra seus estudos nas formas de assédio moral no trabalho (AM). As práticas organizacionais tornam o assédio moral uma forma de "gestão por humilhação" visando assegurar a produtividade e eficiência organizacional, de modo que se apresente como uma prática institucionalizada de violência e maus-tratos (Heloani & Barreto, 2018).

A vida psicossocial do indivíduo alvo de assédio é afetada de muitas maneiras, podendo impactar nas esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva. Em muitos casos, traz prejuízos à sua saúde, colocando em risco o seu emprego ou, em situações extremas, a própria vida (Paula, Motta & Nascimento, 2021).

Nesse contexto, pretende-se discorrer sobre como a PST torna o ambiente ou modelo organizacional propício para que emergjam situações de assédios em diferentes grupos de trabalhadores(as) no serviço público brasileiro, com implicações danosas para a saúde. Para

tanto, serão utilizadas análises de conceitos teóricos e dados de pesquisas que indicam como estes fenômenos se articulam e se manifestam.

Precarização Social do Trabalho

As novas realidades do mundo do trabalho revestem-se de sombria e violenta roupagem, gestada pelo sistema global de produção do capital, que degrada as relações laborais, expropria direitos sociais e precariza a vida dos(as) trabalhadores(as). Uma dessas realidades apresenta-se como fenômeno amplo e complexo denominado de trabalho precário, sintetizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009) como todo aquele labor inseguro, mal pago, insuficiente para sustentar um domicílio e desprotegido de direitos sociais. Nessa medida, as características essenciais do trabalho precário são a fragilidade e a instabilidade, as quais se associam “à causalidade, à informalidade, às agências de emprego, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego” (Standing, 2014, p. 12).

Na visão do capital, todos devem se moldar à globalização – que evidenciou um processo mundial de precarização (Druck, 2013). Portanto, sustentamos, em concordância com outros estudos (Antunes 2001, 2013; Druck, 2000, 2013; Standing, 2013, 2014), uma evidente precarização social do trabalho no Brasil, fenômeno novo e velho, articulado em âmbito político, social e econômico. A propósito:

uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada – na visão hegemônica pelo capital – pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos (Druck, 2013, p. 55-56).

Uma barbárie justificável em favor de uma parcela minoritária e hegemônica da população, composta por uma elite detentora de grande riqueza e poder de manipulação dos meios de comunicação, do Estado, da política e das agências financeiras. Standing (2014, p. 10) denominou essa elite de plutocratas e/ou “super” cidadãos que “funcionam como classe dominante efetiva, quase hegemônica no seu presente estatuto”.

Cada vez mais vivemos a corporificação de uma racionalidade de mercado aliada à agenda neoliberal¹, que alarga sua influência no mundo inteiro, estendendo sua lógica

¹ Cabe situar que a concepção utilizada de agenda neoliberal no presente artigo perpassa o conjunto de ações político-econômicas regidas pela flexibilização da produção em perspectiva global, diminuição da taxa sobre os altos rendimentos, abono de dívidas fiscais de grandes empresas, controle e repressão das representações

perversa na esfera da vida, das relações sociais e nas individualidades subjetivando-as (Dardot & Laval, 2016). Por sua vez, Antunes (2001) introduz a perspectiva de uma nova morfologia do trabalho, tendente à informalidade, ao infoproletariado e à (i)materialidade aliada ao valor do trabalho. Esses elementos/tendências estruturantes do capital na contemporaneidade culminam em “uma nova era da precarização estrutural do trabalho”.

Tal questão encontra relação nos escritos de Graça Druck, em especial no quarto capítulo do livro *Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil* (2013), intitulado “*A precarização social do trabalho no Brasil- alguns indicadores*”. A autora se propõe a construir e analisar cinco indicadores de precarização social do trabalho no Brasil, sendo eles: 1) as formas aviltantes de mercantilização da força de trabalho; 2) a organização e as condições de trabalho que potencializam a intensidade do trabalho; 3) a fragilização das condições de segurança no trabalho; 4) a ausência de reconhecimento e valorização simbólica do(a) trabalhador(a) e 5) o enfraquecimento das condições de representação e de organização sindical.

As proposições analíticas construídas por Druck representam um ponto de sustentação teórica indispensável para a discussão da precarização do trabalho no Brasil. Em perspectiva objetiva e específica, tais indicadores também servem de lastro para aferir a erosão das relações de trabalho e o crescente fenômeno do assédio moral.

Pesquisas assim corroboraram. Norat (2018) investigou as repercussões do assédio moral na saúde de operadores de telemarketing. Valendo-se de abordagem qualitativa, concluiu consistir o assédio moral em mecanismo de precarização das relações de trabalho. Tal resulta da vigilância excessiva no trabalho, constantes cobranças em busca de resultados, alta rotatividade e instabilidade no emprego. Aguiar (2015) analisou o significado das humilhações, xingamentos e maus-tratos a partir das falas de trabalhadores(as) e das suas testemunhas em ações trabalhistas. Verificou não ser o assédio moral fruto das relações interpessoais entre chefe e subordinado; trata-se de uma estratégia de gestão e controle do(a) trabalhador(a) para deixá-lo(a) indefeso(a), dócil, dominado(a), sem resistências. Avaliou que o AM é uma das principais formas de precarização dos trabalhadores, manifestada por dominação e exploração da força de trabalho pelo capital.

De forma mais específica, o serviço público brasileiro, a partir da reforma gerencialista, vem incorporando características que condizem com a PST, tais como o enxugamento no quadro de pessoal, a flexibilização da estabilidade e das formas de

sindicais, avanço de programas de privatização e diminuição do controle do estado sobre a economia. Além disso, a desresponsabilização do Estado frente às necessidades sociais básicas, como emprego digno, seguridade social, educação de qualidade, saúde pública, moradia, alimentação, saneamento, entre outros (Netto, 1993).

contratação, a privatização ou ameaça de privatização de vários setores, a pressão por produtividade e eficiência, referenciadas em balizadores (discurso e práticas) do setor privado (Traesel & Merlo, 2014; Secchi, 2009).

Assédio Moral no Trabalho

Como apontado na discussão acima, a lógica neoliberal e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, resultaram em uma enorme precarização e intensificação do trabalho, além de desemprego estrutural, destituição de direitos do trabalho e fragilização das relações sociais (Antunes, 2001). Isso significa que o neoliberalismo não apenas molda estruturas econômicas, mas também introduz aspectos sociais e culturais que servem a determinada ordem instrumental. No ambiente de trabalho, a ideologia gerencialista cumpre esse papel ao reduzir a atividade humana em indicadores de eficiência e produtividade.

Com isso, as novas práticas organizacionais reforçam posturas, condutas e valores associados ao sucesso individual, culto à excelência, ao comprometimento, ao progresso e ao desempenho (Gaulejac, 2007), substituindo o senso coletivo e as formas de solidariedade no trabalho, pela individualização e competição, impulsionados por avaliações e indicadores de rendimento e performance. Impõem aos trabalhadores(as) jornadas prolongadas, rigidez de horários, tarefas repetitivas e ritmos acelerados. Sob essas condições, espera-se que aceitem as exigências sem hesitar, trabalhem sem intervalos ou descanso, sejam flexíveis diante das demandas e tolerem pressões (Barreto & Heloani, 2021).

Assédio moral é um termo recente para um problema que remonta a tempos antigos. Durante o período colonial no Brasil, índios e negros foram frequentemente alvos de humilhação e subjugação, submetidos a visões de mundo impostas por aqueles que detinham uma suposta superioridade política, econômica e cultural (Heloani, 2005).

A tentativa de abordar o fenômeno de maneira científica teve início somente com Brodsky na década de 1970. Posteriormente, na década de 1980, Heinz Leymann difundiu o conceito como "mobbing", definindo-o como uma prática de psicoterror no ambiente de trabalho (Pooli & Monteiro, 2018). No entanto, o fenômeno ganhou repercussão mundial com a publicação do livro de Marie-France Hirigoyen, "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano", em 1998. A autora introduziu a perspectiva tanto da vítima quanto do agressor ao assédio moral, enfatizando a necessidade da intencionalidade do agressor em prejudicar, anular ou excluir a vítima. Seu trabalho também focava mais nos aspectos interpessoais do enfrentamento do assédio moral (Monteiro et al., 2019).

Heloani e Barreto (2018), em uma abordagem psicossocial do fenômeno, definem assédio moral como:

conduta abusiva, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, visando humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional (p. 53).

Dessa forma, entende-se que o assédio moral reside na desigualdade de poder, que pode ocorrer independentemente da posição ou cargo das partes envolvidas no ambiente laboral. Trata, assim, de uma ação intencional e disciplinadora, que busca anular a vontade daquele que se mostra como uma ameaça para o assediador (Heloani, 2005).

Integradas às estratégias e métodos de gestão, essas práticas envolvem pressões, humilhações e constrangimentos, com o objetivo de atingir metas específicas empresariais ou institucionais. Tais metas podem incluir o controle do trabalhador (abrangendo corpo, comportamento e horário de trabalho), redução de custos trabalhistas, aumento da produtividade e resultados, ou até mesmo a exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com base em critérios discriminatórios (Gosdal, Soboll, Schatzmam & Eberle, 2009).

Nesse sentido, Heloani e Barreto (2018) argumentam que o assédio moral no ambiente de trabalho é frequentemente empregado como um mecanismo para lidar com indivíduos que não conseguem manter o nível de produtividade exigido. Isso resulta na criação deliberada e repetida de situações constrangedoras e/ou humilhantes, a configurar “gestão por humilhação”.

Por ser um fenômeno que tange à invisibilidade, dado o seu alto grau de subjetividade, por vezes o indivíduo não percebe que se trata de uma vítima de assédio moral (Heloani, 2005). Aqueles(as) que se percebem nessa situação e apresentam condições para tal, deixam a organização como uma forma de se livrar da grave violência psicológica. Já aqueles que, por diversas razões, não podem deixar o ambiente de trabalho, acabam submetidos às práticas de assédio e ao sofrimento, aumentando o risco de adoecimento.

Muito se discute sobre o assédio moral no setor privado, exatamente pela lógica do capital se apresentar mais evidente em termos de lucro, competição, metas, demissão e outros. No entanto, a introdução de novos modelos de gestão originários do setor privado no setor público também tem colocado em evidência o problema do assédio moral. Destaca-se no Brasil, em 1990, o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), que surge para atingir excelência no desempenho do trabalho público (Schlindwein, 2018).

Para Monteiro et al. (2019), enquanto na iniciativa privada o assédio moral tende a ser mais evidente e menos duradouro, pois muitas vezes culmina com a saída da vítima, seja por demissão ou saída voluntária, no setor público tende a aparecer de forma mais sutil e duradoura. Isso porque, no âmbito público, os(as) trabalhadores(as) são protegidos(as) da demissão, à exceção de falta grave.

Geralmente motivado por disputa de poder ou inveja (Monteiro et al., 2019), o assédio moral no segmento público também pode se apresentar nas formas de contestação sistemática das decisões das vítimas, críticas injustas ou exageradas, falar gritando, retirar autonomia no trabalho, deixar de transmitir informações úteis ao trabalho e fazer gestos de desprezo (Mattos, et al., 2010). A pesquisa de Schlindwein (2018) também discute o AM no setor público associado à introdução de dispositivos de gestão com foco em metas, excelência e efetividade no atendimento, qualidade total e avaliação de desempenho.

Por tais motivos, Costa e Santos (2013) apontaram o AM como um dos principais riscos psicossociais presentes no trabalho. Recentemente, diante da importância do tema, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 190, buscou estabelecer normas globais para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. Dita Convenção ressalta a importância da tolerância zero ao assédio laboral e a necessidade de que todas as nações adotem uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater as violências no contexto laboral (ILO, 2019).

Consequências do Assédio Moral na Saúde e na Vida das Pessoas que Trabalham

O assédio moral, como um processo sistemático de hostilização, causa impacto na subjetividade, nos sentidos atribuídos ao trabalho, na vida e na higidez de trabalhadores(as). A vida psicossocial do indivíduo alvo de assédio é afetada de muitas maneiras, podendo desencadear dúvidas quanto à sua identidade e capacidade para o trabalho, diminuição da autoestima, cujas consequências podem impactar as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva. Em muitos casos, traz prejuízos graves à saúde, colocando em risco o seu emprego ou, em situações extremas, a vida (Paula, Motta & Nascimento, 2021).

Hirigoyen (2011) discorre que, no período inicial, os sintomas são parecidos com os do estresse. Notam-se perturbações funcionais como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna vertebral. Os distúrbios psicossomáticos podem ser de evolução rápida, e se apresentar sob a forma de emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial,

vertigens, doenças de pele. Quando não identificados, e sem tratamento, esses sintomas podem evoluir para estresse pós-traumático e/ou produzir modificações duradouras de personalidade.

Ainda a autora pontua que “o assédio moral constitui incontestavelmente um traumatismo” (Hirigoyen, 2011, p.165), cujas consequências são sentimentos de vergonha e humilhação, perda do sentido, desvitalização, ideias e sentimentos de perseguição. Se o assédio se prolonga ou recrudesce, favorece o surgimento de estados depressivos; que podem incluir risco de suicídio.

A Organização Mundial da Saúde (2004) agrupou as consequências do AM em transtornos psiquiátricos, sintomas psicossomáticos e sintomas comportamentais. Destaca-se que, devido a variedade e complexidade de sintomas físicos e psíquicos não redutíveis a uma configuração típica, nem sempre é fácil perceber que estas questões se originam do assédio vivenciado no trabalho.

Em âmbito nacional, os impactos do AM na saúde foram investigados por Barreto e Heloani (2014). Estes analisaram 3.613 questionários e 530 histórias enviados ao site *www.assediomoral.org*, de 2010 a 2014, abrangendo vários setores da economia. Registram que apenas 12% dos participantes reconheceram ter recebido tratamento digno e respeitoso durante a jornada de trabalho. Além disso, merecem destaque os seguintes dados: 41% revelaram-se “um pouco deprimidos”; todos se queixaram de “dificuldade para dormir”; o “medo” apareceu em 54% dos trabalhadores; 83% informaram “alta” ansiedade; 54%, “desanimado para com a vida” e “dores generalizadas” foram admitidas por 77% dos respondentes.

Desde o início dos anos 2000, estudos empíricos internacionais têm constatado a presença dos mencionados sintomas em indivíduos submetidos a práticas assediosas. Citam-se: depressão e ansiedade (Harasemiuc & Bernal, 2013; Hogh et al., 2012); transtorno de estresse pós-traumático (Nielsen et al., 2008; Rodriguez-Muñoz et al., 2010); ideação suicida/suicídio (Baldacci et al., 2009; Soares, 2013); condutas antissociais, com tendência a adição a drogas, consumo de tabaco e abuso de álcool (Cervera et al., 2001); transtornos de personalidade, irritabilidade, agressividade, prejuízos na memória e concentração, melancolia, apatia, desconforto gástrico, perda de apetite, náusea (Hansen et al., 2014; Lallukka et al., 2011). Estudos brasileiros com bancários (Amazarray, 2010), profissionais de enfermagem (Silva et al., 2015), estudantes-trabalhadores (Jacoby & Monteiro, 2014), docentes universitários (Nunes & Tolfo, 2013) e policiais (Souza et al., 2014) também encontraram como reflexos do assédio moral sintomas psicopatológicos, psicossomáticos, psicossociais e

comportamentais, tal qual sistematizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Da mesma forma as pesquisas realizadas com grupos de trabalhadores(as) no serviço público (Costa et al., 2021; Pooli & Monteiro, 2018; Schlindwein, 2018; Tittoni et al., 2021)

Para além da saúde dos indivíduos, os efeitos do AM atingem as suas relações familiares e sociais, bem como repercutem nas esferas organizacional e econômica. Quanto aos vínculos conjugais ou familiares, o assédio provoca um distanciamento relacional e mudanças de rotina, devido ao isolamento social ou demais sintomas apresentados. Conforme relatos, a vida dos familiares dos assediados é diretamente afetada, sendo comuns sentimentos de tristeza e de impotência diante do fenômeno (Schwaab et al., 2022).

Também está associado a uma questão de gênero significativa, uma vez que as mulheres são as mais atingidas pelo assédio moral, sujeitas a hostilidade constante, perseguição e difamação (Antunes, Carlotto & Stray, 2012; Heloani, 2004). A pesquisa conduzida por Lima, Del Bianco e Gemma (2023) evidencia como as mulheres, especialmente em ambientes de trabalho predominantemente masculinos, enfrentam desafios adicionais decorrentes do assédio moral, muitas vezes isoladas de outras mulheres e com dificuldades para lidar com as violações.

Ainda, ser alvo de assédios também impacta negativamente nos projetos de vida de trabalhadores(as) quando, por exemplo, resulta em adoecimento mental, divórcio, perda de relações sociais, desistência de planos de estudo e de evolução na carreira profissional (Vaz, 2019). Tais situações contribuem e/ou acarretam danos à sua existência, a ensejar pedidos de reparações judiciais contra quem se beneficiou da prestação laboral.

Para além dos impactos psicológicos e sociais para os indivíduos, o AM também gera implicações para as organizações. Vasconcelos et al. (2018) mencionam problemáticas como queda de produtividade e danos associados a afastamentos, absenteísmo, comprometimento da qualidade do trabalho, rotatividade de pessoas, redução da capacidade produtiva sobretudo em grupo, dentre outros.

As testemunhas dos atos hostis também podem experienciar sentimentos degradantes, de injustiça, insatisfação, medo, tristeza, raiva e desconfiança, visto que vivenciam o assédio de forma “passiva”, situação que também repercute negativamente no ambiente de trabalho (Soares, 2013). As consequências do fenômeno para sociedade dizem respeito, por exemplo, à sobrecarga da previdência social com a reabilitação e tratamento de saúde para as vítimas (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), concessão de auxílio-doença e aposentadorias precoces; à sobrecarga do judiciário e custos dos processos

judiciais e ao alto índice de suicídio associado ao assédio. (Freitas, 2007; Paula, Motta & Nascimento, 2021; Ribeiro & Baruki, 2022; Stephan et al., 2018).

Método

A proposta deste artigo é a de articular dados de quatro pesquisas (Costa, Pooli, Colomby & Monteiro, 2021; Pooli & Monteiro, 2018; Tittoni et al., 2021; Traesel & Merlo, 2014), desenvolvidas pelos(as) autores(as) deste artigo em conjunto com outros(as) pesquisadores(as), e que vêm demonstrando esta relação entre os três elementos ora abordados: a precarização social do trabalho, o aumento do assédio moral em diferentes grupos de trabalhadores(as) públicos e as suas implicações danosas à saúde. As pesquisas abordaram as vivências relacionadas ao contexto de trabalho, abrangendo questões relativas aos riscos psicossociais, incluindo o assédio moral e também repercussões na saúde. Os delineamentos utilizados foram mistos (quali e quantitativos). Neste artigo foram focalizados, especificamente, os dados qualitativos.

Os(as) participantes dos estudos de Costa et al. (2021), Pooli e Monteiro (2018), Tittoni et al. (2021), foram servidores(as) públicos associados(as) a diferentes poderes (executivo e judiciário, de âmbito estadual e federal), alocados em todas as regiões do país, com predomínio da Região Sudeste, seguida da Centro-Oeste e Sul. A soma dos(as) respondentes nas etapas quantitativas totalizou 4.554 servidores(as) públicos de diferentes níveis hierárquicos e setores. As etapas qualitativas, por sua vez, contaram com aproximadamente 2.000 respostas nas questões abertas dos instrumentos; 77 servidores(as) públicos(os) participaram das entrevistas individuais e coletivas.

Os instrumentos utilizados no conjunto das pesquisas foram questionários autoaplicáveis e entrevistas individuais e coletivas semiestruturadas. Os questionários continham dados sociodemográficos e laborais, escalas diversas (entre as quais: o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho –PROART, o *Negative Acts Questionnaire* - NAQ, o *Self Report Questionnaire* - SRQ-20 e o Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da OMS - WOOQHOL-Bref) e algumas perguntas abertas. Uma delas para discorrer sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, campo em que foram descritas situações relacionadas à precarização, ao assédio moral e agravos à saúde. As entrevistas, por sua vez, abrangiam questões sobre a organização do trabalho, com aprofundamento sobre as relações estabelecidas (e que incluíram vivências de assédio moral) e reflexos das condições de trabalho na saúde em geral. A pesquisa de Traesel e Merlo (2014) em instituição de

seguridade social envolveu a escuta coletiva (através de grupos que contaram com a participação de quatro a oito participantes), seguindo a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho.

Todas as pesquisas foram aprovadas por Comitês de Ética de Pesquisas (CEPs) em seres humanos, de CEPs integrantes das universidades às quais os (as) pesquisadores(as) estão vinculados(as). Observaram-se todos os preceitos éticos, incluindo a utilização e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As análises dos dados qualitativos envolveram, primariamente, a análise de conteúdo (Bardin, 1994). Este material propõe uma metassíntese das pesquisas por meio de interpretação integrativa dos achados qualitativos. Visa-se, com isso, alcançar um nível de compreensão teórica mais elevado. Para tanto, foram selecionados alguns relatos de trabalhadores(as) que apontaram ter sido alvo ou testemunhas/observadores(as) de assédio moral e que pudessem contribuir com o objetivo proposto: discorrer sobre como a precarização social do trabalho torna o ambiente ou modelo organizacional fértil para que emerjam situações de assédios em diferentes grupos de trabalhadores(as) do setor público, com implicações danosas para a saúde.

Resultados e Discussão

A fim de corroborar todo o exposto, foi elaborada a Figura 1, na qual são apresentados relatos de trabalhadores(as) alvos ou testemunhas do assédio moral. Para tanto, as descrições foram organizadas a partir das categorias elencadas nos objetivos do artigo: 1) precarização social do trabalho; 2) descrição do assédio moral; e 3) danos do assédio (subcategorias: danos na saúde física e mental, danos existenciais, danos na família, danos nas testemunhas). Registra-se que os conteúdos das categorias não são excludentes; pelo contrário, eles estão a indicar a relação entre estes elementos abordados.

Figura 1

Depoimentos de trabalhadores(as) sobre precarização, assédio moral e seus respectivos danos

Categoria	Subcategoria	Depoimentos
-----------	--------------	-------------

1) Precarização social do trabalho		<p><i>“Metas fixadas além do razoável, que poderiam até se enquadrar em assédio moral (trabalhar além da carga horária, negar férias). Sobrecarga de trabalho.”</i></p> <p><i>“A relação com o órgão e com chefias é do tipo faz o que é mandado, não há espaço para opinião e diálogo, tudo temos que obedecer a hierarquia e suas ordens. Somos tratados como os demais recursos, substituíveis a qualquer momento.”</i></p> <p><i>“Grandes responsabilidades, volume de trabalho incompatível com o número de servidores e com o nível de exigência que demanda mais tempo na realização das tarefas. Exaustão extrema devido à necessidade de prolongar por inúmeras horas as jornadas de trabalho, incluindo noites, madrugadas, fins de semana e feriados. Pressão demais por produtividade constante, devido ao volume e complexidade do trabalho”.</i></p>
2) Descrição do assédio moral		<p><i>“Assédio moral é comum e a cobrança por resultados está acima do bem-estar dos funcionários”.</i></p> <p><i>“Há uma cultura organizacional do assédio moral e sexual. Os servidores que ousam a falar algo são perseguidos.”</i></p> <p><i>“Estou fazendo tratamento no CAPS com um conjunto de profissionais, pois o assédio realmente existe por parte dos gestores e ainda fazem com que nossos próprios colegas promovam assédio também. É um ambiente hostil e não sinto a mínima vontade de retornar. Gosto do serviço, mas não gosto de ser maltratado e desprezado.”</i></p> <p><i>“Uma situação que eu diria, assim, de assédio moral coletivo e que tem uma, vamos dizer assim, um pacto de silêncio muito forte que impera sobre isso”.</i></p>
3) Danos do assédio	3. a) Danos saúde física e mental	<p><i>“Eu sentia muita dor nas costas e no ombro. Comecei a fazer Pilates muito por isso. E mental, acho que foi justamente isso. O principal motivo por que eu fui procurar a terapia. Lá, era essa sensação de esgotamento mesmo, de cansaço, de angústia, ansiedade.”</i></p> <p><i>“Eu posso te descrever pela situação inversa. Que antes eu chegava no trabalho era tudo muito lindo. Eu nunca tinha tido o</i></p>

		<p><i>problema de chegar no trabalho e pensar ‘Ai que droga amanhã é segunda’. Não, eu ia com prazer e fazia o meu trabalho com prazer. Eu era muito ágil pra fazer. [...] . E hoje eu não consigo conversar com os meus colegas, eu não tenho vontade de rir, de brincar com eles e tal. A gente acaba conversando só sobre essa situação. Eu sei que o clima lá está ruim por minha causa. [...] A palavra que descreve com mais propriedade é desânimo.”.</i></p>
	3. b) Danos existenciais	<p><i>“Sofri assédio moral numa reunião por videoconferência que foi realizada somente para me execrar na frente de todos por ter procedimentos parados além do normal e isso destruiu minha autoestima e minha saúde. Sinto que todos querem me prejudicar e só quero ir embora da instituição. As resoluções com prazos absurdos e desumanos dão poderes aos gestores para nos prejudicar a qualquer momento e estão tentando me prejudicar mesmo sabendo da minha condição. Só quero desaparecer. Mas, não penso em morrer. Quero minha vida de volta que esse emprego tirou.”</i></p> <p><i>“Falta de paciência no trato com as pessoas. exaustão e cansaço impedem estudar para outros concursos; falta de vida social muito em decorrência da desvalorização e baixa remuneração; falta de autoconfiança e estima baixa; levar problemas do trabalho para casa; chateações e tristezas do cotidiano afetam diretamente o casamento e família. Mas, a falta de valorização e a sobrecarga são diretamente responsáveis pelo desequilíbrio na ordem pessoal.”.</i></p>
	3. c) Danos na família	<p><i>“Da última vez que meu chefe passou a gritar comigo em frente aos estagiários, eu não tinha coragem nem de olhar meus filhos nos olhos, quando voltei pra casa. Devo procurar ajuda?”</i></p> <p><i>“Adoeci por causa do trabalho e do assédio moral sofrido, bem como injustiça sofrida. [...] Até hoje eu sofro com os danos mentais, morais e emocionais sofridos nesta instituição.”</i></p> <p><i>“Fiquei bem abalado, pois aconteceu comigo, isso afetou minha vida privada e familiar, algumas vezes chorava e ficava muito triste, a ponto de amigos e familiares, na época do ocorrido,</i></p>

		<i>sempre perguntarem se estava tudo bem comigo, quando chegava no trabalho já ficava imaginando o que iria acontecer.”</i>
	3. d) Danos nas testemunhas	<p><i>“Embora não seja meu caso, saber de casos de assédio moral dentro da instituição é um fator de desmotivação e que quebra os laços de identificação dos servidores com a instituição”.</i></p> <p><i>“De início, causou revolta. Depois, causou sofrimento por não conseguir ajudar e ver uma colega de trabalho muito esforçada sofrer tanto a ponto de iniciar tratamento psiquiátrico e, posteriormente, pedir exoneração”.</i></p> <p><i>“A humilhação de um colega nos afeta diretamente. É nítida a proteção que dão aos superiores [...] temos claro que, se hoje um colega é assediado, amanhã serei eu, porque a administração (da empresa) se queda inerte, em muitas e muitas vezes.”</i></p>

Os dados apresentados na Figura 1 corroboram a premissa de que o crescente alastramento da PST tornou o ambiente ou modelo organizacional facilitador de assédios em diferentes grupos de trabalhadores(as) públicos brasileiros(as), a repercutir na sua saúde, nas relações e nos projetos de vida.

Ao examinar o contexto das condições de trabalho precárias, Druck (2013) sintetizou dois indicadores. O primeiro, trata da organização e das condições do trabalho, apontando o deficiente espaço de ação do(a) trabalhador(a) no ambiente laboral, sendo possível dimensioná-lo a partir do quanto de liberdade os(as) trabalhadores(as) dispõem para organizar sua atividade, eleger períodos de férias, participar das decisões referentes aos processos de trabalho, dentre outros. Já o segundo, reflete especificamente a fragilização das condições de segurança no trabalho, “através do enfraquecimento de capacitações, informações de riscos e de medidas de prevenção para o coletivo” (Druck, 2013, p. 62). Como podemos constatar, as falas trazidas na Figura 1. Categoria: *Precarização social do trabalho* denunciam a fragilização do ambiente laboral no âmbito do serviço público brasileiro.

“Metas fixadas além do razoável, que poderiam até se enquadrar em assédio moral (trabalhar além da carga horária, negar férias). Sobrecarga de trabalho.”

“A relação com o órgão e com as chefias é do tipo “faz o que é mandado”, não há espaço para opinião e diálogo, tudo temos que obedecer a hierarquia e suas ordens (...)”.

“Exaustão extrema devido à necessidade de prolongar por inúmeras horas as jornadas de trabalho, incluindo noites, madrugadas, fins de semana e feriados”.

Após a reforma gerencial levada a efeito no Brasil, foram transferidos modos de gestão da iniciativa privada para o setor público, que culminaram em profundo impacto no contexto de trabalho e na saúde mental. Em relação à precarização do trabalho evidenciam-se enxugamento de vagas e escassez de concursos públicos, aumento de contratos emergenciais e da terceirização para suprir a falta de pessoal, reestruturação dos setores e das funções, elevação dos padrões de eficiência atrelados a metas de produtividade, avaliação de desempenho individual, exigência de polivalência e intensificação do trabalho (Traesel & Merlo, 2014). Ainda, em muitos locais existe deficiência na qualidade das condições de trabalho, relacionadas, por exemplo, à falta/escassez de materiais/equipamentos ou a problemas nas condições físicas do ambiente, tornando os locais deletérios para trabalhadores(as) (Pialarissi, 2017).

Nesse contexto, precarizou-se significativamente o trabalho e as relações sociais subjacentes, aspectos estes que foram denunciados nos relatos. Foram ressaltadas: a falta de pessoal para o trabalho (*“Carga de trabalho muito além da capacidade e quantidade de servidores, constante preocupação em ter atrasos no cumprimento”*); a pressão para a produtividade e cumprimento de metas inatingíveis (*“Volume de trabalho incompatível com servidores”*); o controle ou monitoramento no ambiente de trabalho, gerando medo por falha ou punição por não atingir as metas, o que acaba dificultando as relações e a formação de um coletivo de trabalho (*“Não existe um ambiente de colaboração, mas sim de medo, o que é propício para o adoecimento psíquico”*). O estudo de Schindwein (2018) corroborou tais resultados, sendo evidenciado um aumento dos adoecimentos e afastamentos pelo trabalho dos(as) servidores(as) participantes. A autora discute que o fato de o serviço público brasileiro ter sido inserido na lógica capitalista, alienante e exploratória já se configura como uma violência laboral, que afeta os processos psicológicos, o corpo físico e as relações sociais.

Da mesma forma, os dados das pesquisas aqui apresentadas indicaram, através dos relatos, que o AM vinculado ao setor público brasileiro tem aumentado nos últimos tempos, assim como as suas consequências danosas. Algumas características apontadas denotam uma cultura organizacional do assédio (gestão por medo, forte hierarquia, ameaças relacionadas à política ou poder, cultura organizacional do assédio, pacto do silêncio, despreparo de gestores), através de um ambiente que se torna hostil e ameaçador.

Os resultados da pesquisa de Traesel e Merlo (2014) com servidores(as) da seguridade social, ratificados em estudos e análises posteriores, apontam para as profundas limitações no exercício do reconhecimento do trabalho, pilar fundamental para a saúde mental (Dejours, 2011). O relato de um servidor expressa muito bem essa vivência de descaso com a

valorização do trabalho no serviço público: “queríamos ter uma carreira, ter respeito. Parece que os gestores nos veem como inimigos, como problema e também nosso sindicato não é representativo da categoria”.

Outro indício da mesma pesquisa que denuncia o assédio moral organizacional, é o modelo de gestão das atividades administrativas. Há uma queixa, associada a intenso sofrimento, de que não há incentivo ou apoio gerando grande sobrecarga, incluindo cargos de chefia que recebem gratificação, como ilustra o relato:

O trabalho de chefia é pra enlouquecer, ganha uma mínima gratificação, não tem apoio, corre risco o tempo todo pela imensa responsabilidade e falta de acesso a informações precisas e ainda tem que viver cobrando, apesar de ver a sobrecarga do pessoal.

Nessa mesma direção, outro servidor relata:

O sistema de controle por tempo e produtividade que temos aqui em nada difere do setor privado; faz a gente trabalhar preocupado com o teu colega, se fulano está trabalhando ou se está parado. É o controle de um sobre o outro; todo mundo tem que ser ágil. E, agora, também nos obrigam a periodicamente ser o responsável pelo controle no setor.

No que diz respeito às consequências nefastas do assédio moral, os relatos dão conta que elas são diretas (alvos do assédio) e indiretas (testemunhas, família e sociedade); são inúmeras, podendo ter repercussões graves, duradouras (danos existenciais) e devastadoras, não somente para o psicológico e o corpo, alcançando as relações internas e externas ao trabalho, como é o caso das repercussões na família (Monteiro et al., 2019; Schwaab et al., 2022).

E, por último, destaca-se a desmotivação ou perda de sentido do trabalho, as faltas, afastamentos e até aposentadorias por invalidez. Dados estes já corroborados em outros estudos com servidores públicos brasileiros (Pooli & Monteiro, 2018; Schlindwein, 2018; Tittoni et al., 2021). Portanto, há um alastramento da banalização do mal e da injustiça social, demonstrando que os(as) trabalhadores(as) nutrem inseguranças, frustração diante do trabalho, desvalorização, produzindo sofrimento e adoecimento pela ideologia do descarte do fator humano. Associa-se a isso a devastação do tecido social do trabalho, da convivência, da cooperação e das solidariedades que constituíam fontes de sustentação, apoio e empoderamento para estratégias coletivas de defesa e enfrentamento. (Dejours, 2011; Gaulejac, 2007; Monteiro et al., 2019).

Considerações Finais

Os estudos e pesquisas aqui apresentados e discutidos apontam para a importância de dar visibilidade ao sofrimento crescente vivenciado pelos(as) trabalhadores(as) públicos brasileiros(as), tendo em vista o compromisso social, ético e político dos(as) pesquisadores(as) do contexto do trabalho. Estes(as) trabalhadores(as) têm sido expostos(as) cotidianamente a práticas de gestão que desconsideram a importância de seu fazer e ferem seu direito a um trabalho digno e emancipatório.

Por estarem vivenciando as consequências do assédio moral a que estão expostos, notadamente sentimentos de fracasso, culpabilização, solidão e desolação, sua ação sobre as condições penosas de trabalho fica enfraquecida. Daí a importância de pesquisas e intervenções que visem a conscientização e mobilização dos(as) trabalhadores(as) do segmento público com vistas ao fortalecimento de recursos individuais e coesão coletiva.

Os relatos aqui apresentados não têm a pretensão da generalização, dada a natureza qualitativa do estudo. Todavia, servem como um alerta de que algo precisa ser feito urgentemente para modificar o panorama apresentado. É preciso ressignificar o trabalho no setor público e mediar relações profissionais mais saudáveis e respeitadas.

Tal é possível se as instituições implementarem espaços de discussão e convivência na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho e também em intervenções psicossociológicas. É necessário abrir campo para circulação da palavra e de construção de um coletivo em um processo participativo, que caminhe na direção de um ambiente de trabalho mais propício à ação no trabalho e à prevenção e promoção de saúde.

Além disso, é imprescindível a ampliação da compreensão crítica do lugar que ocupamos no capitalismo. Somente a partir de uma análise da conjuntura é que conseguiremos reinventar espaços, pensar coletivamente alternativas de enfrentamento, redescobrir potencialidades, associar experiências, buscar identificações, dar visibilidade às fragilidades para tentar superá-las, desvendar impedimentos, processos de alienação, revigorar energias, vínculos, potencial organizativo e reconhecer espaços de pertencimento.

Por fim, a constatação das profundas contradições da reforma gerencial no serviço público alerta para a precarização social crescente do trabalho, marcada por práticas perversas e desumanas de gestão, a resultar em ambiente fecundo para o assédio moral, com consequências danosas na saúde e na vida dos indivíduos. O desvelamento dessas práticas na perspectiva dos(as) servidores(as) públicos deixam argumentos potentes para a necessidade da

construção de relações de trabalho simétricas e pautadas no respeito, onde prevaleçam o reconhecimento da importância do indivíduo, a tolerância zero ao assédio moral e um inegociável compromisso com sua saúde.

Sugere-se que se mantenha agenda de estudos acerca das condições de trabalho em organizações públicas de diversos âmbitos com intuito de visibilizar os riscos psicossociais inerentes ao contexto (mormente violências e assédios de todo o tipo) e contribuir com intervenções eficazes em prol do objetivo antes exposto.

Referências

- Aguiar, A.L.S (2015). O assédio moral e a precarização das relações de trabalho. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal da Bahia. Salvador, BA, Brasil.
<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/19001>
- Amazarray, M. R. (2010). Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/26083/000756202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Antunes, R. (2013). A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II* (pp.13-29). Boitempo.
- Antunes, R. (2001). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In G. Frigotto & P. Gentili. (Orgs.), *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho* (pp. 37-50). Cortez.
- Antunes, B. M., Carlotto, M. S., & Strey, M. N. (2012). Mulher e Trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral. *Psicologia em Revista*, 18(3), 420-445.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682012000300006&lng=pt&tlng=pt
- Baldacci, C., Alfano, V., Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*, (24)1, 52-67.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19297885>
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M., Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerencialismo. In: Merlo, Á. R. C., Bottega, C. G., Perez, K. V. *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimentos e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp.52-74). Evangraf.

- Barreto, M.; Heloani, R. (2021). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, 10(102), 42-61. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195571>
- Cervera, G., Haro, G., Martinez-Raga, J., Bolinches, F., De Vicente, P., Valderrama, J. C. (2001). Los trastornos relacionados con el uso de sustancias desde la perspectiva de la psicopatología y las neurociencias. *Trastornos Adictivos*, 3(7), 164-171. <http://www.elsevier.es/es-revista-trastornos-adictivos-182-articulo-los-trastornos-relacionados-con-el-13018531>
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 1(5), 39-58. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67060/2/88066.pdf>
- Costa, S.G.; Pooli, A; Colomby, R. & Monteiro, J. (2021). O Diabo Veste Prada: requintes de Assédio Moral no setor público. In: XLV Encontro da ANPAD - EnANPAD, 2021, On-Line. Tema 10 - Trabalho, Gestão e Subjetividade, 1-16.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Boitempo.
- Dejours, C. (2011). Addendum. In S. Lancman & L.I. Sznelwar, (Orgs.). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Paralelo 15
- Druck, G. (2000). *Velhos e novos trabalhadores Informais: o trabalho nas Ruas em Salvador-BA*. CRH/UFBA.
- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil. In R, Antunes (Org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. (pp.55-73). Boitempo.
- Eurich, J. C & Souza, S.R (2023). Intervenções Antiassédio Moral na América Latina: uma Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)*, 23(1), 2004-2414. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23620Abstrac>
- Freitas, M.E.D. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de Administração de Empresas*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100011>
- Gaulejac, V. D. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias e Letras.
- Gillen, P.A., Sinclair, M., Kernohan, W.G., Begley, C.M., Luyben, A.G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database Syst Rev.*, 1(1), CD009778. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Gosdal, T. C., Soboll, L. A., Schatzmam, M., & Eberle, A. D. (2009). Assédio moral organizacional: Esclarecimentos conceituais e repercussões. In L. A. P. Soboll & T. C. Gosdal (Orgs.) *Assédio moral interpessoal e organizacional: Um enfoque interdisciplinar* (pp. 33- 41). LTr.

- Hansen, AM, Hogh, A., Garde, AH e Persson, SR (2014). Workplace bullying and sleep difficulties: a 2-year follow-up study. *Int Arch Occup Environ Health*, 87 (3), 285–294. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0860-2>
- Harasemiuc, V. A., Díaz Bernal, J. R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 232(59), 361-371. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300006>
- Heloani, R. (2007). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, 3 (1), 1-8.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-107.
- Heloani, R. (2021) Gestão ou Humilhação? Uma reflexão contemporânea sobre o assédio no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região*, 59, 23-36.
- Heloani, R.; Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Juruá.
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Hogh, A., Hansen, A. M., Mikkelsen, E. G., Persson, R. (2012). Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 1(73), 47-52. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2012.04.004>
- International Labour Organization. (2019). International Labour Conference. *Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work*, 190. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J. K. (2014). Mobbing of Working Students. *Paidéia*, 24(57), 39-47. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272457201406>
- Lalluka, T., Haukka, J., Partonen, T., Rahkonen, O., Lahelma, E. (2012). Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkages. *BMJ Open*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001660>
- Lima, F. T. de, Del Bianco, G. S., & Gemma, S. F. B. (2023). Vivências intersubjetivas de sofrimento no trabalho de mulheres no setor automobilístico: análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo), e023011. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023011>
- Mattos, C. A. C., Peinado, A. C. R., Rodrigues, A. P., & de Oliveira, S. T. S. (2010). O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 6(3). <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v6i3.293>
- Monteiro, J., Ferreira, J., Heloani, J., Traesel, E., Marcos, C., & Abreo, L. (2019). Contribuições da psicodinâmica e clínica do trabalho ao enfrentamento do assédio

- moral no trabalho. In: J.K. Monteiro et al. (Orgs.). *Trabalho que adocece: resistências teóricas e práticas* (pp. 79-116). Editora Fi.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(13),128-136. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.128>
- Netto, J. P. (1993). *Crise do socialismo e ofensiva neoliberal*. Cortez.
- Norat, R. C. (2018). *O assédio moral e a precarização do trabalho: Repercussões sobre a saúde do trabalhador de telemarketing*. [Dissertação de Mestrado em Serviço Social]. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brasil.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. da R., Nunes, L. S. (2013). Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Organizações em Contexto*, 9(18), 25-6. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v9n18p25-61>
- Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília.
- Organização Mundial de Saúde [OMS]. (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 4. http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/
- Paula, C. F. N., Motta, A.C.G.D., & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, 142, 467-487. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>
- Pialarissi, R. (2017). Precarização do trabalho. *Revista de Administração em Saúde*, 17(66).<https://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11/22>
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Ribeiro, B. C., & Baruki, L. V. (2022). O impacto da violência e do assédio na saúde mental de trabalhadores. In: A. R. de Araújo (Org.). *O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho, uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT* (pp. 217-240). Editora RTM.
- Rodriguez-Munoz, A., Moreno-Jimenez, B., Vergel, S., Garroza, E. (2010). Post-traumatic symptoms among victims of workplace bullying: Exploring gender differences and shattered assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*,10(40), 2616-2635. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00673.x>
- Schlindwein, V. C. (2018). Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. *Trabalho (En)Cena*, 4(1), 221-237. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P221>
- Schwaab, K., Monteiro, J. K., Guerin, M., & Gregoviski, V. R. (2022). Assédio moral no trabalho: consequências para o sujeito e para a família. *Nova Perspectiva Sistêmica*, 31(74), 101–116. <https://doi.org/10.38034/nps.v31i74.691>

- Secchi, L. (2009). Modelos organizacionais e reformas da administração pública. *RAP*, 43(2), 347-362.
<https://www.scielo.br/j/rap/a/ptr6WM63xtBVpfvK9SxJ4DM/?format=pdf&lang=pt>
- Silva, A. F. da C., Costa, S. F. G. da., Zaccara, P. S. de S., Costa, A. A. L., Duarte, I. C. P., Souto, M. C. (2015) Assédio moral: estudo com enfermeiros da estratégia saúde da família. *Revista Online de Pesquisa: cuidado é fundamental*, 7(1), 1820-1831.
http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3459/pdf_1410
- Soares, Â. (2013). Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: C. Q. B. L. Lima, J. A. Oliveira, M. Maeno. (Orgs.). *Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho* (pp. 35-41). Fundacentro.
http://www.angelosoares.ca/chapitres/Asse%CC%81dio_Moral_O_Estresse_das_Vitimas_e_das_Testemunhas.pdf
- Souza, G. C. de., Gonçalves, J. B., Carvalho, K. C. dos R. (2014). Danos físicos e psicossociais decorrentes do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal. [Monografia - Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse]. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Standing, G. (2013). *O precariado: A nova classe perigosa*. (C. Antunes, trad.). Autêntica Editora.
- Standing, G. (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista crítica de ciências sociais*, 103, 9-24. <https://doi.org/10.4000/rccs.5521>
- Stephan, F., Gonçalves, A.S., Cunha, G.F.P; Silveira, I.C.S., Miranda, M.B., Carolino, T.S., Oliveira, T.D., Lima, V.D., & Lourenço, L.M. (2018). Assédio moral/mobbing e saúde mental. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257.
<http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- Tittoni, J., Maurense, V., Monteiro, J. K., Costa, S. G., Colomby, R. K., Campos, M. F., Castro, T. C. M., Pooli, A. M., Duarte, M. Q., Machado, F. K. S., Silveira, J. G. B., Torres, L. B. (2021). Bem viver: saúde mental no Ministério Público: relatório final. (Relatório de pesquisa).
<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2021/bemviver.pdf>
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2014). "Somos sobreviventes": vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000300006&lng=pt&tlng=pt
- Vasconcelos, Y. L., de Miranda, E. C., Lins, B. G. V., & de Sena, M. J. (2018). Percepções do Assédio Moral Corporativo. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 19(1), 23-34. <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2018v19n1p23-34>

Vaz, A.R.C. (2019). *Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*. [Dissertação de Mestrado]. Faculdade de Direito. Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/47942/1/ulfd145923_tese.pdf

Informações sobre os autores

Janine Kieling Monteiro

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
 Av. Unisinos, 950 - Cristo Rei, São Leopoldo - RS, 93022-750
 E-mail: janinekm@unisinos.br

Adriana Machado Pooli

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
 E-mail: amachadopooli@gmail.com

Elisete Soares Traesel

Universidade Federal de Santa Maria
 E-mail: elisete.traesel@ufsm.br

Andréia Garcia dos Santos

Universidade Federal de Santa Maria
 E-mail: andreiagsantos.psico@gmail.com

José Roberto Montes Heloani

Universidade Estadual de Campinas
 E-mail: rheloani@gmail.com

Flavia Traldi de Lima

Universidade Presbiteriana Mackenzie
 E-mail: flaviatraldi@hotmail.com

Contribuição dos Autores	
Autor 1	Investigação, escrita e administração da proposta, revisão e edição de texto.
Autor 2	Investigação, escrita, revisão e edição de texto.
Autor 3	Investigação, escrita, revisão e edição de texto.
Autor 4	Investigação, escrita, revisão e edição de texto.
Autor 5	Investigação, escrita, revisão e edição de texto.
Autor 6	Investigação, escrita, revisão e edição de texto.