

Graziane Muniz Rocha

*Pesquisadora no Centro
Universitário Alves Faria (Brasil)*

grazianemuniz@hotmail.com

Herica Landi de Brito

*Professora no Centro
Universitário Alves Faria (Brasil)*

herica_lb@hotmail.com

**Bento Alves da
Costa Filho**

*Professor no Centro
Universitário Alves Faria (Brasil)*

bento.filho@unialfa.com.br

Dados para contato:

*Herica Landi de Brito
Centro Universitário Alves Faria
Av. Perimetral Norte, 4129 - St. Vila João
Vaz, 74445-190, Goiânia, GO, Brasil.*

URL da Homepage:
<https://www.unialfa.com.br/>

Recebido em: 10/10/2019
Aprovado em: 26/11/2020

DOI:
<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i1.45401>

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E
SEU IMPACTO AFETIVO: PERCEPÇÃO
DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO
GOVERNAMENTAL**

**MORAL HARASSMENT AT WORK AND ITS AFFECTIVE
IMPACT: PERCEPTION OF GOVERNMENT
INSTITUTION SERVERS**

**EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO
AFECTIVO: PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES DE
LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES**

RESUMO

Este artigo objetiva analisar e descrever a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), a respeito da incidência dos casos de assédio moral em suas relações de trabalho e dos impactos afetivos provocados nos servidores por este fenômeno no ambiente laboral. Intenta-se, ainda, averiguar junto à Diretoria de Recursos Humanos (DRH) da instituição e ao Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás (Sindjustiça), o que efetivamente existe em termos de medidas adotadas nos casos de assédio moral concretamente registrados.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Impacto afetivo. Gestão organizacional.

ABSTRACT

This article aims to analyze and describe the perception of the employees of the Court of Justice of the State of Goiás (TJGO), regarding the incidence of cases of moral harassment in their work relation and of the affective impacts caused in the servers by this phenomenon in the work environment. Also tried to find out from the Human Resources Department (HRD) of the institution and the Union of Servants and Servants of Justice of the State of Goiás (Sindjustiça), which effectively exists in terms of measures adopted in cases of specifically registered moral harassment.

Keywords: Harassment at work. Affective impact. Organizational management.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar y describir las percepciones de los empleados de la Corte del Estado de Goiás (TJGO), con respecto a la incidencia de casos de intimidación en sus relaciones laborales y los impactos afectivos causados por los servidores en este entorno de trabajo. También tiene la intención de investigar con la Dirección de Recursos Humanos (HRD) de la institución y la Unión de Servidores de Justicia

del Estado de Goiás (Sindjustiça), que existe efectivamente en términos de medidas tomadas en casos de acoso especificamente registrados.

Palabras clave: Acoso en el trabajo. Impacto afectivo. Gestión organizacional.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é concebido como “[...] qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam causar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, ocasionando perigo em seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2015, p. 17).

Uma apreciação preliminar das publicações que versam sobre o assédio moral nas relações de trabalho induz à constatação de que existe um significativo volume de produções acerca do tema, especialmente aquelas relacionadas aos conceitos, às características, e às consequências para a saúde do trabalhador e para os envolvidos. Por outro lado, é escassa a literatura nacional acerca dos impactos afetivos decorrentes de sua prevalência, na percepção dos trabalhadores que atuam no âmbito da Gestão Pública.

Desta forma, objetiva-se com este artigo analisar e descrever a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, a respeito da incidência dos casos de assédio moral em suas relações de trabalho, com ênfase nos aspectos profissionais e pessoais, ampliando a abrangência do objetivo para a avaliação dos impactos afetivos provocados nos servidores por este fenômeno no ambiente laboral. Intenta-se, ainda, averiguar junto à Diretoria de Recursos Humanos do TJGO e ao Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás – Sindjustiça, o que efetivamente existe, em termos de documentação, legislação e estratégias adotadas nos casos de assédio moral concretamente registrados na instituição.

Espera-se que os resultados alcançados possam contribuir para a identificação da ocorrência de fatores característicos de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, conhecer as opiniões dos servidores a respeito da adoção de medidas adotadas na instituição, com a finalidade de coibir as práticas de assédio moral. A pesquisa torna-se relevante, na medida em que venha a colaborar na construção de uma gestão mais humana e, conseqüentemente, eficiente, bem como reduzir custos pessoais e organizacionais, atendendo desta forma a importante demanda de se construir uma boa gestão no setor público.

A produção textual estrutura-se em cinco seções. A seção 1 apresenta uma fundamentação teórica mediante uma síntese acerca do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, com ênfase na sua ocorrência no serviço público e as variáveis relacionadas aos impactos afetivos provo-

cados nos servidores, quer no contexto interpessoal, quer no aspecto organizacional. A seção 2 descreve os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, seu delineamento, instrumentos e técnicas utilizadas na coleta de dados. A seção 3 corresponde a apresentação dos resultados e discussão da pesquisa. E, por fim, na seção 4, apresenta-se a conclusão do estudo. Às seções são seguidas as referências que fundamentaram a presente pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Concebe-se o assédio moral como um fenômeno decorrente das relações de trabalho que afeta tanto o desempenho laboral dos trabalhadores quanto das organizações. O tema tem ganhando cada vez mais espaço pois, além da responsabilidade jurídica por parte da empresa, os males que podem causar a saúde do trabalhador vão desde o absenteísmo, problemas psicológicos e psiquiátricos e em alguns casos, chegando a atos extremos como o suicídio (HIRIGOYEN, 2015).

Martins e Ferraz (2014) fazem referências aos estudos de Leymann (1990), ao enfatizarem que o assédio moral envolve violência psicológica extrema de modo sistematizado e recorrente por uma pessoa, ou grupo de pessoas, sobre outra no ambiente de trabalho. Mais ainda, as autoras revelam que o assédio moral “interfere de forma negativa” entre o trabalhador e a empresas gerando prejuízos para ambos.

Freiria (2010) entende o assédio moral como a exposição do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias quando do desempenho de suas atividades, durante a jornada de trabalho e que, comumente, ocorrem nas relações hierárquicas e autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a ética de longa duração, de um ou mais chefes, onde faz com que desestabilize a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, principalmente em empresa privada, que de forma indireta, obriga o trabalhador a afastar-se do emprego.

No mesmo sentido, Ferraz (2009) caracterizou o assédio moral como a deterioração determinada das condições de trabalho, em que prevalecem atitudes negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, estabelecendo uma experiência pessoal, que acarreta perdas práticas e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima geralmente é isolada do grupo sem quaisquer esclarecimentos, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada frente aos seus pares (ARAÚJO, 2019). Os assediados, até mesmo por medo de se pressentirem desempregados, acabam rompendo os laços afetivos com o assediador e, frequentemente, “reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando com essa atitude, o pacto da tolerância e do silêncio, no coletivo

enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima” (FERRAZ, 2009, p. 19).

Na concepção de Hirigoyen (2015), um ato isolado de humilhação não configura assédio moral, haja vista que este implica repetição sistemática; intencionalidade; direcionalidade; temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. Contudo, segundo a autora, independentemente de ser um ato, ou a sua repetição, torna-se crucial combatê-lo, pelo fato de constituir-se uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todos a quem presenciam esses atos.

A humilhação repetitiva com longa duração interfere diretamente na vida do trabalhador, afetando sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, gerando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (BARRETO, 2006).

De acordo com literatura a respeito do assunto, o conceito de assédio moral engloba tanto a espécie interpessoal quanto organizacional. O que irá diferenciar são nos casos concretos, nos danos, responsabilidades, e nas medidas protetivas (MARQUES, 2010). No assédio moral organizacional é a própria empresa quem exerce o papel do assediador, com a implantação de políticas de gestão assediadoras, que muitas vezes passam despercebidos, com práticas abusivas, exigências de metas desumanas, pressões, constrangimentos e etc.

Em referência ao assédio moral organizacional, Soboll (2011) entende que esse termo é utilizado para hostilizações repetitivas voltadas ao coletivo, associadas às políticas organizacionais e que se configura como:

Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, na formulação de procedimentos e políticas organizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado (SOBOLL, 2011, p. 42).

Segundo Wilson Ramos Filho (2009, p. 13), a violência do assédio moral organizacional é estrutural, não decorre apenas do poder diretivo do empregador, mas também dos modos de gestão, que são características do capitalismo atual.

Apesar de os traços de personalidade e das características individuais terem um papel importante nas explicações do impacto do assédio moral no trabalho, a cultura e a estrutura das organizações influenciam significativamente a sua frequência, intensidade e duração (ANTUNES, 2017). Este autor enumera os fatores organizacionais considerados facilitadores do assédio moral no trabalho como: excesso e sobrecarga de trabalho, metas e objetivos não razoáveis, conflito de tarefas atribuídas, injustiças percebidas.

Estudos de Freiria (2018) alegam que o serviço público já foi pensado pela sociedade brasileira como modalidade vantajosa para se trabalhar, muito embora a realidade atual apresente significativas transformações. A autora reconhece que o modo de produção no serviço público passou por mudanças e, em muitas áreas, há uma opressão para que o trabalho seja produzido, sendo que algumas formas de ameaças existentes nas relações de trabalho, em que o agressor procura fazer com que a pessoa seja ou passe a ser desmoralizada, desqualificações, afastamento, isolamento, resultam em situações concretas de assédio moral.

Outro fator está ligado as relações com os colegas de trabalho, pois estes têm dificuldade de aceitar o colega adoecido (HELOANI, 2014). Não se procura ajudar ou mesmo agir para dar maior proteção ao indivíduo na condição de adoecido. A estabilidade no emprego, muitas vezes, cria espaços para a perpetuação do assédio moral.

A despeito do assédio moral no serviço público ocorrer com mais frequência na espécie interpessoal, ele também é recorrente no aspecto organizacional (ARAÚJO, 2019). A autora explica:

O assédio moral organizacional na administração pública ocorre de uma maneira camuflada, através de uma “capa” de legalidade, legitimidade, que com ações ou omissões seja direta ou indiretamente, prejudicam os direitos do servidor público. O assédio moral organizacional no serviço público ocorre muitas vezes por desafetos por motivos pessoais (ARAÚJO, 2019, p. 38).

Ao considerar o assédio moral como um aspecto organizacional natural, às vezes ocorre que alguns gestores negligenciam os processos decorrentes dessa violência, o que leva a perceber que, o assédio moral acontece não pelo fato dos dirigentes desejarem-no, mas porque eles se omitem (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Araújo (2019) também destaca que no interior da administração pública, sejam nos órgãos ou entidades públicas, existem fatores que estão acima da estabilidade empregatícia garantida em lei, a exemplo das disputas por funções de confiança, indicação política, promoções pessoais e profissionais dentre outros. Percebe-se que muitas vezes, o superior hierárquico, mesmo ciente de não ter competência para demitir o assediado, o expõe a tarefas árduas, desnecessárias, que o diminua, desmotive, desmereça intelectualmente. “O servidor público pode ser vítima de ironias, deboches indiretos, risos, elogios a um integrante do grupo de trabalho, sem nunca mencioná-lo, sofrer uma vigilância excessiva, ser injustamente prejudicado em sua avaliação de desempenho e etc.” (ARAÚJO, 2019, p. 39).

Pesquisas que avaliam a percepção dos servidores públicos a respeito da ocorrência de assédio moral nas relações trabalho e dos impactos afetivos dele decorrentes, no âmbito da gestão pública, são bastante embrionárias e se atentam mais à área do Direito, com referências à sua questão legal, com o foco na responsabilidade civil do Estado, quando da violação dos direitos fundamentais do servidor, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana.

A escassez de estudos sobre as variáveis supracitadas encontra sua justificativa em Martins e Ferraz (2011), ao reforçarem que, na avaliação dos impactos afetivos resultantes das relações de trabalho, na percepção dos trabalhadores, as pesquisas brasileiras têm adotado a análise qualitativa, com base simplesmente em análise de conteúdo e estudos de caso, e repelem as apreciações toleradas pelo estudo quantitativo, levando em conta que a existência de instrumentos de medida válidos e fidedignos contribuiriam para o estudo das relações entre este fenômeno e outras variáveis, porque realmente avaliam-no, devido à validade do instrumento, e o fazem de modo confiável, o que é apontado por seus índices de fidedignidade.

Uma apreciação preliminar das publicações que versam sobre o assédio moral nas relações de trabalho induz à constatação de que existe um significativo volume de produções acerca do tema, especialmente aquelas relacionadas aos conceitos, às características, e às consequências para a saúde do trabalhador e para os envolvidos. Por outro lado, é escassa a literatura acerca dos impactos afetivos decorrentes de sua prevalência, na percepção dos trabalhadores que atuam no âmbito da Gestão Pública.

A justificativa consiste em analisar e conhecer a amplitude do problema, verificando também as iniciativas da área de gestão de pessoas que podem ser desenvolvidas para coibir este tipo de atitude que se torna frequente, principalmente no que se refere ao ambiente de trabalho.

Enquanto a definição teórica do fenômeno é pautada em contagem de frequência e de periodicidade das situações humilhantes, a partir da fala dos sujeitos para que se configure o assédio, as autoras compreendem que a configuração ocorre a partir da percepção do indivíduo das situações hostis vivenciadas frequentemente da forma como ele é impactado afetivamente por tais vivências.

A inferência prática dos subsídios de Martins e Ferraz (2011) é de que a investigação de percepção da frequência aponta se o indivíduo percebe haver ou não ocorrência de comportamentos moralmente assediadores na organização e com qual frequência eles são manifestados; porém, somente a frequência não atesta que todas as pessoas que vivenciam tais comportamentos se sintam assediadas, já que o impacto afetivo é percebido por cada indivíduo de forma muito particular.

Desta forma, objetiva-se com este artigo analisar e descrever a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, a respeito da incidência dos casos de assédio moral em suas relações de trabalho, com ênfase nos aspectos profissionais e pessoais, ampliando a abrangência do objetivo para a avaliação dos impactos afetivos provocados nos servidores por este fenômeno no ambiente laboral. Intenta-se, ainda, averiguar junto à Diretoria de Recursos Humanos do TJGO e ao Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás – Sindjustiça, o que efetivamente existe, em termos de documentação, legislação e estratégias adotadas nos casos de assédio moral concretamente registrados na instituição.

A produção textual estrutura-se em cinco seções. A seção 1 apresenta a introdução com referências ao tema, à contextualização da problemática, aos objetivos e justificativa da escolha do assunto a ser pesquisado. A seção 2 trata-se do aporte teórico, mediante uma síntese do assédio moral no ambiente de trabalho, com ênfase na sua ocorrência no serviço público e as variáveis relacionadas aos impactos afetivos provocados nos servidores, quer no contexto interpessoal, quer no aspecto organizacional. A seção 3 focaliza os métodos e procedimentos da pesquisa, seu delineamento, instrumentos e técnicas utilizadas na coleta de dados. A seção 4 corresponde aos resultados e discussão da pesquisa. E, por fim, na seção 5, apresenta-se a conclusão do estudo. Às seções seguem as referências que fundamentaram a presente pesquisa.. Na sétima e última seção o estudo aborda as considerações finais, com resgate dos objetivos e problema de pesquisa, aponta as limitações do estudo, bem como as sugestões de estudos futuros sobre o tema proposto.

3 MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Participaram do estudo 354 (trezentos e cinquenta e quatro) funcionários públicos efetivos, comissionados ou por equiparação vinculados ao Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, sendo 40,1% (n=142) encontram-se lotados na sede do Tribunal de Justiça, 36,6% (n=119) são comarca de Goiânia e 26,6% (n=93) da comarca de Aparecida de Goiânia. O critério de inclusão para participar da pesquisa foi de o servidor ser maior de 18 anos e fazer parte do quadro de funcionários públicos da instituição, bem como concordar em integrar-se à pesquisa e estar presente nas sedes das comarcas durante o período de coleta.

2.2 INSTRUMENTOS

A pesquisa empírica quantitativa foi desenvolvida por meio de um questionário estruturado em duas escalas adaptadas e validadas no contexto brasileiro por Martins e Ferraz (2011). A primeira refere-se à Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a segunda sobre o Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT).

Na EP-AMT, o assédio moral é analisado com base em dois fatores, denominados assédio profissional (Atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais) e assédio pessoal (Atos de violência dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais). A escala é composta por 24 itens e possui alfa de *Cronbach* de 09,3.

A escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) é unifatorial, composta por 13 itens, por meio dos quais são analisados os sentimentos ou os impactos afetivos que cada situação provoca nos participantes em uma escala de 4 pontos: 1= nada humilhado; 2= pouco humilhado; 3= humilhado e 4= muito humilhado. A fidedignidade dos fatores desta escala foi estimada pelo cálculo do alfa de *Cronbach*, que revelou um índice de consistência interna de 0,85. As cargas dos itens variam entre 0,30 e 0,69.

Com a finalidade de levantar maiores informações a respeito do tema em estudo, acrescentou-se uma questão aberta ao questionário, com a finalidade de identificar a existência ou ausência de medidas aplicadas para solucionar os casos de assédio moral ocorridos entre os servidores.

Para investigar o quê, de fato, existe, quanto à documentação, legislação e estratégias adotadas nos casos de assédio moral concretamente registrados na instituição, foi encaminhado um ofício à Diretoria de Recursos Humanos do TJGO e ao Sindjustiça, solicitando as seguintes informações: existência de algum documento/resolução que trata sobre o assunto no TJGO, o responsável em resolver estas questões nas unidades da instituição, as medidas adotadas em relação aos casos de assédio moral, se é comum a realização de reuniões, treinamentos ou outras medidas para tratar tais situações e, ainda, a respeito de sugestões ou ações a serem implantadas para desenvolver estratégias, a fim de solucionar ou coibir as práticas de assédio moral.

2.3 PROCEDIMENTOS DA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi efetuada pessoalmente pela primeira autora do estudo na sede dos locais supracitados. Considerou-se, preliminarmente, a disponibilidade de horários para contato com a população-alvo, considerando que a mesma já estava ciente da realização da pesquisa e de que sua participação seria na qualidade de voluntário. No momento da realização da pesquisa, os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos da pesquisa, quando lhes foi apresentado individualmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo a assinatura de sua participação como sujeitos da pesquisa e também da pesquisadora.

Para fins de análise e interpretação de resultados da pesquisa quantitativa, decorrente do questionário aplicado aos servidores, os dados da coleta de dados foram exportados para o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) – versão 21, que se trata de um *software* aplicativo (programa de computador) do tipo científico, útil para fazer testes estatísticos e que pode também providenciar à pesquisadora contagens de frequência, ordenar dados, reorganizar a informação.

A interpretação dos dados qualitativos ocorreu por meio da análise de conteúdo, que compreende um conjunto de técnicas de comunicação, realizada através de procedimentos sistematizados

e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, que possibilitassem inferências acerca do que está em análise (VERGARA, 2016).

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

3.1 RESULTADOS DESCRITIVOS DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Os dados de caracterização dos participantes mostraram a predominância do gênero feminino na amostra, 68,6% (n=243), e masculino, 31,4% (n=111). Quanto ao estado civil, os que se declararam casados representam 52,3% (n=185). Os solteiros correspondem 32,8% (n=116), os divorciados a 7,1% (n=25). Os que vivem em união estável aparecem com 4,2% (n=15), enquanto que viúvos (n=07) e outros (n=6) somam 3,7%.

As idades variam entre 18 e mais de 51 anos. A maior proporção, 39,4% (n=139) classifica os sujeitos na faixa etária de 31 a 40 anos, seguida de 21,7% (n=77) dos que têm entre 41 a 50 anos. Aqueles com idade superior a 51 anos representam 20% (n=70) e, em menor proporção 18,5% (n=65) correspondem aos participantes com idade entre 18 e 30 anos.

Em relação à variável escolaridade, observa-se que 56,5% (n=200) da amostra pesquisada refere-se aos sujeitos com ensino superior completo. A frequência acumulada de 5,9% representa aqueles com mestrado e doutorado, dos quais 5,6% (n=20) são mestres e 0,3% (n=1) possui doutorado. Os servidores qualificados com especialização correspondem a 27,7% (n=98). Os que se encontram em processos de estudos no ensino superior somam 5,4% (n=18), enquanto que os de nível médio são representados por 4,5% (n=16).

Em se tratando do tipo de vínculo, prevalece os estatutários com 80,5% (n=285), seguidos pelos comissionados (13,6%, n=48). Os celetistas correspondem a 2% (n=7) e 3,9% (n=14) classifica os respondentes com outros tipos de vínculo. Os servidores que atuam na instituição há mais de 12 anos representam 21,2% (n=75) e a proporção de 22% (n=78) refere-se aos que ali se encontram entre 08 e 12 anos. O tempo de atuação até 4 anos (n=25) e entre 04 e 08 anos (n=51) corresponde à frequência relativa acumulada de 21,5%, respectivamente. O índice de 35,3% (n=125) representa os servidores que se encontram em estágio probatório.

Devido à grande diversificação da denominação dos cargos, estes foram agrupados por semelhança. Nesta variável, a maior proporção (26,3%, n=93) refere-se aos analistas de várias áreas. Na sequência, classificam-se os escreventes com 19,5% (n=69). Os assistentes/auxiliares respondem por 22% (n=78) da amostra pesquisada, enquanto que a proporção dos assessores (n=20), secretárias (n=13), técnicos (n=15) e atuantes no setor administrativo (n=18), representa a frequência

relativa acumulada de 18,6% (n=66). Os ocupantes do cargo de oficial de justiça equivalem a 4,5% (n=16) e os escrivães a 2,8% (n=10). A diretoria é representada por 1,4% (n=5), enquanto que os ocupantes dos cargos de juiz, contador e gerente de cobrança judicial são representados pela mesma proporção de 0,3% totalizando 0,9%. Participaram 02 (dois) mediadores/conciliadores (6%) e ainda servidores de outros cargos, num total 14, representados por 4%.

3.2 RESULTADOS DESCRITIVOS DOS DADOS OBTIDOS POR MEIO DAS ESCALAS

Ao considerar as médias fatoriais de escores entre 1 e 7, que é a amplitude da escala de respostas da EP-AMT, observou-se que as médias encontradas neste estudo foram de 1,18 (DP= 0,36) no fator de assédio profissional e 1,2 no fator assédio pessoal (DP= 0,46).

Quanto à EIA-AMT, o resultado da média fatorial, de acordo com Martins e Ferraz (2011), deverá ser sempre um número entre 1 e 4, que é a amplitude da escala de respostas. Nessa escala, a soma das médias fatoriais na presente pesquisa foi de 2,38.

De acordo com o instrumento utilizado, os valores fatoriais da EP-AMT maiores que 4 indicam que muito assédio é percebido no trabalho e valores menores do que 3,9 indicam que se percebe pouco assédio no trabalho (MARTINS; FERRAZ, 2011). Assim, quanto maior a média, mais o assédio é presente no grupo e quanto menor, menos presente ele é. Ressalte-se que mesmo quando se percebe pouco assédio, ele existe. Nesse sentido, os resultados indicaram pouco assédio no trabalho, considerando que as médias fatoriais encontradas foram respectivamente 1,18 e 1,20.

Embora os resultados gerais encontrados no presente estudo apontem para um nível baixo de assédio moral no trabalho, vale ressaltar que a importância deste está na existência do assédio e não em sua quantidade. Ainda, é possível inferir que esses resultados estejam relacionados a práticas de pequenos constrangimentos não compreendidos pelos colaboradores como assédio moral. Estudos têm apontado para essas práticas no meio organizacional (BARRETO, 2003; MACIEL et al., 2007). De acordo com esses estudos, os trabalhadores participantes apresentavam histórias de humilhações e relataram terem sido expostos a pelo menos uma das situações constrangedoras no trabalho, o que evidencia o impacto do assédio moral nas organizações brasileiras.

Mesquita et al. (2017), ao verificar e analisar o impacto do assédio sobre a saúde mental e seu envolvimento com o trabalho em um grupo de 121 agentes comunitários de saúde, concluíram que apenas 2,47% dos trabalhadores relataram assédio moral; contudo os pesquisadores observaram uma correlação positiva significativa entre assédio moral e sofrimento psíquico. Esse resultado aponta para as implicações que as práticas coercitivas no ambiente de trabalho podem causar na saúde psicoemocional do colaborador em longo prazo.

Na Escala do Impacto Afetivo ao Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT), os valores maiores que 3 indicam que o impacto afetivo do assédio é grande e valores menores que 1,9 indicam que esse impacto é menor. Assim, quanto maior a média, maior é o impacto afetivo do assédio sobre o trabalhador, e quanto menor o valor médio, menor é esse impacto. Ressalte-se que somente o valor 1 revela ausência de impacto. Todos os demais valores revelam que algum impacto afetivo é sentido pelos trabalhadores.

Nessa escala o valor encontrado foi de 1,34, indicando que o impacto afetivo sentido pelos servidores do TJGO, nas unidades pesquisadas é de pequena proporção. De acordo com Barreto (2009), o assédio moral no trabalho, mesmo apresentado de forma invisível, desestabiliza a vítima, pois a humilhação prolongada compromete sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social.

Ao analisar os fatores individuais por meio das questões respondidas, observou-se que no fator 1, assédio profissional, 4,8% (n=17) dos participantes têm percepção de assédio moral em um nível mais elevado, ultrapassando 3,9 na escala, a qual possui uma amplitude de 1 a 7. Aqueles considerados dentro da média somam 95,2% (n=337) na escala de 1 a 7.

Outra consequência do assédio moral refere-se ao dano pessoal gerado na subjetividade da pessoa assediada, posto que tais práticas violam seus direitos de personalidade. Nesse fator, assédio pessoal, 1,13% (n=4) encontram-se na zona classificada como assédio moral acima da média, numa pontuação de 2,58 na escala de 1 a 7, enquanto que para 98,4% (n=350) foi considerado baixo, apenas 1 nesta escala.

É importante ressaltar que o baixo nível de assédio moral no trabalho percebido pelos colaboradores deste estudo pode estar associado à inibição destes em denunciar tais práticas possivelmente existentes na empresa. Para Hirigoyen (2011), um dos fatores relevantes que impede a denúncia por parte do colaborador é o medo. Para a autora, o medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois, de maneira geral, é também por medo que a vítima evita denunciar seu agressor. A autora supracitada acrescenta que apenas o medo de ficar desempregado não explica suficientemente a submissão das vítimas de assédio moral perante seus agressores. Os chefes perseguem a vítima por meio de procedimento perverso, atando-a psicologicamente, impedindo-as de reagir.

Contudo, outros fatores contribuem para uma situação favorável à prática de assédio moral no trabalho. De acordo com Jacoby et al. (2009), existe um contexto atual que se apresenta fértil para a ocorrência de situações de assédio moral, como o funcionamento “politicamente correto”, a baixa oferta de emprego, a falta de conhecimento legal, a discriminação de funcionários que processaram empresas e a hierarquia imposta pela estrutura organizacional. Souza (2011) acrescenta que o principal problema da maioria dos funcionários assediados moralmente, no primeiro momento, é o fato de terem filhos, contas para pagar, pais idosos dependentes e, primordialmente, as escassas oportunidades de emprego.

De modo geral, os resultados encontrados corroboraram com outros já apontados pela literatura. Se, por um lado, a presença do impacto afetivo e psicológico resultantes de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade, por outro lado essas práticas parecem ser pouco percebidas pelos colaboradores. Tal fato pode ser entendido pela incompreensão do fenômeno pelos trabalhadores.

O estudo de caso realizado por Patriota et al. (2017), por exemplo, teve como objetivo diagnosticar novas perspectivas do assédio moral a partir da percepção de ocorrência em funcionários de bancos públicos e privados da cidade de João Pessoa-PB, com a justificativa de que a reestruturação produtiva elevou as atribuições dos bancários, tornando-os vítimas de exigências desproporcionais e atos violentos no trabalho, típicos de assédio moral. Os pesquisadores utilizaram a abordagem quantitativa aplicada a uma amostra aleatória simples de 156 bancários, através da escala de percepção de assédio moral no trabalho. Na apresentação dos resultados, constatou-se que o fenômeno foi percebido com pouca frequência, no mínimo, uma vez ao mês, 34% dos bancários revelaram à ocorrência de assédio moral profissional e 19,9% de assédio pessoal. Tais resultados incitaram a reflexão se o fenômeno sofreu superação, redução ou banalização entre a categoria profissional estudada.

Os dados referentes à percepção (EP-AMT) apontam distinções entre o assédio organizacional e pessoal, destacado por Soboll (2009), quando ressalva, no primeiro caso, a relação com as estruturas políticas para gerenciar o trabalho e o grupo com objetivos de controle e produção organizacional, legitimados pela política da instituição.

A ressalva de Soboll (2009) corrobora com os resultados deste estudo, na medida em que o assédio profissional e pessoal foi baixo, indicando pouca frequência nos aspectos da percepção, o que permite supor que o objetivo organizacional no ambiente de trabalho dos participantes da pesquisa não é necessariamente de assediar, mas predominantemente de controlar o grupo, sem intenções repetidas de prejudicar, como ocorre no assédio moral, justificando a baixa percepção nos fatores do estudo.

Tais considerações podem ser comprovados em razão das respostas à questão aberta em que foi solicitado aos participantes, que emitissem opinião a respeito das medidas adotadas pela instituição para solucionar seu caso de assédio moral. E, ainda, se em caso positivo, quais teriam sido estas medidas.

3.3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE QUANTO À PERGUNTA ABERTA

Do total da amostra (354), apenas 26,4% (n=67) dos participantes se dispuseram a responder à questão aberta supra mencionada e, dentre estes, 34,2% (n=23) admitiram não ter vivenciado qualquer situação que configurasse assédio moral.

Em relação às medidas adotadas pela Instituição, nos casos de ocorrência do fenômeno nas relações de trabalho, a descrição dos sujeitos que se sentiram assediados corresponde a 59% (n=44). Neste sentido, aproximadamente 56,8% (n=25) dos respondentes disseram que desconhecem a política ou prática desenvolvida pelo TJGO, seja até mesmo porque “a chefia toma conhecimento dos fatos, mas não interfere”, ou não terem relatado o assédio, justamente por acreditarem que “não iria adiantar nada e também por receio de retaliações”. Os que prestaram queixa foram apenas 5 (cinco) participantes e alegaram “não ter recebido nenhum retorno”.

Das respostas afirmativas, apurou-se que as medidas adotadas foram “brandas e irrelevantes, sendo que 43,2% (n=19) confirmaram que a única decisão refere-se à relocação em outro setor, tanto no mesmo local como em outra comarca.

Como pode ser constatado nas respostas dos servidores, a falta de ações mais enérgicas, no sentido da adoção de medidas eficazes, para contornar o problema do assédio moral na instituição, estão relacionadas ao receio de retaliação por parte da chefia, e principalmente por acreditarem que não irá adiantar nada.

Resultados análogos são evidenciados na pesquisa aplicada por Nunes (2011), em uma Universidade Federal de Santa Catarina, em que muitos entrevistados também afirmaram não acreditarem que denunciar possa resolver o problema. Em seus estudos, Arena e Piccini (2012) justificam a falta de exposição do problema ao setor de recursos humanos, ou a demanda por orientação jurídica, devido à fraca atuação deste, em casos semelhantes e por desconhecimento da legislação que pode coibir os abusos.

Convém mencionar que a Ouvidoria do Ministério Público Federal, na parte do Relatório de gestão 2014-2018, que versa sobre o assunto, especifica que “desde a criação da Ouvidoria, em 2012, até o final de 2017, o órgão recebeu cerca de 30 manifestações de atribuição, relacionadas ao tema, o que permite inferir que há uma subnotificação dos casos de assédio” (BRASIL, 2018, p. 13).

3.4 ANÁLISE DESCRITIVA DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS JUNTO À DRH E SINDJUSTIÇA

As informações obtidas junto ao Sindjustiça, com o respaldo dos Departamentos Jurídico e de Comunicação do Sindjustiça, foram encaminhadas à pesquisadora, via e-mail e possibilitaram evidenciar que “a ação do sindicato visa orientar os servidores que são vítimas ou testemunhas de assédio moral sobre como denunciar situações dessa natureza”. Para isso, o sindicato orienta que sejam anotadas, com detalhes, possíveis situações constrangedoras vivenciadas, para posterior tomada de providências.

O sindicato faz referência à Lei do Estado de Goiás, editada sob n. 18.456, de 30 de abril de 2014, que dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Esta lei veda a prática de assédio moral não apenas no Poder Executivo, mas abrange, inclusive, o Poder Judiciário, Legislativo, Ministério Público e Tribunais de Contas. E também explicita nos artigos. 2º e 3º o que se considera assédio moral.

De acordo com o sindicato, a lei também se preocupou em deixar clara a punição ao assediador (art. 5º) e acrescenta:

Mais importante que a punição, é a conscientização e prevenção, é existir mecanismos céleres e objetivos de apuração das faltas, bem como capazes de, provisória e definitivamente, retirarem o servidor assediado daquele local de trabalho, já durante o processo de apuração, existindo indícios de materialidade. Ao fazê-lo, resguarda-se a saúde do servidor, evita-se que tal prática degrade o ambiente de trabalho e, também, evita-se que a Administração Pública possa ser responsabilizada civilmente por sua eventual omissão. Em suma, atende-se ao interesse público, macro princípio do Direito Administrativo (SIND JUSTIÇA, 2019, s/p).

A respeito da responsabilidade em resolver estas questões nas unidades da instituição, o sindicato informou que “no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás no âmbito de competência para apuração e denúncia é a Corregedoria Geral de Justiça o órgão a ser acionado”. E sempre que acionado, o Sindjustiça apura da veracidade prévia dos fatos, se realmente caracteriza assédio moral ou se trata de ato isolado, seja na coletividade ou a alguém especificamente.

Quando se trata de assédio moral entre colegas de trabalho, seja na horizontal ou vertical, o sindicato recorre à conciliação entre as partes, esclarecendo dos males e consequências desta prática. Já quando se trata de assédio moral entre magistrado e servidor, há as devidas orientações ao servidor dos procedimentos, das consequências e prováveis retaliações.

Ao agir com transparência, o sindicato confirma que faz a denúncia/defesa desde o acolhimento das provas até o acompanhamento junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) se necessário. Como resultado, tem-se a informação de que o sindicato já conseguiu provar prática criminosa, a ponto de suspensão de magistrado tanto por efeito de decisão da Corregedoria Geral de Justiça (CGJ) quanto do CNJ. “Sempre buscamos preservar o ser humano acima de tudo e desta feita não fazemos divulgações quaisquer do assunto resguardando a privacidade dos colegas” (SINDJUSTIÇA, 2019).

Em atenção aos mesmos critérios descritos no Ofício da pesquisadora, a Diretoria de RH (DRH) reforça o posicionamento do Sindjustiça, com referência à Lei n. 18.456/2014, que trata da prevenção e da punição de assédio moral no domínio da Administração Pública do Estado de Goiás. E também informa: “No âmbito do TJGO existe a Comissão de Sindicância, instituída pela Portaria nº 092/2019 e a Comissão Permanente de Processo Disciplinar, instituída pelo DJ nº 250/2019” (DRH/TJGO, 2019).

A DRH informa, ainda, que a Divisão de Atendimento ao Servidor, unidade desta diretoria, coloca-se à disposição dos magistrados e servidores, no sentido de orientá-los a respeito das providências a serem tomadas na ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho, além de dispor de um canal de comunicação, a Ouvidoria, para auxiliar o público interno e externo em suas manifestações.

O estudo empírico efetuado por Arena e Piccini (2012), com o objetivo de identificar as possíveis práticas de assédio moral no Poder Judiciário de um Estado da Região Norte do Brasil, traz um alerta quanto à ocorrência desse fenômeno, embora não seja possível fazer generalizações, o assédio moral no serviço público pode estar afetando a saúde do servidor. Na visão destes pesquisadores:

[...] a dificuldade de reação dos servidores públicos da administração pública direta e indireta frente a situações de assédio vão desde o Regime Jurídico Único, que é bem mais rígido no que se refere aos deveres do servidor, além de outros fatores importantes como a distribuição de funções comissionadas e as avaliações periódicas de desempenho que refletem diretamente na progressão, por serem subjetivas, dependendo diretamente da avaliação pessoal do chefe imediato. Esses fatores colaboram para inibir a reação dos servidores, contribuindo para perdurar as ações dos agressores (ARENA; PICCINI, 2012, p. 297).

Em referência ao papel dos sindicatos, os achados da pesquisa de Gallo (2016), realizada com objetivo de compreender a perspectiva de dirigentes sindicais, a respeito do assédio moral no trabalho e identificar as ações desenvolvidas pelos sindicatos em relação a prevenção e combate desse tipo de violência, apontam que os dirigentes de sindicatos de trabalhadores apresentam uma perspectiva do assédio moral no trabalho mais ou menos próxima da literatura sobre o assunto. Conforme a autora, os entrevistados compreendem o papel do sindicato no contexto laboral e se posicionam como parceiros dos trabalhadores, no enfrentamento do que consideram uma violência pouco combativa com as formas nocivas de organização do trabalho.

Impende registrar que, a despeito de sua contemporaneidade, as intervenções organizacionais de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho vêm aumentando no decorrer do tempo, de conformidade com que descrevem Martiningo Filho e Siqueira (2008), Ferraz (2009) e Albanaes et al. (2017), dentre outros. Porém, há casos nos quais as organizações não realizam ações efetivas para prevenir e combater esse fenômeno e os trabalhadores não dispõem de um espaço de escuta ou de ação oferecido pela organização.

A criação de comissões como estratégia para investigação e mediação de situações de assédio encontra-se descrita em diversas pesquisas empíricas, como a de Evangelista e Faiman (2015), assim como a importância da realização de eventos para informação e sensibilização com relação à temática, além de atividades relacionadas à escuta, compartilhamento de experiências, esclarecimentos, desconstrução e reconstrução de estratégias de enfrentamento, visando desenvolver autonomia individual e coletiva para lidar com as situações de assédio.

4 CONCLUSÃO

A produção deste artigo resulta da análise e descrição acerca da percepção dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, delimitado às comarcas de Goiânia, Aparecida de Goiânia e sede do Tribunal de Justiça inerente à incidência dos casos de assédio moral em suas relações de trabalho, com ênfase nos aspectos profissionais e pessoais, ampliando a abrangência do objetivo para a avaliação dos impactos afetivos provocados nos servidores, por este fenômeno no ambiente laboral. E também da averiguação junto à Diretoria de Recursos Humanos e ao Sindjustiça, se existe, de fato, estratégias adotadas nos casos percebidos e/ou registrados na instituição.

Em seu desenvolvimento, a pesquisa empírica foi realizada com a participação voluntária de 354 (trezentos e cinquenta e quatro) servidores, aos quais foi aplicado um questionário estruturado em escalas, referente à percepção do assédio moral no trabalho (EP-AMT) e ao impacto afetivo do assédio moral no trabalho (EIA-AMT). Escalas estas devidamente adaptadas e validadas no contexto brasileiro por Martins e Ferraz (2011).

Quanto à percepção de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, o estudo mostrou que estas foram pouco percebidas pelos colaboradores, haja vista que a soma das médias fatoriais na EP-AMT foi de 2,38, legitimando as explicações de Martins e Ferraz (2011) de que valores menores do que 3,9 indicam que se percebe pouco assédio no trabalho, seja no aspecto profissional, seja no aspecto pessoal. Na escala EIA-AMT, o valor encontrado foi de 1,34, indicando que o impacto afetivo sentido pelos servidores do TJGO, nas unidades pesquisadas é de pequena proporção. Nesta escala, segundo os autores supracitados, os valores menores que 1,9 indicam que esse impacto é menor.

Os resultados expressos nas escalas EP-AMT e EIA-AMT mostraram que, embora o assédio moral tenha sido pouco percebido pelos participantes e que o impacto afetivo produzido nos sujeitos da pesquisa tenha sido baixo, em todas as dimensões dos instrumentos foram encontradas evidências que sinalizam algum tipo de manifestação de assédio no trabalho entre os participantes. Isto porque, a escala utilizada na presente pesquisa avaliou apenas assédio descendente, o que não se pode afirmar, categoricamente, que o índice geral de assédio é baixo na instituição pesquisada.

Contribuem com estes resultados, quando se verifica o baixo índice dos servidores que se dispuseram a responder à questão aberta referente às medidas adotadas pela instituição nos casos concretos de assédio moral ali praticados. Por este motivo, torna-se passível de entendimento que os resultados obtidos, diante da atitude de não exporem a situação de assédio a que foram submetidos, possam estar relacionados ao receio de futuras retaliações, por parte dos gestores e dos próprios colegas. Embora haja esforço da DRH e do Sindjustiça em colocar-se à disposição dos assediados,

a fim de orientá-los em relação às ações a serem adotadas na solução do problema, com base na legislação estadual que regulamenta a prevenção e punição de assédio moral, no domínio da Administração Pública do Estado de Goiás.

Apesar do baixo nível de frequência e impacto encontrado neste estudo, entende-se a importância de valorizar o diálogo entre trabalhadores e superiores hierárquicos, na prevenção do assédio, pois, como afirma Hirigoyen (2002), o ganho de espaço do assédio ocorre na impossibilidade do assediado de se fazer ouvir. No entanto, é essencial repensar muitas organizações com seus métodos de gestão de forma que o trabalhador seja privilegiado em seus aspectos humanos.

O presente estudo, ainda que não tenha apresentado índices mais significativos, na percepção dos participantes da pesquisa, denota-se que o assédio ocorre de forma frequente e impactante, mesmo que seja em níveis mais baixos. Seus resultados favorecem a compreensão do assédio, tendo em vista que a prática é um fato dentro das organizações, devido ao seu caráter negativo que, muitas vezes, afasta a participação daqueles que sofreram por se sentirem envergonhados ou incomodados.

Deduz-se pela necessidade do desenvolvimento de estratégias, que visem prevenir os impactos que o assédio moral pode causar nos servidores públicos na instituição investigada, com a recomendação de novos estudos criando um instrumento que incorpore os demais tipos de assédio, que seja validado e aplicado em instituições públicas.

Assim, algumas sugestões podem ser adotadas na instituição, a exemplo da implementação de programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral. Seria interessante que a DRH criasse uma comissão composta por uma equipe multidisciplinar, com competências e habilidades para avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas para constatar se de fato o problema caracteriza-se como assédio moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, elaborar política de relações interpessoais, difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos servidores de sua área de abrangência. Além de promover treinamentos e palestras com certa assiduidade sobre o assunto para todos os servidores e, de modo especial, aos que exercem cargos de chefia.

Tem-se a convicção de que os resultados apresentados na pesquisa exigem a continuidade desses estudos, principalmente em face dos altos índices de ações relativas à incidência do assédio moral nas relações empregatícias que são ajuizadas na Justiça do Trabalho. Diante do contexto apresentado sobre assédio moral no trabalho, sugere-se a realização de novas pesquisas empíricas em diferentes realidades organizacionais, ou seja, em outras instituições públicas, nos mais diversos vieses. Ressalta-se a relevância de se buscar a visão da gestão pública quanto ao fenômeno, bem

como as práticas utilizadas para reconhecer e tratar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho. Novas pesquisas poderiam buscar envolver às demais comarcas, sob a jurisdição da instituição em pesquisa. Como também, estender-se aos demais órgãos da Administração de Pública de Goiás, a fim de testar se resultados diferentes poderiam ser encontrados.

Os resultados da presente pesquisa podem ser considerados um embrião para pesquisas futuras nesta área, principalmente em relação estudo da percepção dos servidores do que seja assédio, o que explica a baixa participação dos sujeitos pesquisados em se pronunciarem a respeito quando foram solicitados a opinarem se a instituição adotou medidas para solucionar seu caso de assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBANAES, P.; RODRIGUES, K. J. R.; PELLEGRINI, P. G. et al. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, v. 35, n.1, p. 61-96, 2017.

ANTUNES, J. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. **Psicologia, Saúde & Doenças**; v.18, n.3, p.669-680; 2017.

ARAÚJO, D. M. **Impactos do assédio moral organizacional no serviço público**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. jan. 2019. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.591620&seo=1>>. Acesso em: 19 maio. 2019.

ARENAS, M. V. S.; PICCININI, V. C. Assédio Moral no Trabalho: Um Estudo Exploratório no Setor Público. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v.4, n.3, P. 291-303, set./dez. 2012.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho** (uma jornada de humilhações). São Paulo: Educ, 2006.

_____; FREITAS, M. E.; HELOANI, R. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage, 2009. BRASIL. Senado Federal. **Código Penal de 1940**. Brasília: Senado Federal, 2008.

_____. Ministério Público Federal. Ouvidoria. Relatório de gestão 2014-2018. Brasília: MPF, 2018. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/ouvidoria/relatorios>>. Acesso em: 29 abr. 2019.

ESTADO DE GOIÁS. **Lei nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988**. Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias. Disponível em: <<http://www.ufrr.br/ouvidoria/index.php/artigos?download=2:assedio-moral>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

_____. **Lei 18.456, de 30 de abril de 2014**. Dispõe sobre prevenção e punição de assédio moral na administração estadual. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/leis_ordinarias/2014/lei_18456.htm>. Acesso em: 2 abr. 2016.

_____. Poder Judiciário. Tribunal de Justiça de Goiás. Diretoria de Recursos Humanos. **Informação nº0013/2019**. Goiânia: DRH, 2019.

_____. Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás – Sindjustiça. **Combate ao assédio moral no Judiciário é tema de campanha do SINDJUSTIÇA**. Disponível em: <<https://sindjustica.com/2017/07/25/sindjustica-lanca-campanha-em-combate-ao-assedio-moral-no-trabalho/>>. Aceso em: 26 abr. 2019.

EVANGELISTA, M. S.; FAIMAN, C. J. S. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos. **Saúde, Ética & Justiça**. v.20, n.2, p.43-56, 2015.

FERRAZ, A. M. S. **Assédio moral no trabalho: relações com bases de poder do supervisor, autoconceito profissional e satisfação no trabalho**. 2009. 151f. Dissertação (Mestrado em Psicologia aplicada) – Program de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia/MG.

FREIRIA, D. I. S. **Assédio moral no serviço público. Ocorrência e adoecimento em uma universidade federal**. 2018. 99f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul. Chapecó/SC.

GALLO, R. C. **Assédio moral no trabalho na perspectiva sindical**. 2016. 90f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Pró-Reitoria Acadêmica. Faculdade Potiguar, Natal/RN.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HELOANI, R. Assédio moral: ultraje a rigor. **R. Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 2, p. 29-42, jan./jun. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JACOBY, A. R.; FALCKE, D.; LAHM, C. R. et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Rev. Mal- Estar Subj.** v.9, n.2, p. 619-45, 2009.

MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. **Assédio Moral é crime. Denuncie!** Fortaleza: Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Estadual do Ceará; 2009. Disponível em: <http://assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_Ceara.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2019.

MARQUES, M. R. S. **Assédio moral**. Artigo, 2010. Disponível em: Disponível em: <<http://www.ufrr.br/ouvidoria/index.php/artigos?download=2:assedio-moral>>. Acesso em: 11 maio. 2019.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M.V.S. assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – Revista De Administração Mackenzie**. v.9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto. **Psico-USF**, v.16, n.2, p. 163-173, mai/ago. 2011.

_____; _____. Assédio moral nas organizações. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MESQUITA, A. A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, jan./abr. 2017.

NUNES, T. S. **Assédio Moral no Trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, 2011.

RAMOS FILHO, W. Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs**, n. 108, jun. 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702/522>. Acesso em: 12 maio. 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional:** Ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOBOLL, Lis Andréa. Assédio Moral. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

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

SOUZA, J. D. **As chefias avassaladoras.** 2. ed. São Paulo: Editora Novo Século, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.