

O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma Instituição de Ensino Superior da Região Norte do Brasil.

DIELLY DÉBORA FARIAS FONSECA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

CARLOS ANDRÉ CORRÊA DE MATTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

ALESSANDRO DE CASTRO CORRÊA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ (IFPA)

O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma Instituição de Ensino Superior da Região Norte do Brasil.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um aspecto fundamental para a vida em sociedade e a interação entre os trabalhadores e o local de trabalho tem reflexos em diversos aspectos da vida humana. No âmbito organizacional, a relação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho repercute fortemente em aspectos valorizados pelas organizações como motivação, comprometimento, satisfação no trabalho, engajamento, produtividade, entre outros. No âmbito pessoal o trabalho é capaz de influenciar na forma como os trabalhadores se percebem e como eles são percebidos em suas relações pessoais e sociais (HERZBERG, 1966, 1980, 1996).

Assim, apesar do trabalho ser, essencialmente, um aspecto de valorização humana, muitas vezes, ele se constitui em relações conflituosas, manifestações de preconceitos e, por vezes, assume formas violentas. Nesse sentido, a preocupação com a violência no ambiente de trabalho assumiu maior destaque a partir do final do século XX, ocasião que passou a integrar mais frequentemente as preocupações organizacionais. Freitas (2001) destaca que, gradativamente, o debate sobre a violência no ambiente organizacional ganhou contornos científicos, tanto para identificar suas causas, quanto encontrar alternativas de prevenção e controle.

Classificado entre as formas de violência, o assédio moral e sexual constitui parte do estrato negativo das relações de trabalho e podem ser entendidos como um reflexo da omissão da gestão organizacional, por vezes, igualmente violenta, ou que tem mal ou pouco definidos os valores que orientam sua conduta. A violência discriminatória traz graves prejuízos pessoais e organizacionais, uma vez que, mesmo quando direcionada a uma única pessoa, o clima hostil provocado pelo assédio se reflete negativamente nos demais e acaba por atingir a organização pela contaminação do ambiente de trabalho. Hirigoyen (2000, p.17) conceitua assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Por outro lado, o assédio sexual é reconhecido pela União Europeia como uma forma de discriminação que ocorre sempre que se observa “[...] um comportamento indesejado de carácter sexual [...] com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial, quando cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo” (JORNAL DA UNIÃO EUROPÉIA, 2014, p.40).

Diversos estudos (FREITAS, 2007; GUEDES, 2008; HIRIGOYEN, 2006, MATTOS et al., 2010 e outros) destacam que algumas organizações equivocadamente fomentam a ideia de que a competitividade entre seus integrantes proporcionará maior desempenho individual e coletivo. O uso descompassado de práticas voltadas para a busca pela excelência profissional pode servir como justificativa para que comportamentos perversos e hostis passem a integrar o cotidiano da organização.

Desta forma, aprofundar estudos com foco no assédio moral e sexual pode contribuir para a formulação de estratégias que informem, orientem, discutam, coíbam e punam práticas violentas, que atentem contra a dignidade humana e, especialmente, aquelas de cunho perverso. Discutir o assédio moral e o assédio sexual no âmbito organizacional pode fomentar a consolidação de condutas pautadas na moral e em princípios éticos que permitam distinguir posturas esperadas daquelas não aceitas pela organização.

Caran et al. (2010), destacam que os casos de assédio nas organizações privadas são normalmente mais perceptíveis, geralmente perduram por menor tempo e finalizam com a demissão do assediado. Entretanto, o mesmo autor lembra que nas organizações públicas a violência assediosa podem durar anos em decorrência da estabilidade no serviço público, aspecto que, em certa medida, acaba por proteger o agressor, forçando o assediado a tentar uma remoção para outro setor ou departamento, ou ainda, a conformar-se em sua condição, que fatalmente levará ao adoecimento e, muitas vezes, a opção pelo desligamento da organização.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Nesse contexto, o presente estudo concentrou-se em analisar a presença e as características do assédio moral e sexual em uma Instituição Federal de Ensino Superior da Região Norte do Brasil e, assim, mensurar seus efeitos nos pedidos de remoção. Desta forma, o problema de pesquisa que orientou a investigação foi: quais são as características do assédio moral e sexual na instituição pesquisada e como ele influencia os pedidos de remoção? O caráter inovador deste estudo está em sistematizar informações que busquem mensurar os efeitos do assédio moral e sexual na movimentação interna de pessoal, o que impacta, em certa medida, em novos processos de socialização e maiores gastos com treinamento e desenvolvimento.

Os achados possibilitaram caracterizar o assédio moral e sexual em quatro fatores que foram denominados como: “Induzir ao erro” (fator principal), “Desqualificar”, “Isolar e Recusar Comunicação”, e “Violência Verbal, Física e Sexual” e constar que há uma associação positiva entre a ocorrência do assédio moral e sexual e a movimentação de pessoal por meio dos pedidos de remoção. Esses aspectos justificam as políticas de combate e prevenção ao assédio moral e sexual como uma forma de proporcionar um ambiente de trabalho mais produtivo, ético e que seja capaz de refletir uma perspectiva moderna da atividade laboral.

2 REVISÃO DA LETERATURA

2.1 ASSÉDIO MORAL: ORIGEM, EVOLUÇÃO E CARCATERÍSTICAS.

A violência no ambiente de trabalho remonta a antiguidade, com o início da exploração do homem como força de trabalho. Entretanto, conforme Costa et al. (2015), os estudos sobre assédio moral identificado como forma de violência, ganharam força nos países desenvolvidos somente no final do século XX, quando passaram a ser compreendidos como ação destruidora das relações de trabalho, do trabalhador e das organizações. Entretanto, para que o assédio moral fosse reconhecido como uma forma de violência organizacional, e sua manifestação fosse caracterizada como tal, foi necessário um longo período de amadurecimento, observado desde meados da década de 1970.

Conforme Einarsen, Nielson e Glase (2017) o primeiro trabalho, no qual se pode reconhecer características de estudos científicos sobre assédio moral, é a obra intitulada “O trabalhador assediado”, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky (BRODSKY, 1976). Nele a pesquisadora definiu o assédio como sendo tratamento repetido, contínuo e persistente, a fim de atormentar e perseguir o outro para intimidá-lo. Contudo, até então, pouco se conhecia quanto aos prejuízos potenciais do assédio moral para os valores de um grupo e discussão não avançou em termos de gestão organizacional (EINARSEN; NIELSEN; GLASØ, 2017), uma vez que, a pesquisa de Brodsky (1976) concentrava-se nas condições sócios-médicas do trabalho, motivada pela então recente promulgação dos direitos trabalhistas na Suécia.

Estruturadas as dimensões do assédio, os estudos que introduziram a perspectiva moral foram apresentados 14 anos mais tarde, já na década de 1990, pelo psicólogo sueco Heinz Leymann, pesquisador na área da psicologia do trabalho. Leymann (1990) identificou uma

forma de violência, com características coercitivas, a qual identificou como “psicoterror” (MATTOS et al. 2010), com características mais abrangente, Leymann (1990) classificou como violência o uso de comunicação hostil e não ética direcionada por um ou mais indivíduos de forma sistemática. Assim, o assediado era colocado em uma condição desprotegida, essencialmente, indefesa e condicionado a permanecer nesta situação de submissão com a utilização de ações hostis (LEYMANN, 1990; 1996).

Os estudos de Leymann (1990, 1996) fizeram com que a expressão *mobbing* ganhasse força nos países europeus, como o equivalente ao que se conhece hoje como assédio moral. Helonai (2004) destaca que essa expressão provavelmente começou a ser utilizada bem antes dos trabalhos de Leymann, por volta da década de 1960, pelo zoólogo austríaco Konrad Lorenz, que utilizou a expressão para designar comportamentos agressivos utilizados por animais com o intuito de expulsar um membro indesejado do grupo.

Com a evolução dos estudos o assédio moral passou a receber atenção de diversas áreas das ciências, especialmente, a partir dos trabalhos publicados pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, que até hoje se posiciona como umas das principais referências no estudo do assédio moral. No ano de 1998, na obra “*Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*” ela ampliou e sistematizou a compreensão do assédio moral (HIRIGOYEN, 2000).

No Brasil, os estudos voltados a essa forma de violência se intensificaram com a publicação da dissertação de mestrado da médica Margarita Barreto, no ano de 2000, intitulada como “Uma jornada de humilhações” (BARRETO, 2000). O estudo, com amostra pouco superior a 2000 trabalhadores de indústrias no Estado de São Paulo, apresentou resultados preocupantes e até então desconhecidos. Entre eles, destacaram-se: 42% dos entrevistados relataram histórias de humilhações no trabalho, dentre os quais as mulheres foram as que apresentam a maior frequência, sendo que 65% delas relatam alguma experiência humilhante e degradante durante o trabalho.

Barreto (2004) definiu assédio moral como a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho. Ela destacou que essa violência é mais comum nas relações hierárquicas autoritárias, assimétricas e não éticas, que resulta na desestabilização do tripé: trabalhador, ambiente de trabalho e organização e leva o trabalhador a desistir do emprego.

Einarsen et al. (2005) complementam e definem o assédio moral como condutas abusivas frequentes de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, com foco em uma ou mais pessoas. Tais ações causam humilhação, ofensa e angústia, e podem afetar de forma negativa o desempenho do trabalho e o ambiente organizacional. Costa et al. (2015) destacam que, em razão de multiplicidade de alcance do assédio moral em termos de diversas áreas do conhecimento, como medicina, psicologia, psiquiatria, direito e administração, a definição de um conceito completo para o assédio moral ainda não pode ser feita, visto que ainda há um vasto campo de estudo a ser explorado e suas consequências ainda não foram elencadas em definitivo.

Guedes (2008) destaca a possibilidade de uma violência paralela, advinda do ambiente familiar e das relações sociais do assediado, uma vez que ele leva para essa convivência o estresse sofrido no local de trabalho. Assim, como há limitações na compreensão e no apoio de familiares e parentes, a vítima do assédio pode se isolar não apenas no local de trabalho, mas também na vida social e familiar. Esse distanciamento, por vezes, mal interpretado pode levar a deterioração do convívio e resultar em divórcio e rupturas nas relações familiares. Ao abordar a evolução do assédio moral, Leyman (1990) categorizou quatro fases que descrevem suas etapas (Quadro 1):

Quadro 1 – Fases do assédio moral.

Fase	Características
Fase 1	É a fase inicial do processo, que, possivelmente, teve origem em um conflito sobre o trabalho. Leyman (1990) destaca tratar-se de um período muito curto, partindo logo para as ações estigmatizantes do agressor ou agressores sobre o agredido;
Fase 2	A comunicação passa a ser usada como mote para o assediador, que de forma consistente, persistente e contínua objetiva causar danos à vítima no sentido de puni-la ou simplesmente tirá-la do caminho. Nesta fase o assediador busca atacar a reputação do assediado, prejudicar a comunicação deste com ele e com os colegas de trabalho, isolar o assediado, restringir ou descaracterizar o repasse das atividades e informações podendo chegar à violência física ou à eminência desta
Fase 3	O assediado passa a sofrer com a imagem que os colegas construíram dele em decorrência das ações do assediador. A alta administração passa a acreditar que essa representação é a verdadeira personalidade daquele trabalhador. As graves injustiças causadas nessa fase fazem com que o assediado seja um indivíduo marcado negativamente, como consequência a alta administração passa a acreditar que o problema está no desvio de comportamento do assediado, assim, são convencidos que ele provocou a situação e os reflexos negativos de seu trabalho são de responsabilidade dele mesmo
Fase 4	Na última fase o assediado não tem mais forças para lidar com a situação que foi instalada sobre seu trabalho e sua imagem, seu rendimento, naturalmente, diminui. Nesse estágio se intensificam as licenças médicas, mudança para um posto de trabalho degradante, comprometimento de seu currículo no mercado de trabalho e agravando problemas psicossomáticos, sociais e psíquicos. Entretanto, Guedes (2008) destaca que as quatro fases não irão acontecer em todos os casos, uma vez que o assediado poderá se desligar do local de trabalho ao longo das fases anteriores.

Fonte: adaptado de Leyman (1990) e Guedes (2008).

Não se tem certeza do que causa o assédio moral, contudo como destacam Hirigoyen (2000) e Barreto (2003) ele pode ser desencadeado por inveja, preconceito, ciúme, competitividade, individualismo, ou ainda, rivalidade fomentada pela própria organização e instabilidade no emprego. O certo é que, todos aqueles que diferem do grupo, são vítimas em potencial, não importando as condições pelas quais ele se diferencia, seja cor, sexo, escolaridade, cultura, potencial de trabalho, salário, idade ou limitações físicas, entre outras. O que faz com que o indivíduo seja o alvo do assédio é sua singularidade confrontada com o desvio comportamental do agressor (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2003). Diversos estudos mostram quatro tipos de assédio moral, conforme o Quadro 2:

Quadro 2 – Tipos de assédio moral.

Tipo	Características	Autores
Vertical descendente	Ocorre quando o superior hierárquico, investido do poder e autoridade do cargo na estrutura organizacional, expressa comportamentos agressivos, hostis e antiéticos, com o objetivo de atingir a dignidade do subordinado.	Hirigoyen (2000), Barreto (2003) e Ferreira (2004)
Vertical ascendente	É caracterizado um indivíduo ou um grupo de indivíduos, subordinados atentam contra a autoridade do superior hierárquico que passa a ser objeto do assédio. Busca-se provocar a saída do superior hierárquico. Nesse caso o assédio pode ser fomentado por uma gestão autoritária e excessivamente competitiva ou mesmo por uma gestão fraca e sem direção, aspecto que resulta em uma insatisfação generalizada do modelo de gestão utilizado pelo superior hierárquico	Guedes (2008) e Alkimin (2013)
Horizontal	Caracterizado pela ausência de hierarquia entre as partes, esse tipo de assédio ocorre entre colegas de trabalho, pela humilhação e ridicularização da vítima, justificada por inveja, competitividade, intolerância ou preconceito.	Hirigoyen (2000), Barreto (2004) e Alkimin (2013)
Organizacional	Modalidade praticada pela organização: Refere-se às práticas aplicadas às rotinas de trabalho criadas e incorporadas pelos níveis mais altos na hierarquia organizacional que ridicularizam ou expõem os subordinados, como punições descabidas, excessivas ou vexatórias.	Araújo (2007)

Fonte: adaptado pelos autores.

Heloani e Barreto (2015) afirmam que a falta de solidariedade gerada pela disputa de espaços resulta em um espiral de competitividade estimulada pela busca da estabilidade e colocação no mercado de trabalho. A injúria, o estresse, o medo de ser demitido e o controle passam a ser o resultado natural do mercado extremamente competitivo que podem levar ao surgimento e agravamento do assédio moral na organização. Portanto, quando a organização normatiza a conduta de seus integrantes, possibilita que os gestores respaldem seus atos de forma objetiva, o que diminui a possibilidade de interpretações variadas. Por outro lado, a falta de esclarecimento dificulta a identificação de práticas assediosas pelo simples desconhecimento o que fragiliza ainda mais o assediado (FITZGERALD; ORMEROD, 1991).

2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual por vezes é confundido com uma “cantada” e pode ser compreendido a princípio como um episódio com nenhuma ou baixa gravidade. Entretanto, Freitas (2001) ao tratar da temática diferencia a “cantada” do assédio sexual. Para a autora, a primeira seria uma proposta habilidosa que tem por objetivo convencer o outro, com base na sedução, a aceitar as investidas. Por outro lado, o assédio sexual assume cunho autoritário, perverso que tem a punição como forma de coerção.

A União Europeia reconheceu o assédio sexual como forma de discriminação através da Directiva 2004/113/UE, que o caracteriza como “[...] sempre que ocorra um comportamento indesejado de carácter sexual [...] com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial quando criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo” (JORNAL DA UNIÃO EUROPÉIA, 2014, p.40)

Quanto aos comportamentos que constituem o assédio sexual no trabalho pode-se considerar anedotas, conversas sexuais, favores sexuais, voyeurismo, ambiente pornográfico e contato físico não desejado (DIAS, 2008; DEUTSCHMAN, 1991). De forma ostensiva, a perseguição à vítima ocorre através de ofensas, telefonemas insistentes, presentes, perseguição na rua e em ambientes frequentados pela vítima (REBELO, 2008; NOBREGA, 2016). Podendo chegar à comportamentos extremados de abuso sexual, sendo este o extrato final e mais grave do assédio (DIAS, 2008).

Costa (1995) aborda as vantagens oferecidas na troca sexual, como promoções, aumento salarial e estabilidade. A pesquisadora considera em seus estudos desde as formas sutis (olhar e fala) até as punições quando ocorrem negativas, como a demissão e a violência física. O risco de permanência no emprego ocorre não somente pela ameaça direta, mas também de forma indireta, através do ataque ao bem-estar no trabalho (SUPLICY, 1995).

A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001, p. 41) define assédio sexual como uma “[...] conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual”. A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001, p. 47) amplia a noção de assédio sexual quando acrescenta o conceito de liberdade sexual como “[...] noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade, que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente assegurados”. Assim a violação desse direito deixa de ser um problema apenas entre as duas partes (assediador e assediado) e passa a agredir os direitos assegurados a todo cidadão.

Quando o assédio assume dimensão sexual se constitui uma violência materializada pelo exercício do poder, seja hierárquico, de gênero ou econômico (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; SUPLICY, 1995; MESQUITA, 2004; COSTA, 1995; DIAS, 2008; NÓBREGA, 2016; BENDIXEN; KENNAIR, 2017; DÓREA, 2013; PINA; PAGE, 2015). Destaca-se que Brito (2011) Jesus e Gomes (2002) e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2001) deixam claro que a investida sexual

correspondida de forma recíproca não configura assédio sexual. Por esta razão é fundamental para que se configure assédio a ação indesejada persistente, respondida pela vítima através de repúdio aos atos assediosos.

O assédio sexual pode ser classificado em duas formas: (1) o assédio sexual por intimidação ou ambiental, caracterizado pela criação de um ambiente sexualizado, instalando-se, assim, um clima hostil e intimidador (MEJÍAS GARCIA, 2001; BARROS, 2005; BRITO, 2011; MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) e (2) o assédio sexual por chantagem ou *qui pro quo*, caracterizado pela existência da hierarquia e autoridade nas relações de trabalho (BRITO, 2011; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; PIERUCCI et al., 2014)

Quando o assédio sexual ocorre por intimidação ou na forma ambiental observa-se a disputa de espaço profissional, entretanto o assediador utiliza o assédio sexual em vez do moral, quando a vítima se trata de uma figura fragilizada na organização ou socialmente, na maioria das vezes, mulheres e homossexuais. Outra característica do assédio sexual ambiental é que a relação de poder no sentido hierárquico não é uma condição *sine qua non* para ocorrência dessa forma de assédio (MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

No assédio sexual ambiental a violência é caracterizada pelo ataque à liberdade de negar as ações sexistas. Ressalta-se, também, que nesta forma de assédio a vítima não necessariamente sofre punições ou tem sua posição de trabalho prejudicada. Sendo assim, o assédio sexual ambiental é habitualmente praticado por colegas de trabalho (PIERUCCI et al., 2014), constituído como ilícito civil, trabalhista e administrativo (BRITO, 2011).

Já no caso do assédio sexual por chantagem ou *qui pro quo*, este se caracteriza pela presença da hierarquia e autoridade nas relações de trabalho (BRITO, 2011; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; PIERUCCI et al., 2014). Para Brito (2011) e a Organização Internacional do Trabalho (2001), a ameaça à condição de trabalho, econômica e moral condiciona a vítima à compreensão de que, caso não aceite, sofrerá prejuízos materiais e caso aceite, terá vantagens profissionais que estão condicionadas exclusivamente ao seu sim.

Essa modalidade de assédio configura crime tipificado no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) desde o ano de 2001, a partir da promulgação da Lei No. 10.224, de 15 de maio de 2001 (BRASIL, 2001) que alterou o decreto-lei de no. 2.848 de 7 de dezembro de 1940, no seu artigo 216-A, com o preenchimento da exigência de se considerar “[...]superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940).

No Brasil o assédio sexual só é considerado crime quando ocorre no ambiente de trabalho e se praticado por superior hierárquico. Conforme Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) ele legitima-se como forma de conseguir vantagem ou favorecimento sexual pela condição de poder instituída pelo assediador desempenhar cargo de superior hierárquico ou que releve alguma forma de ascendência decorrente de cargo ou função que o coloquem em condição de poder sobre a vítima. Contudo, mesmo não caracterizando crime, o assédio sofrido por colega de trabalho, cliente ou subordinado é um problema real no ambiente corporativo.

Nesse contexto, Freitas (2005, p. 15) refere-se a “saúde moral” da organização como sendo um comportamento crítico permanente quanto as práticas das organizações e de seus trabalhadores, que seja norteadas por compromissos e princípios éticos, justos e íntegros e que sejam capazes de atingir toda a rede de relacionamentos organizacionais – trabalhadores, concorrentes e sociedade. Assim, o papel exercido pela organização passa a ser condicionante para a redução dos casos de assédio sexual.

Pesquisas relacionadas com a conduta e os valores das organizações (FITZGERALD, et al., 1997; HULIN; FITZGERALD; DRASGOW, 1996; PINA; PAGE, 2015; PRYOR;

MEYERS, 2000; WILLNESS; STEEL; LEE, 2007) mostram que a tolerância no ambiente organizacional favorece o assédio sexual e sua repetição. Por outro lado, organizações que têm políticas de intolerância a comportamentos abusivos inibem a atuação de assediadores, assim como estimulam à vítima a se defender sem temer retaliações.

Tal como ocorre no assédio moral, o agressor pode encontrar no ambiente organizacional grupos que corroborem com essas práticas assediosas. Tendo o anonimato como proteção à sua ação, cria-se um ambiente hostil e abusivo (MESQUITA, 2004; PINA; PAGE, 2015; PRYOR; FITZGERALD, 2003), no qual a responsabilidade é difundida, fazendo com que o crime não seja pertencente a um único criminoso, mas a um comportamento aceitável de uma coletividade (CHAMBERLAIN et al., 2008; PINA; PAGE, 2015).

Burges e Borgida (1997) complementam e destacam que, baseadas na crença de que as mulheres no ambiente corporativo não são somente colegas de trabalho, mas potenciais parceiras sexuais em um ambiente de trabalho no qual a sexualidade não é controlada, o assédio é visto como algo natural. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2001) o assédio sexual é um componente que influencia diretamente a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, uma vez que se sustenta na estrutura social de poder. Conforme Mesquita (2004), o assédio sexual deve ser compreendido como uma forma de discriminação e violência contra a mulher em sua condição social e de trabalhadora, ameaçando sua integridade física, moral e laboral e colocando em risco sua saúde mental e sua liberdade sexual.

3 METODOLOGIA

Conforme Gil (2014), este estudo classifica-se como uma investigação descritiva, feita na forma de levantamento, com amostragem probabilística e tratamento de dados quantitativo. Gil (2014) destaca que estudos descritivos buscam retratar a percepção de uma dada população, com relação a um fenômeno específico, sem, ou com a menor interferência possível do pesquisador. O universo de pesquisa foi formado por servidores, lotados em uma Instituição de Federal de Ensino Superior na Região Norte do Brasil, sendo composto por técnicos administrativos e docentes, ocupantes ou não de cargos de gestão, perfazendo ao todo 5.408 servidores. A amostragem foi probabilística aleatória simples, conforme a Fórmula 1 (GIL, 2014) sendo calculada com 90% de margem de segurança e 6% de erro, o que resultou em 251 questionários de pesquisa válidos:

$$(1) n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Em que: n= tamanho da amostra; σ^2 = nível de confiança (em número de desvios padrão); p = percentagem com a qual o fenômeno se verifica; q = percentagem complementar; N = tamanho da população; e e^2 = erro amostral ao quadrado.

Os dados foram obtidos com a utilização de questionário organizado em duas seções: a primeira reuniu informações sociodemográficas dos entrevistados como: idade, escolaridade, cargo, estado civil, experiência profissional, entre outras; a segunda foi formada por 44 afirmativas que caracterizaram formas de assédio moral e sexual com respostas em escala de Likert com dez itens, estendendo-se entre um (1) para nunca acontece até dez (10) para sempre ocorre. A pesquisa foi aprovada no comitê de ética em pesquisas com seres humanos pelo protocolo CAAE: 79380217.0.0000.0018.

O tratamento de dados utilizou técnicas multivariadas, sendo selecionadas a análise fatorial exploratória (AFE) para a identificação das características do assédio moral e a regressão linear múltipla (RLM) para verificar a associação entre o assédio, moral e sexual, e os pedidos de remoção. Procurou-se assim observar relações de dependências entre as variáveis e, portanto, identificar se havia, ou não, relação entre os pedidos de remoção e a ocorrência do

assédio. A análise fatorial conforme Hair et al. (2009) é uma técnica de análise de dados, classificada entre as técnicas de interdependência que se destaca pela capacidade de sumarizar grande volume de dados em reduzido número de fatores, ou variáveis latentes. A análise fatorial pode ser expressa conforme a Fórmula 2 (DILLON; GOLDSTEIN, 1984):

$$(2) X = \alpha F + \varepsilon,$$

Em que X é o p -dimensional, vetor transposto das variáveis observáveis, denotado por $X = (x_1, x_2, \dots, x_p)^t$; F é o q -dimensional, vetor transposto das variáveis não observáveis ou variáveis latentes, identificados como fatores comuns, expressos por $F = (f_1, f_2, \dots, f_q)^t$, sendo $q < p$; ε é o p -dimensional, vetor transposto de variáveis aleatórias ou fatores únicos, $\varepsilon = (e_1, e_2, \dots, e_p)^t$; e α é a matriz (p, q) de constantes desconhecidas, denominadas como “cargas fatoriais”.

Neste estudo foram utilizados os escores fatoriais que conforme Hair et al. (2009) podem substituir as variáveis originais, e são expressos por meio da combinação linear, mostrada na Fórmula 3 (DILLON; GOLDSTEIN, 1984), em que, para cada fator f_j , o i -ésimo escore fatorial é definido por F_{ij} :

$$(3) F_{ij} = b_1 x_{i1} + b_2 x_{i2} + \dots + b_p x_{ip}; i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, p$$

Em que: b_i são os coeficientes de regressão estimados para os n escores fatoriais comuns; e x_{ij} são as n observações das p variáveis observáveis.

Quanto à regressão linear múltipla (RLM), é uma técnica de dependência utilizada para “estimar uma função matemática que busca descrever o comportamento de determinada variável, denominada dependente, com base nos valores de uma ou mais variáveis, denominadas independentes” (CUNHA; COELHO, 2009, p. 132). Assim, no contexto deste estudo, a regressão linear múltipla foi utilizada para mensurar a influência do assédio (variáveis independentes), expressas pelos escores fatoriais (3) nos pedidos de remoção (variável dependente). A regressão linear múltipla pode ser expressa conforme a Formula 4 (CUNHA; COELHO, 2009).

$$(4) Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon$$

Em que: Y é a variável dependente; x_1, x_2, \dots, x_n são variáveis independentes; $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ são os parâmetros da regressão; e ε é o termo de erro ou o resíduo da regressão.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A amostra foi composta por brasileiros (98%), heterogênea quanto ao sexo, porém com leve predominância de mulheres (52%) sobre homens (48%). A faixa etária com maior frequência foi de 26 a 41 anos (49%) e a escolaridade foi elevada entre os entrevistados, posicionando-se na maioria das observações a nível de especialização (35%). Casados (40%) e autodeclarados pardos (60%), os entrevistados foram profissionais ocupantes de cargo efetivos (97%), na maioria técnico-administrativos (78%) que não recebiam função gratificada ou cargo de direção (56%). A experiência profissional posicionou-se nos estratos entre 1 a 5 anos (29%) e acima de 20 anos de serviço na instituição (33%), quanto ao local de trabalho os institutos reuniram quase a metade da amostra (43%).

4.2 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA.

Os dados foram tratados inicialmente com a análise fatorial exploratória. A adequação da matriz de dados foi verificada (Tabela 1). A determinante foi diferente de zero e o teste KMO (KMO=0,920) e de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=4.853,19$, p-valor=0,000) mostraram valores considerados elevados, aspecto que confirmou o ajustamento da matriz a utilização da análise

fatorial. Para determinar o número de fatores foi utilizado o critério do autovalor, combinado extração pelo método de componentes principais (ACP) e rotação ortogonal Varimax.

Esses procedimentos possibilitaram sumarizar as 44 variáveis originais em 24, distribuídas em quatro fatores que explicaram 66,05% da variância dos dados e mostraram consistência interna satisfatória, com coeficientes alphas de Cronbach de 0,912 (Fator 1), 0,882 (Fator 2), 0,863 (Fator 3), 0,859 (Fator 4) e 0,936 para todas as variáveis em conjunto. Assim, os fatores foram considerados fidedignos e sem vieses, conforme os parâmetros mostrados em Kline (1998) e Hair et al. (2009) que consideram alphas superiores a 0,700 como adequados.

Os fatores explicaram a maior parte da variância das variáveis, com comunalidades superiores a 0,553 (Tabela 2). A denominação dos fatores ocorreu pela interpretação semântica das variáveis. Desta forma, o Fator 1, reuniu sete variáveis e foi denominado como “**Induzir ao erro**”. O Fator 2, com seis variáveis, foi identificado como “**Desqualificar**”. O Fator 3, também com seis variáveis, foi identificado como “**Isolar e recusar de comunicação**” e o Fator 4, com cinco variáveis, captou formas de “**Violência verbal, física e sexual**” e como tal foi denominado.

Tabela 1 – Fatores, autovalores, variância explicada e coeficiente alpha de Cronbach.

Fator	Qtd. de variáveis	Autovalor	Variância Explicada	Alpha de Cronbach
1	7	4,68	19,52	0,912
2	6	3,97	16,53	0,882
3	6	3,96	16,50	0,863
4	5	3,24	13,50	0,859
Total	24	15,85	66,05	0,936

KMO=0,920, Teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 4,853,19$, significante 1%).

Número de fatores determinados pelo critério do Autovalor. Extração dos fatores por Análise de Componentes Principais (ACP) e rotação ortogonal pelo método Varimax

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

O primeiro fator, “**Induzir ao erro**”, explicou 19,52% da variância e conforme a Tabela 2, reuniu a omissão de informações para a execução das tarefas (V01), a atribuição de quantidade excessiva de trabalho, para impossibilitar sua realização com qualidade e no tempo estipulado (V02), o ato de ignorar a presença, dirigindo-se a terceiros para que estes retransmitam a mensagem (V03), a criação de situações que favoreçam a erros que possam ser atribuídos ao assediado (V04), o repasse de informações defasadas (V05), a recusa de contato até mesmo visual (V06), além da atribuição de tarefas desprezíveis ou humilhantes (V07). Esse conjunto de ações são posturas habitualmente adotadas pelo assediador (HIRIGOYEN, 2000; GUEDES 2008; BARRETO, 2003), com o objetivo de induzir a vítima a erros que possam ser utilizados arditosamente para denegrir a imagem profissional e prejudicar até mesmo a autoavaliação profissional do assediado.

Assim a vítima do assédio, muitas vezes, não percebe que os erros cometidos foram favorecidos pela ação direta do agressor. Considera-se desinformado e ultrapassado, devidos às informações que recebeu e face aos resultados insatisfatórios de seu trabalho. Conforme Hirigoyen (2000) e Guedes (2008), cria-se um ambiente de desconfiança sobre aquele trabalhador. Ele fica estigmatizado como o culpado pelos erros graves nas atividades que realiza e acaba impossibilitado de argumentar em sua própria defesa. Portanto, quando o agressor repassa informações por meio de terceiros, ele garante testemunhas para aquela demanda, que possivelmente não será cumprida sem erros. O agredido pode reagir com cólera aos erros cometidos, justificando aos demais seu comportamento desequilibrado e agressivo. Nesse sentido, conforme Leyman (1990), Hirigoyen (2000) e Guedes (2008), a vítima passa a achar justo o afastamento imposto pelo assediador e a incumbência para a realização de tarefas

humilhantes e desprezíveis, uma vez que lhe foram dadas oportunidades de mostrar competência, mas não respondeu à contento.

Tabela 2 – Fatores, variáveis, cargas fatoriais e comunalidades

Fator	Afirmativa	Variável	Carga fatorial	h ²
1	Omitiu deliberadamente informações necessárias para a realização das tarefas	V01	0,821	0,719
1	Atribuiu a você quantidade excessiva de tarefas, impossibilitando cumpri-las com qualidade e no prazo.	V02	0,754	0,714
1	Dirigiu-se a terceiros, pedindo que eles transmitam a mensagem a você, mesmo que na sua presença.	V03	0,741	0,675
1	Criou situações para favorecer erros que fossem atribuídos a você	V04	0,727	0,689
1	Passou informações defasadas sobre as atividades a serem realizadas	V05	0,665	0,565
1	Recusou qualquer contato com você, até mesmo visual	V06	0,656	0,671
1	Atribui-lhe tarefas desprezíveis ou humilhantes	V07	0,650	0,629
2	Atribuiu a você atitudes agressivas ou desequilibradas	V08	0,783	0,694
2	Fez comentários maliciosos, preconceituosos ou depreciativos sobre você.	V09	0,777	0,718
2	Ocasionou contato físico considerado ofensivo e fez parecer ser acidental	V10	0,732	0,635
2	Demonstrou desinteresse por você ao repassar informações e conteúdos	V11	0,682	0,657
2	Fez brincadeiras irônicas acerca de alguma dificuldade ou deficiência que você tenha	V12	0,659	0,574
2	Criticou seu trabalho de forma injusta ou exagerada	V13	0,625	0,607
3	Negou a existência de conflitos ou desentendimentos, mesmo quando eles eram evidentes.	V14	0,842	0,745
3	Deixou deliberadamente de comunicar-lhe eventos promovidos pela instituição	V15	0,802	0,722
3	Fez proposta de cunho sexual e ofensiva, justificada pela sua aparência física e disponibilidade.	V16	0,786	0,671
3	Excluiu você das atividades realizadas pelas equipes de trabalho	V17	0,745	0,615
3	Insinuou que você era inferior aos demais	V18	0,742	0,652
3	Aumentou deliberadamente o nível de dificuldade das atividades que caberiam especificamente a você	V19	0,573	0,553
4	Agrediu fisicamente (empurrões, puxou algo com agressividade, etc.)	V20	0,738	0,697
4	Fez comentário de cunho sexual ofensivo sobre sua maneira de vestir ou se comportar	V21	0,707	0,640
4	Zombou de alguma característica sua (nacionalidade, origem, vida privada, etc.)	V22	0,707	0,729
4	Falou com você gritando	V23	0,690	0,619
4	Insultou-o (a) com termos obscenos e degradantes	V24	0,650	0,672

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

O segundo fator identificado como “**Desqualificar**” esse fator explicou 16,53% da variância e reuniu dentre as ações assediosas a atribuição ao assediado de atitudes agressivas ou desequilibradas (V08), comentários maliciosos, preconceituoso ou depreciativos sobre o assediado (V09), ocasionar contato físico de maneira ofensiva e fazer parecer acidental (V10) e demonstrar desinteresse ao repassar informações para o assediado (V11).

Ao desqualificar a vítima, o agressor diminui seu potencial de reação, uma vez que a imagem do assediado se fragiliza no grupo como consequência de reações agressivas

essencialmente desequilibradas e constantemente atribuídas a ele (HIRIGOYEN, 2000; GUEDES; 2008). Reagir aos comentários negativos, depreciativos, maliciosos e carregados de ironia, torna-se cada vez mais difícil, pois ao ser desqualificado perde-se o apoio dos colegas de trabalho ou dos escalões mais elevados da hierarquia organizacional.

Com o objetivo de desqualificar a vítima, o agressor utiliza o assédio sexual como forma de atingir trabalhadores fragilizados socialmente, especialmente mulheres e homossexuais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). O contato físico ofensivo e constrangedor é justificado como acidental, entretanto, frequente; ocorre com a finalidade de criar um ambiente hostil e intimidador (BARROS, 2005; BRITO, 2011; MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). Assediar sexualmente é também uma das formas de discriminar e desqualificar perante o grupo (JORNAL DA UNIÃO EUROPÉIA, 2014), pois as queixas são colocadas em dúvida em decorrência da percepção distorcida dada pelos comentários negativos provocados pelo agressor. A desqualificação perpassa pela crítica injusta e exagerada do trabalho, o qual passa por forte vigilância, e pela demonstração de desinteresse no repasse das informações. Para Zabala (2003), nem os colegas e nem a própria vítima percebem o jogo de desqualificação, uma vez que a falta de confiança na execução das atividades ocorre exclusivamente pela incapacidade do indivíduo de cumpri-las a contento.

O terceiro fator, **“Isolar e recusar comunicação”**, explicou 16,50% da variância dos dados e captou a negação da comunicação como forma de isolar o assediado. Posicionada entre as formas de assédio moral, o isolamento exprime uma das ações assediosas mais comuns nas relações de trabalho (LEYMAN, 1990; HIRIGOYEN, 2000). Assim, quando o assediador interrompe a comunicação com o assediado ele impossibilita qualquer forma de entendimento e de superação de eventual desavença (MATTOS et al., 2010). O isolamento faz com que a vítima se sinta excluída do grupo, como se não pertencesse mais a aquele ambiente (LEYMAN, 1990). Para Dias (2008) e Deutschman (1991), o isolamento é uma das ações frequentes no assédio sexual (V16), o qual cria um ambiente favorável à passividade de reação às propostas sexuais não desejáveis.

Dificultando o nível das atividades individuais (V19), o assediador impossibilita que assediado as conclua, justificando aos demais a exclusão do assediado das atividades e eventos realizados pela organização no futuro (V15) alijado da participação nas equipes de trabalho (V17) o assediado distancia-se dos demais colegas e sozinho, sem o apoio dos demais, fica fragilizado. Assim, esse trabalhador passa a se sentir cada vez mais isolado dos demais, dada a imagem de inferioridade criada pelo assediador (V18). Hirigoyen (2000) e Guedes (2008) destacam que negar a existência de conflitos (V14) também é uma forma de recusar a comunicação, pois não há o que discutir sobre problemas que só estão, supostamente, na mente do trabalhador perseguido. Nesse aspecto, o poder exercido pelo assediador sobre o assediado e demais colegas atua de forma direta no comportamento do assediado e na imagem que os outros possuem dele (DAHL, 1957; GUIMARÃES; CANCADO; LIMA, 2016; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; ZABALA, 2003). Como resultado, Nunes e Tolfo (2014) ressaltam que o isolamento e a falta de comunicação provocam problemas físicos e psicológicos, além de influenciarem diretamente na demissão ou aposentadoria do trabalhador vítima do assédio.

O quarto fator, denominado de **“Violência verbal, física e sexual”**, reuniu comportamentos extremados os quais mostram que as ações do assediador. Diversos estudos (FITZGERALD, et al., 1997; HULIN; FITZGERALD; DRASGOW, 1996; PINA; PAGE, 2015; PRYOR; MEYERS, 2000; WILLNESS; STEEEL; LEE, 2007) mostram que a tolerância exacerbada no ambiente organizacional facilita a ocorrência da violência física, verbal e sexual e suas repetições. Heloani e Barreto (2015) destacam que, tais violências representam a habitualidade do agressor e o descontrole da organização sobre seus empregados. Desta forma,

em muitos casos, considera-se o fator “**Violência verbal, física e sexual**” como o último estágio de uma série de agressões tidas como de menor gravidade.

Nesse contexto, o assédio ocorre com a utilização de comentários de cunho sexual ofensivo, seja pela maneira de se vestir ou pelo julgamento quanto a maneira de comportar-se (V21). Amplia-se quando ataca a dignidade da pessoa, por meio de gritos (V23) insultos, com a utilização de termos obscenos e degradantes (V24) e ao zombar de alguma característica pessoal (V22) e alcança a violência física pelo descontrole do agressor ao empurrar ou puxar algo com intempestividade (V20). Apesar desses aspectos ocorrerem com qualquer pessoa, a abordagem erótica de cunho eminentemente sexual é mais comum na abordagem a mulheres (COSTA, 1995; DÓREA, 2013; BENDIXEN; KENNAIR, 2017; MESQUITA, 2004; PINA; PAGE, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

4.3 REGRESSÃO LINEAR MULTIPLA.

Após a análise fatorial, foi utilizada a regressão linear múltipla (RLM) para analisar a incidência do assédio moral e sexual nos pedidos de remoção e com isso identificar relações de dependência entre as variáveis em estudo. Foi utilizado o método *Backward* tomando como variável dependente (VD) a assertiva “Já troquei de departamento por ter sofrido alguma forma de assédio” e como variáveis independentes (VI) os valores dos escores fatoriais. Hair et al. (2009) destacam que os escores fatoriais podem substituir as variáveis originais com a menor perda de informação possível. Os escores (VI) foram significativos a 1% e os resultados da regressão estão apresentados na Tabela 3.

Os pressupostos da regressão linear múltipla (RLM) foram investigados e atendidos. O Teste F (significativo a 1%) mostrou que pelo menos uma das variáveis independentes (VI) era capaz de influenciar na variável dependente (VD). Os resíduos tiveram distribuição normal e independente conforme o teste Jaque-Bera (p-valor=0,3447). Houve ausência de multicolinearidade, atestada pela estatística VIF com valores unitários (1,00) para todas as variáveis independentes (VI) aspecto esperado *a priori* visto que os escores rotacionados com Varimax serem naturalmente ortogonais e foi constatada a ausência de heterocedasticidade pelo teste *Breuch-Pagan-Godfrey* (p-valor=0,3449).

Tabela 3 – Regressão linear múltipla para a influência do assédio nos pedidos de remoção

Variável Dependente (VD): Já troquei de departamento por ter sofrido alguma forma de assédio					
Variáveis Independentes	Coefficientes	Desvio Padrão	Teste T	P-valor	VIF
Constante	5.087649	0.176027	28.90263	0.0000	
F1 – Induzir ao erro	0.773514	0.176379	4.385524	0.0000	1,00
F2 – Desqualificar	0.781346	0.176379	4.429928	0.0000	1,00
F3 – Isolar e recusar comunicação	0.527037	0.176379	2.988092	0.0031	1,00
F4 – Violência física, verbal e sexual	0.767304	0.176379	4.350315	0.0000	1,00
R-quadrado	0.213331	VD Média		5.0988	
R-quadrado ajustado	0.200540	VD Desvio padrão		3.1190	
Teste F	16.67775	Estatística D		1.6916	
P-valor (Teste F)	0.000000				
Teste Jaque-Bera (2,1297, p-valor=0,3447)			Teste Breuch-Pagan-Godfrey (1,1256, p-valor=0,3449).		

Fonte: pesquisa de campo (2019).

A estimação do modelo, com r-quadrado ajustado de 20%, mostrou poder explicativo adequado para pesquisas sociais e que os pedidos de remoção podem, em parte, ser explicados pelo assédio moral e sexual. Observa-se que a média da variável dependente em 5,09 ($\pm 3,12$), próxima ao centro da escala (5,50) indica intensidade intermediária do assédio nas solicitações

de mudança de departamento. Quanto as variáveis independentes (VI), os coeficientes positivos e significativos a 1% mostram que o modelo é coerente e que as variáveis independentes influenciam no desejo de remoção. Desta forma, observa-se que induzir ao erro (F1), desqualificar (F2), isolar e recusar a comunicação (F3) e praticar alguma forma de violência, física, verbal ou sexual (F4) são elementos que, levam a insatisfação com o trabalho e, por conseguinte, aos pedidos de remoção.

Para Mattos et al. (2010), o ato de marginalizar o trabalhador, afastando-o de suas atividades habituais, objetiva diminuir gradativamente sua satisfação com o trabalho, forçando-o a se afastar do ambiente ou até mesmo pedir remoção. Nesse sentido, os mesmos autores ressaltam que a organização que não combate os comportamentos assediosos compromete a equipe de trabalho pela perda de capital intelectual, uma vez que o trabalhador que deixa a organização carrega consigo os conhecimentos e experiências adquiridos, além de fomentar ações cada vez mais agressivas criando um ambiente de medo e tensão no trabalho.

No serviço público o assediador muitas vezes se mostra mais agressivo, em decorrência da impossibilidade ou da maior dificuldade para a demissão da vítima, seja a pedido, ou em decorrência da imagem negativa criada pelo agressor. Assim, comumente o servidor pede remoção e, mesmo quando atendido, corre o risco de ter sua reputação comprometida na organização (HIRIGOYEN, 2006; MATTOS et al., 2010). Para Einarsen, Nielsen e Glaso (2017), o assédio sofrido no local de trabalho, caracterizado pela sua frequência e intensidade, provoca um ambiente insustentável para a vítima, que não vê outra solução que não seja sua saída. Tal ambiente hostil é sustentado pelo desequilíbrio de poder, estimulante para ações assediosas cada vez mais graves.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa possibilitou caracterizar as formas de assédio moral em quatro fatores, ou variáveis latentes, que explicaram a maior parte da variância dos dados e foram identificados como: “Induzir ao erro” (Fator principal), “Desqualificar”, “Isolar e recusar comunicação”, e “Violência verbal, física e sexual”. Essa composição de fatores mostra o processo espiral que caracteriza o assédio e que normalmente inicia de forma velada, como induzir o assediado ao erro e, assim, possibilita desqualificá-lo perante os demais colegas de trabalho. Enfraquecido e sozinho, por ser considerado incompetente e prejudicial ao grupo, ele é progressivamente fica mais isolado dos demais. Por outro lado, a interrupção da comunicação nega qualquer possibilidade de entendimento com o agressor o que poderia interromper os ataques. Nesse momento, sozinho e fragilizado, ele se torna uma presa fácil para o assediador. Já na fase final, o agressor não se preocupa mais em esconder suas intenções e parte para ações declaradas como agressões verbais, violência física e assédio sexual.

Os resultados mostraram que todos os fatores identificados no estudo foram capazes de influenciar nos pedidos de remoção, mantendo com estes uma relação de independência. Os resultados confirmaram que o assédio influenciou em 20,71% dos pedidos de movimentação interna, que ocorreram a pedido dos servidores. Esse aspecto confirma a associação positiva entre o assédio moral e a necessidade de deixar o departamento, ou a seção, e com isso fugir do agressor. O que reforça a necessidade de ações de combate a violência laboral, como uma estratégia para proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável, construtivo e produtivo. Entre as limitações desse estudo destaca-se que ele não alcançou os servidores que pediram exoneração ou redistribuição para outras instituições, o que podem representar sugestões para pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

ARAÚJO, A. R. Assédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 73, n. 2, abr-jun. 2007.

BARRETO, M. M. S. Assédio moral no trabalho: uma odisséia de sofrimento e incertezas. In: NUNES SOBRINHO, F. P.; NASSARALLA, I. (Org.). **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Zit, 2004.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Pontífice Universidade Católica, São Paulo, 2000.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

BENDIXEN, M.; KENNAIR, L. E. O. Advances in the understanding of same-sex and opposite-sex sexual harassment. **Evolution and Human Behavior**. Reino Unido, v. 38, n. 5, p. 583-591, set. 2017.

BRASIL. Decreto-lei, no. 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 2 nov. 2018.

BRASIL. Lei no. 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 2 nov. 2018.

BRITO, M. P.. O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da administração pública - competência material da Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.54, n.84, p.219-236, jul./dez.2011.

BRODOSKY, C. M. The harassed worker. Oxford England: Heath & Corporation, 1976.

BURGES, D.; BORGIDA, E. Refining sex-role spillover theory: The role of gender subtypes and harasser attributions. **Social Cognition**, v. 15, n. 4, p. 291-311, 1997.

CARAN, V. C. S et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paul. Enferm.** São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010.

CHAMBERLAIN, L. J. et al. Sexual harassment in organizational context. **Work and Occupations**, v. 35, n. 3, p. 262-295, ago., 2008.

COSTA, I. C. P et al. Produção científica acerca do assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 49, n. 2, nov. 2015.

COSTA, S. **O assédio sexual nos locais de trabalho: problemas e possíveis soluções através de estudo de casos**. 1995. 149 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995.

CUNHA, J. V. A.; COELHO, A. C. Regressão linear múltipla. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise multivariada**. São Paulo: Atlas, 2009.

DAHL, R. The concept of power. **Systems Research Behavioral Science**. v.2. n. 3, p. 201-215, 1957.

DEUTSCHMAN, A. Dealing with sexual harassment. **Fortune**, v. 124, n. 11, p. 93-94, nov. 1991.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, maio. 2008.

DILLON, W. R.; GOLDSTEIN, M. **Multivariate analysis: methods and applications**. New York, John Wiley & Sons, 1984.

DÓREA, M. P. T. **Análise comparativa entre mobbing e dimensões de burnout nos servidores da justiça do trabalho**. 2013. 136 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

EINARSEN, S. et al. **Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture?**. Devon: Willan Publishing, 2005.

EINARSEN, S.; NIELSEN, M. B; GLASØ, L. Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. **Personality and Individual Differences**. Noruega, v. 104, p. 195 – 206, jan. 2017.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FITZGERALD, L. et al. Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: a Test of an Integrated Model. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 4, p. 578-589, 1997.

FITZGERALD, L. F.; ORMEROD, A. J. Perceptions of sexual harassment: The influence of gender and academic context. **Psychology of Women Quarterly**, v.15, n. 2, p. 281-294, 1991.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.2, p.8-19, abr./jun., 2001.

FREITAS, M. E. Existe saúde moral nas organizações? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.12, n. 32, p. 13-27, jan-mar. 2005.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio no trabalho? **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan-jun. 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GUEDES. M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2008.

GUIMARÃES, C. A.; CANCADO, V. L.; LIMA, R. J. C. Workplace moral harassment and its consequences: a case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 51, n. 2, p. 151-164, abr-jun. 2016.

HAIR JR J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, J. A. P.; SILVA, E. F.; ZANIN, F.; MELLO, L. W. (Eds.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 145- 162.

HELONAI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE - eletrônica**, São Paulo, v 3. n.1, jan/jun. 2004.

HERZBERG, F. I. Les quatre questions existentielles: leur effet sur la motivation humaine et le comportement organisationnel. In: PAUCHANT, T. C. et all. (Coord.). **La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec : Éditions de l'organisation, 1996. (Collection Manpower) p. 165-188.

HERZBERG, F. I. **Maximizing work and minimizing labor**. Industry Week, v. 206, n. 8, p. 61-64, 1980.

HERZBERG, F. I. **Work and the nature of man**. Cleveland : World Publishing Co., 1966.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HULIN, C. L.; FITZGERALD, L. F.; DRASGOW, F. Organizational influences on sexual harassment. In: STOCKDALE, M. S. (Ed.). **Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers and response strategies**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. p. 127–150. (Women & Work: a Research and Policy Series, 5).

JESUS, D.; GOMES, L. F. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

JORNAL DA UNIÃO EUROPÉIA. 21.12.2004. L373/37-43. **DIRECTIVA 2004/113/CE DO CONSELHO de 13 de dezembro de 2004 que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento**. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%202004-113.pdf>. Acesso em 12 de out. de 2018.

- LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplace. **Violence and Victims**, v. 5, p. 119-126, 1990.
- LEYMANN, H. The content and development of Mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-84, 1996.
- MATTOS, C. A. C. et al. O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**. São Paulo, v. 6, n. 3. p. 50-71, set./dez. 2010.
- MEJÍAS GARCIA, A. M. **El acoso sexual en el trabajo: análisis y propuestas para su prevención**. Espanha: Valência, 2001.
- MESQUITA, Núbia. **Assédio sexual: uma questão pública ou privada? Estudo da aplicabilidade e efetividade da lei 10.224/2001 na Região Metropolitana de Recife**. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.
- MORAIS, T.; MÚRIAS, C.; MAGALHÃES, M. J. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International journal on working conditions**, Portugal, n. 7, jun., 2014.
- NÓBREGA, Marta Filipa Silvino. **As percepções de assédio sexual**. 2016. 67 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Porto, Portugal, 2016.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **RECAPE: Revista de Carreira e Pessoas**, v. 4, n. 2, p. 166-176, 2014.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades: Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho**. Oficina Internacional del Trabajo. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001.
- PIERUCCI, S. et al. Creating shared reality about ambiguous sexual harassment: The role of stimulus ambiguity in audience-tuning effects on memory. **Journal of Applied Research in Memory and Cognition**. Reino Unido, v. 3, p. 300-306, jul., 2014.
- PINA, A.; PAGE, T. E. Moral disengagement as a self-regulatory process in sexual harassment perpetration at work: A preliminary conceptualization. **Aggression and Violent Behavior**, Reino Unido, v. 21, p. 73-84, mar./abr., 2015.
- PRYOR, J. B.; FITZGERALD, L. F. Sexual Harassment Research in the United States. In: EINARSEN, S. et al. (Ed.) **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**. London: Taylor and Francis; 2003. pp. 79–100.
- PRYOR, J.B.; MEYERS, A. B. Men whose sexually harass women. In: SCHLESINGER, L. B. (Ed.). **Serial offenders: Current thought, recent findings, unusual syndromes** Boca Raton, FL: CRC Press, 2000. p. 207–228.
- REBELO, H. **Assédio moral e sexual no local de trabalho**. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2008. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2017. (Trabalho apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra).
- SUPLICY, M. Debate Assédio Sexual: Legislando contra o assédio. **Teoria e Debate**, ed. 29, 01 jun. de 1995. Disponível em: <http://www.teoriaedebate.org.br>. Acesso em 03 de nov. de 2018.
- WILLNESS, C. R.; STEEL, P.; LEE, K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. **Personnel Psychology**, n. 60, p. 127-162. 2007.
- ZABALA, I. P. **Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.