



“Mas pelo menos a gente não é CLT”: o impacto do assédio moral na saúde dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal no estado do Rio de Janeiro.

Vivian da Paixão Santos
(PROFIAP UFF / paixaovivian@id.uff.br)

Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira
(PROFIAP UFF / fernandofaleiros@id.uff.br)

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Saúde do Trabalhador; Nova Gestão Pública; Universidades Federais.

1. Introdução

A violência está presente na sociedade desde os primeiros contatos entre os seres humanos, e seu conceito varia conforme o contexto social de cada grupo. De acordo com o Relatório Mundial Sobre a Violência e Saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002), a violência é caracterizada pelo uso proposital da força física ou da autoridade, de forma efetiva ou sob ameaça, contra si mesmo, outras pessoas, grupos ou comunidades com altas chances de ocasionar ferimentos, mortes, danos psicológicos, entre outros malefícios. Diante das diversas manifestações desse fenômeno, este trabalho direciona a atenção para a violência psicológica, especificamente para o assédio moral, buscando analisá-lo no âmbito do trabalho com foco no serviço público brasileiro.

O debate sobre o assédio moral no ambiente de trabalho é relativamente recente e teve suas primeiras discussões no continente europeu. Marie-France Hirigoyen (2006) compreende o assédio moral como qualquer prática abusiva que se expressa, sobretudo, por meio de atitudes, discursos, ações, gestos ou registros escritos, capazes de causar prejuízos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psicológica de alguém, ameaçando sua permanência no trabalho ou deteriorando o ambiente laboral. Hirigoyen (2006) entende que o assédio pode assumir diferentes formas: vertical (descendente ou ascendente), horizontal ou misto.

No contexto brasileiro, Margarida Barreto caracteriza o assédio como uma forma "sutil de violência no ambiente de trabalho, marcada pela "repetição de atos que violam



intencionalmente os direitos de outrem, comprometendo sua integridade física e mental e prejudicando sua saúde" (Barreto, 2005, p. 49). O assédio ocorre principalmente em ambientes marcados por intensa pressão por alcance de metas, exigência de alta produtividade e elevado controle do trabalho, produzindo um cenário favorável a humilhações que comprometem gradualmente a saúde do trabalhador.

A ausência de legislação específica sobre o assédio moral no Brasil impõe um desafio ao serviço público, no qual a estabilidade e as relações hierárquicas rígidas podem criar ambientes propícios para a naturalização da violência psicológica. A partir da década de 1990, o Estado brasileiro passou a adotar práticas gerencialistas voltadas para eficiência e resultados, o que ampliou pressões e tensões no ambiente de trabalho. As universidades federais, como autarquias, também assumiram essa lógica de "produção" pautada na competitividade e performance.

Nesse cenário, as universidades são consideradas locais com alto índice de doenças laborais devido à sua estrutura organizacional rígida e marcada pela concentração de poder. O problema de pesquisa reside na lacuna quanto à efetiva aplicação de medidas preventivas dentro dessas organizações. Assim, a questão orientadora é: **as políticas institucionais de uma Universidade Pública Federal, localizada no estado do Rio de Janeiro, contribuem para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral entre servidores técnico-administrativos?**

O objetivo geral é analisar as políticas institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral da referida universidade e as percepções dos servidores técnico-administrativos sobre o tema e respectivos impactos sobre sua saúde. Os objetivos específicos incluem identificar a existência dessas políticas, compreender como são comunicadas e aplicadas, analisar os impactos na saúde física e mental dos servidores e investigar os mecanismos de acolhimento disponibilizados.

2. Percurso Metodológico

A pesquisa adotará uma abordagem mista, combinando procedimentos quantitativos e qualitativos de forma sequencial, fundamentada na necessidade de compreender o fenômeno



tanto em sua dimensão objetiva quanto nas experiências subjetivas. O delineamento caracteriza-se pelo caráter exploratório e descritivo.

A investigação será conduzida em uma Universidade Federal situada no estado do Rio de Janeiro que, segundo dados do Portal da Transparência (2026), conta com 6.977 servidores ativos distribuídos em nove unidades acadêmicas. A coleta de dados será realizada de forma remota para ampliar o alcance e garantir segurança aos participantes diante da pulverização geográfica da instituição.

Os participantes serão servidores técnico-administrativos em exercício, ativos, independentemente do tempo de serviço ou unidade, com idade superior a 18 anos e que aceitem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Serão excluídos docentes, estudantes, terceirizados e servidores afastados por licença médica no momento da coleta. Estima-se a participação de 100 a 200 pessoas na etapa quantitativa e de 10 a 20 nas entrevistas qualitativas.

Os instrumentos de coleta estão organizados em duas etapas complementares:

Etapa 1 (Quantitativa): Aplicação de questionário estruturado e anônimo via plataforma digital, composto por um Questionário Sociodemográfico (QSDO) e pela Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM - Rueda et al., 2015; De Campos & Rueda, 2016).

Etapa 2 (Qualitativa): Realização de análise documental (documentos federais e institucionais) e entrevistas semiestruturadas com voluntários da etapa anterior que manifestarem interesse em colaborar.

Os dados quantitativos serão analisados por meio de procedimentos estatísticos descritivos e inferenciais, utilizando frequências absolutas, percentuais, médias e desvios-padrão para caracterizar o perfil e identificar o nível geral de assédio moral percebido por meio da ELAM. A articulação entre essas técnicas permite uma análise abrangente das dinâmicas institucionais e das dimensões subjetivas das experiências vividas pelos servidores

Referências



BARRETO, M. M. S. *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

DE CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 15, n. 1, p. 21-30, 2016. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335046241004.pdf> Acesso em: 16 fev. 2026

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

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Relatório Mundial Sobre Violência e Saúde*. 2002. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>. Acesso em: 15 set. 2025.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. Ativos, Inativos e Pensionistas por Órgão de Lotação. Dados do dia 11 mar. 2026. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/servidores/orgao?paginacaoSimples=true&tamanhoPagin>

RUEDA, F. J. M.; BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F. Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, v. 14, n. 1, p. 33-40, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335042985005.pdf> Acesso em: 16 fev. 2026.