

## **Assédio Moral no Trabalho Remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal**

*Natalia Melo da Silva<sup>1</sup>; Andréa Leal Barros de Melo Salles<sup>2</sup>; Francisco Ricardo Duarte<sup>3</sup>*

**Resumo:** O objetivo deste artigo é identificar a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior sobre a ocorrência do Assédio Moral no trabalho remoto em decorrência da pandemia da COVID-19, durante os meses de março a agosto de 2020. A pesquisa caracteriza-se como aplicada e bibliográfica, tendo sido utilizado questionário online como instrumento de coleta de dados. Os resultados apontam que 73.3% dos servidores acreditam que não sofreram assédio moral no ambiente de trabalho remoto neste período. Entretanto, 40.6% dos respondentes acreditam que outro funcionário do ambiente de trabalho foi vítima. Além disso, mais da metade dos servidores relatou a existência de comportamentos negativos no ambiente de trabalho remoto, assim como, que tais comportamentos provocaram consequências na sua saúde física e/ou psíquica. Como contribuição complementar, o artigo levanta uma reflexão sobre a reavaliação das ações de capacitação dos servidores e interessados na temática na instituição federal de ensino objeto de estudo, considerando que esta representa uma forma de prevenção e combate ao assédio moral.

**Palavras-chaves:** Assédio Moral; COVID-19; Trabalho Remoto.

## **Moral Harassment in Remote Work in times of COVID-19 The perception of servers at a Federal University**

**Abstract:** The objective of this article is to identify the perception of the employees of a Federal Institution of Higher Education about the occurrence of Moral Harassment in remote work due to the pandemic of COVID-19, from March to August 2020. The research characterizes as applied and bibliographic, using an online questionnaire as a data collection instrument. The results show that 73.3% of the employees believe that they did not suffer moral harassment in the remote work environment in this period. However, 40.6% of respondents believe that another employee in the workplace was a victim. In addition, more than half of the employees reported the existence of negative behaviors in the remote work environment, as well as, that such behaviors had consequences on their physical and / or mental health. As a complementary contribution, the article raises a reflection on the reevaluation of the training actions of civil servants and those interested in the theme at the federal educational institution object of study, considering that this represents a way of preventing and combating moral harassment.

**Keywords:** Moral Harassment; COVID-19; Remote Work

---

<sup>1</sup> Mestranda em Administração Pública, PROFIAP/UNIVASF, natalia.melos@univasf.edu.br, Juazeiro, Bahia, Brasil;

<sup>2</sup> Mestranda em Administração Pública, PROFIAP/UNIVASF, andrea.melo@discente.univasf.edu.br, Juazeiro, Bahia, Brasil;

<sup>3</sup> Professor, Doutor, PROFIAP/UNIVASF, francisco.duarte@univasf.edu.br, Juazeiro, Bahia, Brasil. CV: <http://lattes.cnpq.br/1491869394270803>.

## Introdução

Com o avanço da COVID-19 no Brasil, foi necessária a tomada de providências urgentes para evitar um colapso no sistema de saúde pública. Considerando a ausência de tratamento farmacológico comprovadamente eficaz contra a doença, e de vacina para impedir a infecção (SCHMIDT *et al*, 2020), a quarentena de toda a população se mostrou uma medida comprovadamente eficaz para a conter a disseminação do vírus (HOLANDA, 2020).

Diante disso, as autoridades federais, estaduais e municipais editaram diversos decretos determinando o fechamento de órgãos públicos, comércios, escolas e universidades. O trabalho remoto, ou seja, aquele realizado distante da empresa para o qual o serviço é prestado (GOLSCHMIDT; ADREOLA, 2015), passou a ser uma alternativa para a continuidade das atividades laborais, sobretudo no âmbito do serviço público.

Nesse cenário, a Universidade Federal do Vale do São Francisco editou, em 17 de março de 2020, a Instrução Normativa nº 05/2020 (posteriormente foi alterada pela Instrução Normativa nº 07/2020), que estabeleceu normas e orientações para funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas da instituição frente à contenção da disseminação do coronavírus. A referida normativa determinou, dentre outras medidas, a realização de todas as atividades administrativas de forma remota, a partir do dia 19 de março de 2020, exceto as atividades essenciais que necessitem da presença do servidor (UNIVASF, 2020).

Com a abrupta migração do trabalho presencial para o remoto, quando a divisão entre casa e trabalho é rompida, criaram-se espaços para o crescimento do assédio moral (VALERY, 2020). Dentre os trabalhadores que estão no regime de *home office*, foram relatadas diversas ocorrências, como, por exemplo, instalação de meios de controle de jornada abusivos, como aplicativos de rastreamento (SIMÕES, 2020).

Menciona-se ainda que o momento de incertezas, angústias e aflições que todos estamos vivendo em decorrência dos transtornos causados pela pandemia, deixa as pessoas mais fragilizadas física, emocional e economicamente, estando mais propícias a se tornarem vítima dessas situações (SOUSA, 2020).

Essa problematização sobre a relação entre as mudanças abruptas em decorrência da pandemia da COVID-19, a adaptação do servidor público ao teletrabalho e a possibilidade de ocorrência de assédio moral neste cenário, exige que nós, da academia, nos debruçemos sobre este cenário, com o intuito de compreendê-lo e assim, torná-lo um fenômeno mais conhecido e menos temido. Assim, surge a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) sobre a ocorrência de assédio moral no

trabalho remoto em decorrência da pandemia da COVID-19? O presente artigo tem como objetivo analisar essa questão na Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf).

Este artigo está organizado em seis seções: a introdução, o referencial teórico, os procedimentos metodológicos utilizados, a apresentação e análise dos resultados, considerações finais e referências.

### **A pandemia da COVID-19 e seus efeitos**

A pandemia da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, é a maior emergência de saúde pública que a comunidade internacional enfrenta em décadas. (SCHMIDT *et al*, 2020). As notícias apontam que primeiro caso da doença foi confirmado em dezembro de 2019, na China (SCHMIDT *et al*, 2020), e desde então o vírus tem se espalhado de forma exponencial pelo mundo, o que chamou atenção das autoridades internacionais (HOLANDA, 2020).

Agrava a situação o fato de que um significativo número de casos necessita de internação hospitalar, inclusive, de cuidados em unidades de terapia intensiva, além da ausência de tratamento farmacológico comprovadamente eficaz e de vacina para impedir a infecção (SCHMIDT *et al*, 2020).

Nesse sentido, no intuito de reduzir os impactos da pandemia, sobretudo para evitar a superlotação dos sistemas de saúde, muitos países adotaram providências imediatas, tais quais isolamento de casos confirmados ou suspeitos, bem como a quarentena de toda a população (SCHMIDT *et al*, 2020), medida comprovadamente eficaz contra a disseminação do vírus (HOLANDA, 2020).

No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, o Ministro de Estado da Saúde emitiu a Portaria nº 188/GM/MS, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Em 6 de fevereiro de 2020, foi editada a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. De acordo com a referida lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, medidas como isolamento, quarentena, restrição excepcional e temporária de entrada e saída do país e locomoção interestadual e intermunicipal, uso obrigatório de máscara de proteção individual, entre outras (BRASIL, 2020).

Com escora na citada Lei nº 13.979/2020, diversos atos normativos foram elaborados para regulamentar as medidas de enfrentamento à COVID-19 (PLANALTO, 2020). Neste

interim, menciona-se os decretos editados pelas autoridades estaduais e municipais, determinando, dentre outras medidas, o fechamento de comércios, escolas e universidades; e a Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, que autorizou os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC a adotarem o trabalho remoto (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Segundo Goldschmidt e Andreola (2015), o trabalho remoto, também denominado como teletrabalho ou trabalho flexível, “[...] significa o trabalho realizado à distância, através da utilização de equipamentos que permitam sua execução em ambiente longínquo, distante da empresa para a qual o serviço é prestado”.

A migração do trabalho presencial para o trabalho remoto, de forma abrupta, porém necessária, sobretudo no momento de incertezas, angústias e aflições que vivemos em decorrência dos transtornos causados pela pandemia, gerou uma “janela de oportunidades” para situações desagradáveis como o assédio moral no ambiente de trabalho (VALERY, 2020).

### **Assédio Moral: definição e tipologia**

O fenômeno do assédio moral, apesar de ter origens muito antigas, começou a ser discutido e popularizado nos moldes de como é percebido hoje na década de 1980, pelo psicólogo alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann. Para Leymann, assédio moral ou *mobbing* é o fenômeno “[...] no qual um indivíduo ou grupo exerce violência psicológica sobre o outro, de forma sistemática e recorrente, durante um tempo prolongado e de maneira repetitiva” (CARAN *et al*, 2010, p. 738).

A médica, psiquiatra e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, também considerada uma referência no assunto na literatura internacional, definiu assédio moral no trabalho da seguinte forma.

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, 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” (HIRIGOYEN, 2019, p. 65).

Ainda de acordo com Hirigoyen (2019, p. 16), tal conduta tem origem em um processo inconsciente de destruição psicológica. A utilização dos termos “agressor” e “agredido”, é, pois, legítima, tendo em vista que, no seu entender, se trata de uma violência declarada, ainda quando ocorre de forma oculta.

No mesmo sentido, Caran *et al* (2010, p. 738) conceituam o assédio moral como uma forma de violência, que pode resultar em malefícios para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral de quem sofre. Normalmente, resulta da reação do agressor a uma ameaça potencial, segundo a sua própria interpretação. Na visão do agressor, a vítima é como um adversário, portanto, age, a princípio, intencionalmente, visando a sua eliminação e despersonalização (HELOANI, 2004, p. 5). Todavia, Nascimento e Araújo (2014, p. 60) pontuam que a intencionalidade não é fator imprescindível para a configuração do assédio moral. Para eles, o agressor pode praticar a conduta sem ter a exata noção dos seus efeitos ou sem a deliberada intenção de causar danos à integridade física e psíquica da vítima.

O que é pacífico entre os pesquisadores, segundo Damasceno, Alexandre e Andriola (2011, p. 316), é a ideia de que para que uma conduta se configure como assédio moral, é imprescindível que seja frequente e duradoura. Nesse sentido, estão excluídas do conceito estudado as agressões pontuais, ainda que causem implicações graves para quem sofre. Um comentário ofensivo isolado em um momento de irritação não é considerado assédio moral, até porque, na convivência em grupo, é normal que conflitos ocorram. “É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor” (HIRIGOYEN, 2019, p. 66).

A literatura costuma classificar o assédio moral como horizontal, vertical ou misto. O assédio horizontal é aquele exercido entre indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico, em que inexistente relação de subordinação entre autor e vítima (MUNIZ, 2008, p. 47). Os fatores discriminatórios ligados a esse tipo de assédio normalmente têm origem na diferença de sexos, de classes sociais, religiosas, de nível de conhecimento ou até mesmo em dificuldades de relacionamento anteriores à convivência organizacional (ALMEIDA, LAGEMANN, ARAÚJO, 2007, p. 4).

O assédio vertical, por outro lado, é aquele em que há relação de subordinação entre as partes envolvidas. Este é dividido em descendente, modalidade mais comum, pois ocorre de um nível hierárquico superior para outro inferior (o clássico exemplo da chefia que se utiliza das suas prerrogativas para agir de forma abusiva com o funcionário) e ascendente, mais raro, quando a situação se inverte: o assediante é o indivíduo hierarquicamente inferior, sendo o assediado o seu superior (MUNIZ, 2008, p. 47) (ALMEIDA, LAGEMANN, ARAÚJO, 2007, p. 4-5).

Por fim, existe o assédio moral misto, tipo que exige a presença de três sujeitos, quais sejam: assediador horizontal, assediador vertical e vítima (MUNIZ, 2008, p. 47). O assédio

moral misto é caracterizado pela presença de um assédio moral horizontal duradouro, que, em virtude da omissão da chefia, ou da sua dificuldade em lidar com essas questões no seu grupo de trabalho, pode desencadear um assédio moral vertical descendente (CARAN *et al*, 2010) (ALMEIDA, LAGEMANN, ARAÚJO, 2007, p. 4).

Vê-se, portanto, que não é o nível hierárquico de quem pratica ou de quem sofre a conduta o aspecto definidor para enquadrá-la como assédio moral no ambiente de trabalho, mas sim as suas características, tais como, a prática de situações humilhantes, de forma reiterada (CNMP, 2016).

Apesar das definições trazidas nos parágrafos anteriores estarem relacionadas às relações de trabalho tradicionais, é possível afirmar que o trabalho realizado em ambiente virtual – denominado de trabalho remoto ou teletrabalho - também está sujeito à ocorrência de assédio moral (GOLDSCHMIDT; ANDREOLA, 2015), conforme será melhor explanado na próxima seção.

## **O assédio moral no trabalho remoto**

Segundo pesquisa realizada pela Escola de Negócios da Universidade de Sheffield, no Reino Unido, o assédio virtual causa mais estresse mental e diminui a satisfação com o trabalho que o assédio dito tradicional. Isso porque no assédio clássico, o trabalhador finaliza a sua jornada de trabalho e vai para casa; já no meio virtual, o ato pode ir além do local físico da estação de trabalho, podendo ocorrer em qualquer momento (GUIMARÃES; BARIFOUSE; LAZZERI, 2013). No assédio moral no teletrabalho, as agressões morais podem se propagar de diversas formas e através de variados instrumentos, tais como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas e até mesmo durante as reuniões realizadas por videoconferência (GOLDSCHMIDT; ANDREOLA, 2015).

O professor do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP, Roberto Heloani, afirma que o fenômeno tem aumentado no período da pandemia da COVID-19, tendo em vista que as pessoas estão mais fragilizadas física, emocional e economicamente, estando mais propícias a se tornarem vítima dessas situações (SOUSA, 2020). Dentre os trabalhadores que estão no regime de *home office*, foram relatadas ocorrências como: instalação de meios de controle de jornada abusivos, como aplicativos de rastreamento; exigência de envio de fotos da estação de trabalho do colaborador de maneira reiterada e desproporcional; cobrança de metas inalcançáveis causando o esgotamento físico e mental dos colaboradores (SIMÕES, 2020).

De acordo com dados fornecidos pelo Ministério Público de Trabalho, em São Paulo, das 1.704 denúncias recebidas, 191 relatam assédio moral ou abuso de poder hierárquico, o que representa cerca de 11% das queixas. O referido levantamento foi feito no período de 24 de março até 26 de maio, ainda no início do avanço da pandemia no Brasil (SOUSA, 2020).

Diante desses fatos, constata-se que a reflexão sobre o assédio moral é importante, sobretudo no ambiente de trabalho remoto que é tão recorrente nos dias atuais, tanto para evitar que alguém seja abusador, como para ajudar quem está passando por isso a identificar essa situação e buscar meios para combatê-la.

## **Metodologia**

Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada e bibliográfica. De acordo com Vergara (2016, p. 47) “a pesquisa aplicada é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, mais imediatos, ou não”. Assim, os autores deste levantamento objetivavam levantar a percepção dos servidores quanto à existência ou não do assédio moral no trabalho remoto em uma instituição superior de ensino pública, no nordeste brasileiro. Por sua vez, a Pesquisa Bibliográfica, segundo Gil (2008, p. 64) permite ao pesquisador uma maior familiaridade com a área de estudo a ser pesquisada.

Os dados que compõem o presente artigo foram obtidos através dos questionários aplicados junto a 101 servidores da Univasf. Estes dados foram complementados por informações contidas no site (endereços eletrônicos) da instituição pesquisada, bem como por outras informações obtidas em fontes bibliográficas diversas, tais como documentos, manuais, publicações internas e em material de divulgação de órgãos e instituições que trabalham no combate ao Assédio Moral. Após coletados, através da aplicação do questionário, os dados foram posteriormente analisados de forma quantitativa (transformados em quadros e gráficos) e qualitativa (análises dos autores).

## **Perfil dos respondentes**

O questionário que fundamentou esta pesquisa foi veiculado entre os dias 3 a 12 de agosto de 2020, através do e-mail institucional da Univasf. No que tange ao perfil dos respondentes, 51,5% são do sexo masculino e 48,5% do sexo feminino, com a faixa etária entre 31 a 40 anos (50,5%), sendo em sua maioria casados ou em união estável (72,3%), de cor branca

(43,6%), sem deficiência (96%) e com formação acadêmica em pós-graduação stricto sensu (65,3%).

Em relação ao vínculo com a instituição, 58,4% são servidores técnicos administrativos e 38,6% servidores docentes efetivos. Sobre o tempo de serviço, foi verificada a predominância de servidores com mais de 10 anos de serviço na instituição (42,6%), em regime de trabalho de 40 horas semanais (56,5%) e que exercem ou já exerceram alguma função de chefia (64,4%).

### **Comportamentos negativos no ambiente de trabalho remoto**

Após as perguntas relativas aos dados sociodemográficos, os pesquisadores consideraram relevante que fosse apresentada no questionário a conceituação de assédio moral no ambiente de trabalho que norteia este estudo, adaptada de Hirigoyen (2019).

Considerando a complexidade em identificar o assédio moral virtual, optamos por iniciar a parte específica do questionário não inquirindo diretamente acerca da percepção dos servidores sobre a ocorrência de assédio, mas sim, apresentando uma série de comportamentos característicos deste tipo de ação, passíveis de ocorrer no trabalho remoto, os quais podem indicar a existência de assédio, a depender do contexto e da frequência em que ocorrem.

Nesse sentido, foi questionado aos servidores se os mesmos sofreram, ou tomaram conhecimento da ocorrência dos citados comportamentos com um colega de trabalho, no período de março (quando foi iniciado o trabalho remoto na instituição) a agosto de 2020 (mês do levantamento de dados). A extensão da pergunta para eventuais situações com terceiros se mostrou pertinente, pois levantou-se a hipótese de o questionário não atingir todos os servidores da instituição, devido às limitações que normalmente esse instrumento de coleta de dados apresenta, como por exemplo: o curto espaço de tempo que ficou disponível para resposta, ou o fato de alguém que sofreu as situações negativas não se sentir confortável de respondê-lo, apesar da garantia de confidencialidade.

O quadro 01 apresenta os comportamentos negativos listados pelos pesquisadores, bem como o percentual de respostas para cada um deles. Importante destacar que foi dada a opção de o participante escolher mais um comportamento, bem como foi aberto um espaço para a inserção de outros não listados.

**Quadro 01:** Comportamentos negativos levantados

Comportamentos negativos	Percentual
Situação em que, constantemente, alguém deixa de transmitir ou omite informações úteis/necessárias para a realização de atividade funcional.	15,8%
Ser alvo de fofocas, difamação e/ou boatos.	17,8%
Obrigar ou tentar obrigar funcionários a trabalhar presencialmente sob o risco de contaminação do covid-19, ainda que a Univasf esteja oficialmente em trabalho remoto.	10,9%
Receber, constantemente, xingamentos e/ou ofensas durante reuniões virtuais ou mensagens eletrônicas.	5%
Receber críticas, constantes, de forma injusta ou exagerada.	9,9%
Receber ligações, mensagens, em meios não oficiais (como whatsapp, telegram..etc), solicitando demandas fora do horário de expediente, feriados, finais de semana.	32,7%
Receber ligações, mensagens em meios não oficiais (como whatsapp, telegram..etc), solicitando demandas durante o período de férias.	22,8%
Chamadas de vídeo ou ligações impertinentes, constantes, com o intuito de controle.	5%
Designação, de forma proposital e sistemática pela chefia imediata, de tarefas que não são de sua competência.	5,9%
Sofri e/ou tomei conhecimento de outros comportamentos negativos.	18,8%
Não sofri e não tomei conhecimento da ocorrência de nenhum comportamento negativo	48,5%

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Destaca-se que 48,5% dos respondentes consideram não ter sofrido nem ter tomado conhecimento de comportamentos negativos durante o trabalho remoto; 32,7% alegaram ter recebido ligações, mensagens (em meios não oficiais, como: whatsapp, telegram..etc) com demandas fora do horário de expediente, feriados ou finais de semana; e 18,8% relataram que sofreram e/ou tomaram conhecimento da existência de outros comportamentos negativos. Quanto a esta última opção, os comportamentos mais mencionados foram: queixas relacionadas à falta de comunicação, sobrecarga de trabalho, conflitos em decorrência de divergência de opinião, falta de colaboração da equipe e indução à realização de ações equivocadas.

Em relação ao agente ativo dos comportamentos negativos, a maioria das respostas (72%) apontou pares/colegas de trabalho, o que, de certa forma, vai de encontro à ideia predominante na literatura de que o assédio vertical descendente é o tipo mais comum (MUNIZ, 2008, p. 47) (ALMEIDA, LAGEMANN, ARAÚJO, 2007, p. 4-5). Uma possível razão para tal divergência é o fato de que a maior parte dos respondentes desta pesquisa exerce ou já exerceu função de chefia.

Além disso, 56% apontaram como autores dos comportamentos negativos “homens e mulheres”, o que pode indicar que não há muita distinção entre os dois sexos na ação desses tipos de comportamentos, ou que houve mais de um agressor.

### **Consequência dos comportamentos negativos**

Foi questionado aos servidores que responderam positivamente sobre a existência de comportamentos negativos se tais ações geraram algum tipo de abalo na sua saúde física e/ou psíquica. Verificou-se que 60,8% responderam que sofreram algum tipo de abalo. Foi aberto um espaço específico, opcional, para que o respondente pudesse informar o dano sofrido. Das respostas obtidas, chamaram atenção sintomas como: “ansiedade”; “depressão”; “angústia”; “desmotivação”; “estresse”; “cansaço”; “tristeza”; “irritação” e “choro”.

Os sintomas relatados podem estar relacionados às implicações físicas e psíquicas geradas em vítimas de assédio moral. De acordo com a Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público (2016), a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida da vítima de assédio moral de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, entre outros.

No entanto, deve ser ponderado que o cenário de pandemia da Covid-19, que exigiu o isolamento social, e, conseqüentemente, o trabalho remoto na instituição, por si só, pode desencadear ou exacerbar nas pessoas sintomas similares, segundo a psicanalista, psiquiatra e psicogeriatra, Maria Benedita Reis (MAGESKY, 2020).

### **Assédio Moral em ambiente de trabalho remoto da IFES**

Depois de questionar os servidores sobre comportamentos negativos no período de trabalho remoto e as conseqüências possivelmente causadas pelos referidos comportamentos, questionou-se diretamente acerca da percepção deles sobre a existência de assédio moral.

O respondente foi inquirido se acredita que sofreu ou tomou conhecimento de alguém do ambiente de trabalho que sofreu assédio moral nos 5 meses anteriores à aplicação do questionário. As respostas apontam que 73.3% dos respondentes acreditam que não sofreram

assédio. Contudo, ao serem questionados se tomaram conhecimento da existência de assédio moral para com outra pessoa do ambiente de trabalho, 40,6% responderam de forma positiva.

Cabe refletir sobre o aumento de respostas afirmativas em relação ao assédio com outrem. Uma hipótese para justificar essa diferença de percentual é a possibilidade do respondente não se sentir seguro para relatar que foi ou é vítima de assédio. Além disso, deve-se levar em consideração a possibilidade de os servidores estarem relatando situações de assédio sofridos por funcionários como terceirizados, colaboradores ou estagiários, os quais não eram público-alvo desta pesquisa.

### **Capacitações sobre o Assédio Moral em ambiente de trabalho**

Verificou-se que 72,2% dos servidores tem interesse na temática, assim como gostariam de participar de ações de capacitação relacionadas à prevenção ao assédio moral na IFES. De fato, parece que ocorreram eventos sobre o assunto na instituição, todavia, 43,6% afirmam que não tomaram conhecimento sobre a realização dos mesmos.

Ressalta-se também que 82,2% afirmam que não participaram de nenhuma ação relacionada ao assédio moral, o que pode ser um indicativo de falha na divulgação dos eventos institucionais, ou que tais eventos estão ocorrendo em uma logística que não facilita a participação em massa dos servidores.

### **Considerações finais**

O presente artigo trouxe uma reflexão sobre o assédio moral e trabalho remoto em uma instituição de ensino superior pública. Assim, faz-se mister discutir sobre a relevância do tema. Sem dúvida, a pandemia da COVID-19 antecipou, ou melhor, colocou como tendência que veio para ficar, a realização de novos modelos de atividades laborais, tais como o *home office*, que já é adotado em empresas privadas e setores públicos. Portanto, é salutar a reflexão sobre as novas relações de trabalho virtuais para prevenir situações nocivas ao trabalhador, como o assédio moral.

Cabe salientar que os resultados obtidos, quando analisados isoladamente, não nos permite afirmar ou negar a existência de assédio moral no ambiente de trabalho remoto, na instituição objeto de estudo, sobretudo porque o foco foi analisar a percepção dos servidores em relação à temática. Contudo, dentre os achados relevantes, vale destacar a constatação de

que mais da metade dos servidores relatou a existência de comportamentos negativos no ambiente de trabalho remoto, assim como, que tais comportamentos provocaram consequências na sua saúde física e/ou psíquica.

Em relação à percepção sobre a ocorrência de assédio moral, 40.6% dos servidores acreditam na possibilidade de alguém do ambiente de trabalho ter sido vítima. Sobre esta questão, os pesquisadores pressupõem duas explicações: os respondentes não se sentiram seguros para relatar que foram vítimas de assédio, ou as situações de assédio relatadas ocorreram com funcionários terceirizados, colaboradores ou estagiários, os quais não eram público-alvo da pesquisa, o que sugere uma lacuna a ser explorada.

A respeito das limitações enfrentadas, ressalta-se o fato de que os resultados identificados não podem ser generalizados, tendo em vista a aplicação de questionário como instrumento de coleta de dados. Outra dificuldade que vale ser mencionada foi a ausência de controle no gerenciamento da participação dos servidores, em razão de ser um questionário online, enviado pelo e-mail institucional.

Em relação à indicação de pesquisas futuras, sugere-se a ampliação do estudo utilizando técnicas qualitativas, como entrevistas, a fim de responder as lacunas constatadas nesta pesquisa. Além disso, é relevante a realização de um estudo comparativo sobre a situação de assédio moral laboral antes e durante o trabalho remoto. Outra questão que também merece investigação é a possibilidade de existência de relação entre o assédio moral no trabalho remoto e o gênero.

Por fim, esse levantamento de dados contribui para a reavaliação do tema de Assédio Moral no ambiente de trabalho, principalmente, em relação às ações de capacitação dos servidores e interessados na temática na IFES objeto de estudo, considerando que esta representa uma forma de prevenção e combate.

## Referências

ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; ARAÚJO, S. V. Assédio Moral na Percepção de Professores de Cursos de Administração: Um Estudo Exploratório. *In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal, 1, jun. 2007.

BEZERRA, A. C.; CLIPES, M. O crime de assédio sexual no âmbito das instituições de ensino superior. *Revista Dimensão Acadêmica*, v. 2, n. 2, p. 72-91, jul./dez. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, 7 fev. 2020.

CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paul Enferm**, p. 737-744, 2010.

CNMP. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C.; ANDRIOLA, W. B. O assédio moral em instituições de ensino superior (IES): estudo de caso com servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC). *In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Belo Horizonte, 31, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GOLDSCHMIDT, R. ; ANDREOLA, L. S. . O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região** (Impresso) , v. 18, p. 121-141, 2015.

GONÇALVES, S. L. Campanha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual realizada no Instituto Federal de Goiás. *In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL*, 16, 2018, Vitória. **Anais [...]**. Vitória: UFES, 2018, p. 1-17.

GUIMARÃES, C; BARIFOUSE, R.; LAZZERI, T. Estão falando mal de você no facebook. **Época**. 16 set. 2013. Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2013/09/estaob-falando-mal-de-voceb-no-facebook.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.

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

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HOLANDA, V. M. Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus. **Revista Interfaces**, v. 8, n. 1, 2020.

MAGESKY, L. “Pandemia tem causado sintomas de pós-guerra”, diz especialista do ES. **A Gazeta**. 02 jun. 2020. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/cotidiano/pandemia-tem-causado-sintomas-de-pos-guerra-diz-especialista-do-es-0620>. Acesso em: 10 set. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, edição 52, seção 1, pág. 17, 17 mar. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, edição 24-A, seção 1, pág. 1, 4 fev. 2020.

[MUNIZ, M. K. C. B. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ano 4, n. 63, p. 46-54, set.2008.

NASCIMENTO, D. A.; ARAÚJO, F. W. C. Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. **Universidade e Sociedade**, n. 54, p. 58-69, ago. 2014.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 28 ago. 2020.

PLANALTO. Legislação COVID-19. 2020. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>. Acesso em: 30 ago. 2020.

SCHMIDT, B.; CREPALDI, M. A.; BOLZE, S. D. A.; SILVA, L. N.; [1] [1] DEMENECH, L. M. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **Estudos de Psicologia**, Campinas, 37, e20006, p. 1-13, 2020.

SIMÕES, L. S. Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. **Migalhas**. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 28 ago. 2020.

SOUSA, A. 11% das denúncias feitas ao MPT durante a pandemia são de assédio moral e abusos. **Blog do Sindicato dos metalúrgicos de Osasco e região**. 29 mai. 2020. Disponível em: <http://www.sindmetal.org.br/11-das-denuncias-feitas-ao-mpt-durante-a-pandemia-sao-de-assedio-moral-e-abusos/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

SOUZA, C. D. **Diagnóstico do enfrentamento ao assédio moral em uma instituição federal de ensino superior**. 2018. 150f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Natal, Natal –RN. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26181>. Acesso em: 01 set. 2020.

UNIVASF. Gabinete da Reitoria. **Instrução Normativa nº 05, de 17 de março de 2020**. Estabelece normas e orientações para funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas da Univasf frente à contenção da disseminação do coronavírus (COVID-19). Petrolina, mar., 2020.

VALERY, G. Cresce o assédio moral em tempos de pandemia e trabalho remoto. **Rede Brasil Atual**. 24 jun. 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/06/cresce-o-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia-e-trabalho-remoto/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

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

### Como citar este artigo (Formato ABNT):

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio Moral no Trabalho Remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**, Outubro/2020, vol.14, n.52, p. 785-798. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 03/10/2020;

Aceito: 05/10/2020.