v7.n7.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO FENÔMENO

SOCIAL REPRESENTATIONS OF WORKPLACE BULLYING AMONG FEDERAL CIVIL SERVANTS: ANALYSIS OF PERCEPTIONS AND MEANINGS ATTRIBUTED TO THE PHENOMENON

REPRESENTACIONES SOCIALES DEL ACOSO MORAL ENTRE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS FEDERALES: ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES Y SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS AL FENÓMENO

Jusciane Aparecida de Sousa[1], Carla Denari Giuliani[2]

e778655
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i7.8655

PUBLICADO: 07/2026

RESUMO

O assédio moral no campo da Saúde do Trabalhador tem sido compreendido como expressão de relações interpessoais conflituosas, cujos significados são produzidos e compartilhados pelos grupos sociais, delimitando o que é reconhecido como prática organizacional ou como violência. O objetivo da presente pesquisa foi caracterizar as representações sociais do assédio moral no trabalho entre servidores públicos federais, a partir dos significados e comportamentos associados ao fenômeno. A pesquisa é de abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, fundamentada na Teoria das Representações Sociais. Realizada com 79 servidores de uma Universidade Federal de Minas Gerais, utilizando uma entrevista semiestruturada, cujos dados foram interpretados à luz da análise temática de conteúdo. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de ética. Os resultados mostraram que os participantes representam o assédio moral como uma forma de violência que combina agressões psicológicas e processos contínuos de desqualificação profissional; além da utilização ilegítima do poder institucional, em que mecanismos de coerção, imposição e controle substituem relações de trabalho pautadas pelo diálogo, pelo reconhecimento e pelo exercício legítimo da autoridade e a ruptura dos direitos, das atribuições e dos limites que estruturam as relações de trabalho. Portanto, ao mostrar como os próprios servidores reconhecem e atribuem significado ao assédio moral, os achados oferecem subsídios para o aprimoramento de ações de vigilância, prevenção e gestão das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Representações Sociais. Saúde do Trabalhador. Violência.

ABSTRACT

Workplace bullying in the field of occupational health has been understood as an expression of conflictual interpersonal relationships, the meanings of which are produced and shared by social groups, defining what is recognized as an organizational practice or as violence. The objective of this study was to characterize the social representations of workplace bullying among federal civil servants, based on the meanings and behaviors associated with the phenomenon. The study employs a qualitative, descriptive, and exploratory approach, grounded in Social Representation Theory. The study was conducted with 79 federal civil servants from a Federal University in Minas

[1] Universidade Federal de Uberlândia (UFU), mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.
[2] Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Professora doutora pelo Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Gerais using semi-structured interviews, and the data were interpreted through thematic content *analysis. The study was approved by the Ethics Committee. The results showed that participants represent workplace bullying as a form of violence that combines psychological aggression and ongoing processes of professional discrediting; in addition to the illegitimate use of institutional power, in which mechanisms of coercion, imposition, and control replace work relationships based on dialogue, recognition, and the legitimate exercise of authority, and a breach of the rights, responsibilities, and boundaries that structure work relationships. Therefore, by showing how public servants themselves recognize and attribute meaning to workplace bullying, the findings provide insights for improving efforts to monitor, prevent, and manage workplace relations within the public administration.*

KEYWORDS: *Workplace Bullying. Social Representations. Occupational Health. Violence.*

RESUMEN
El acoso moral en el ámbito de la salud laboral se ha entendido como una expresión de relaciones interpersonales conflictivas, cuyos significados son generados y compartidos por los grupos sociales, delimitando lo que se reconoce como práctica organizativa o como violencia. El objetivo de la presente investigación fue caracterizar las representaciones sociales del acoso moral en el trabajo entre los funcionarios públicos federales, a partir de los significados y comportamientos asociados al fenómeno. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, descriptivo y exploratorio, basado en la Teoría de las Representaciones Sociales. Se llevó a cabo con 79 funcionarios de una Universidad Federal de Minas Gerais, mediante entrevistas semiestructurada, cuyos datos se interpretaron a la luz del análisis temático de contenido. La investigación fue aprobada por el Comité de Ética. Los resultados mostraron que los participantes representan el acoso moral como una forma de violencia que combina agresiones psicológicas y procesos continuos de descalificación profesional; además del uso ilegítimo del poder institucional, en el que los mecanismos de coacción, imposición y control sustituyen a las relaciones laborales basadas en el diálogo, el reconocimiento y el ejercicio legítimo de la autoridad, y suponen una ruptura de los derechos, las atribuciones y los límites que estructuran las relaciones laborales. Por lo tanto, al mostrar cómo los propios funcionarios reconocen y atribuyen significado al acoso moral, los resultados aportan evidencias útiles para mejorar las medidas de vigilancia, prevención y gestión de las relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública.

PALABRAS CLAVE*: Acoso moral. Representaciones sociales. Salud laboral. Violencia.*

INTRODUÇÃO

O assédio moral constitui uma das principais formas de violência nas relações de trabalho e permanece como um importante desafio para trabalhadores, organizações e sistemas de proteção à saúde (Barreto; Heloani, 2015). Estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que aproximadamente 22,8% dos trabalhadores em todo o mundo, o equivalente a cerca de 743 milhões de pessoas, relataram ter vivenciado alguma forma de violência e assédio no trabalho ao longo da vida laboral (OIT, 2022).

No campo da Saúde do Trabalhador, o fenômeno tem sido compreendido como expressão de relações interpessoais conflituosas, assim como do resultado de estruturas organizacionais, formas de gestão do trabalho e assimetrias de poder que caracterizam

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

determinados arranjos institucionais (Heloani; Barreto, 2018). A presença de fatores como rigidez hierárquica, centralização decisória, precarização das condições de trabalho, fragilidades nos mecanismos de mediação de conflitos e naturalização de práticas coercitivas são elementos associados à ocorrência do assédio moral (Vito; Coimbra; Sanfelice, 2026).

Embora esses avanços tenham contribuído para a caracterização estrutural do fenômeno, permanece uma lacuna científica relacionada aos processos pelos quais tais práticas são reconhecidas, interpretadas e nomeadas pelos próprios trabalhadores. O assédio moral é compreendido por suas manifestações no ambiente de trabalho, mas também como um fenômeno socialmente construído, cujos significados são produzidos e compartilhados pelos grupos sociais, delimitando o que é reconhecido como prática organizacional ou como violência (Jodelet, 2001).

Nesse sentido, as Representações Sociais permitem analisar como saberes do senso comum se articulam processos de ancoragem e objetivação que organizam a interpretação da realidade social (Moscovici, 2017). No contexto do trabalho, essas representações operam como esquemas interpretativos que orientam tanto a percepção quanto a resposta dos trabalhadores diante de situações potencialmente violentas, influenciando o reconhecimento (ou a naturalização) de práticas de assédio (Moscovici, 2017).

Apesar do crescimento da produção científica sobre assédio moral no Brasil, a literatura ainda apresenta limitações no que se refere à articulação entre condições estruturais de trabalho e os processos simbólicos que sustentam o reconhecimento do fenômeno pelos trabalhadores, especialmente em segmentos específicos do serviço público federal.

Nesse contexto, investigar as representações sociais do assédio moral contribui para ampliar a compreensão dos processos sociocognitivos envolvidos na produção de sentidos sobre a violência no trabalho e pode subsidiar estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral no serviço público.

Frente ao exposto, o objetivo da presente pesquisa é caracterizar as representações sociais do assédio moral no trabalho entre servidores públicos federais, a partir dos significados e comportamentos associados ao fenômeno.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

A humilhação constituiu o elemento central das representações sociais do assédio moral em estudo realizado com 100 trabalhadores, sendo associada a práticas de ridicularização,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

desrespeito, menosprezo e exposição constrangedora, frequentemente atribuídas a superiores hierárquicos (Soffiatti *et al*., 2020).

A construção dessas representações influencia a forma como trabalhadores, colegas e gestores identificam e respondem às situações de assédio moral, uma vez que comportamentos abusivos frequentemente são compreendidos como parte da rotina organizacional ou como formas legítimas de cobrança por desempenho, favorecendo sua naturalização e dificultando seu reconhecimento e enfrentamento (Soffiatti *et al*., 2020).

No contexto do serviço público, o assédio moral apresenta características que extrapolam os conflitos interpessoais e repercutem sobre a organização do trabalho e a qualidade dos serviços prestados. Lima *et al.* (2024) destacam que a violência psicológica, associada à insuficiência de suporte institucional, favorece a permanência de ambientes organizacionais hostis e compromete o bem-estar dos trabalhadores. Além dos impactos individuais, esse cenário contribui para o enfraquecimento das relações de trabalho e para a dificuldade de implementação de estratégias efetivas de prevenção.

Embora muitos trabalhadores percebam a ocorrência do assédio moral, esse reconhecimento nem sempre resulta em ações de enfrentamento, predominando estratégias como o silêncio, a tentativa de ignorar a violência ou o compartilhamento da experiência apenas com pessoas próximas, enquanto a formalização de denúncias permanece pouco frequente (Oliveira; Pereira Junior; Beretta, 2021).

Esses achados evidenciam que o assédio moral não depende exclusivamente da ocorrência de comportamentos hostis, mas também dos significados construídos pelos trabalhadores acerca dessas experiências. A compreensão desses significados permite identificar os elementos que favorecem o reconhecimento, a naturalização ou o enfrentamento do assédio moral no trabalho, constituindo um importante subsídio para a melhoria da saúde e segurança ocupacional.

2. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, fundamentado na Teoria das Representações Sociais (TRS), proposta por Moscovici (2017). A TRS possibilita compreender como grupos sociais constroem, compartilham e atribuem significados a fenômenos vivenciados no cotidiano, permitindo analisar os conhecimentos socialmente elaborados acerca do assédio moral no trabalho.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O estudo foi realizado com servidores públicos federais de uma instituição pública de ensino superior localizada no estado de Minas Gerais. O tamanho da amostra foi definido com base em cálculo amostral proposto por Barbetta (2014), considerando margem de erro de 5% e nível de confiança de 95%. Foram elegíveis servidores com idade igual ou superior a 18 anos e em exercício de suas atividades durante o período de coleta de dados, sendo excluídos aqueles afastados por licença ou férias. A saturação dos dados não foi utilizada como critério para encerramento da coleta. Todos os trabalhadores elegíveis foram convidados a participar da pesquisa, e a coleta foi encerrada ao término do período previsto, totalizando a participação de 79 servidores.

A produção dos dados ocorreu por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, com duração média de 40 minutos, compostas por questões sociodemográficas e pelas perguntas abertas sobre o assédio moral no trabalho: "O que você entende por assédio moral?" e "Quais comportamentos ou ações você considera como assédio moral?"

Os dados foram submetidos à Análise Temática de Conteúdo (Bardin, 2016), seguindo as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação, com a definição das categorias analíticas. As categorias analíticas foram construídas a partir da análise integrada das narrativas dos participantes, contemplando tanto os significados atribuídos ao assédio moral quanto os comportamentos reconhecidos como caracterizadores desse fenômeno.

A interpretação dos resultados foi realizada à luz da Teoria das Representações Sociais (Moscovici, 2017), considerando os processos de objetivação e ancoragem que orientam a construção dos significados compartilhados acerca do assédio moral, bem como referenciais sobre organização do trabalho e assédio moral que subsidiaram a discussão dos achados.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, sob parecer nº 90826225.6.0000.5152, em conformidade com a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes da participação no estudo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os servidores convidados a participar da pesquisa foram 97. Desses, 12 recusaram a participar e seis encontravam-se afastados por licença para tratamento de saúde no período da coleta de dados, resultando em uma amostra final de 79 participantes. A Tabela 1 apresenta a caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes da pesquisa, Uberlândia, 2026

Variáveis	N = 79	Frequência absoluta (%)
Autodeclaração de Gênero		
Mulher	55	69,6%
Homem	24	30,4%
Faixa etária		
39 a 49	31	39,2%
50 a 59	21	26,6%
28 a 38	15	19,0%
60 ou mais	12	15,2%
Escolaridade		
Mestrado	31	39,2%
Especialização	29	36,7%
Doutorado	8	10,1%
Graduação	7	8,9%
Ensino Médio	4	5,1%
Ocupação		
Assistente administrativo	18	22,8%
Médico (a)	17	21,5%
Técnico (a) em enfermagem	10	12,7%
Outros	9	11,4%
Técnico (a) em segurança do trabalho	5	6,3%
Enfermeiro (a)	5	6,3%
Psicólogo (a)	5	6,3%
Engenheiro (a)	4	5,1%
Assistente Social	4	5,1%
Administrador (a)	2	2,5%
Tempo de atuação faixa de anos		
> 10 a 20 anos	26	33,30%
Até 5 anos	25	32,10%
> 5 a 10 anos	16	20,50%
Acima de 20 anos	11	14,10%
Possui mais de um vínculo		
Não	67	84,8%
Sim	12	15,2%
Carga horária semanal		
40 horas	68	86,1%
20 horas	6	7,6%
30 horas	4	5,1%
56 horas	1	1,3%
Manhã e Tarde	74	93,7%
Tarde	2	2,5%
Manhã	2	2,5%
Manhã e Noite	1	1,3%

Fonte: elaborado pelas pesquisadoras, 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Entre os 79 participantes da pesquisa observou-se predominância de mulheres (69,6%) com maior frequência de profissionais com mestrado (39,2%) e especialização (36,7%). A idade média dos participantes foi de 47,5 anos (DP = 9,54), variando de 28 a 68 anos.

Em relação à ocupação, verificou-se composição multiprofissional com dezesseis categorias de ocupação profissional, com destaque para assistentes administrativos (24,1%), médicos (21,5%) e técnicos de enfermagem (12,7%).

O tempo médio de atuação foi de 10,3 anos (DP = 8,0), variando entre um mês e 41 anos de experiência profissional na instituição. A maioria dos participantes possuía apenas um vínculo empregatício (84,8%), cumpria jornada semanal de 40 horas (86,1%) e atuava predominantemente nos turnos da manhã e tarde (93,7%). Entre os profissionais com mais de um vínculo empregatício (15,2%), a maior parte possuía um vínculo adicional (50,0%), seguida daqueles com dois vínculos adicionais (41,7%) e três vínculos adicionais (8,3%).

A caracterização sociodemográfica da amostra mostrou-se semelhante à observada por Ferreira *et al.* (2022) em servidores de universidade pública federal, especialmente quanto ao predomínio de mulheres, ao elevado nível de escolaridade e ao tempo de atuação na instituição.

Após a caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes, procedeu-se a análise temática de conteúdo das narrativas referentes às Representações Sociais do assédio moral no ambiente de trabalho, que permitiu a elaboração de três categorias analíticas, apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2. Categorias analíticas e síntese interpretativa identificadas nas narrativas dos participantes, Uberlândia, 2026

Categoria Analítica	Síntese interpretativa	n	%
Assédio moral como violência psicológica e desqualificação do trabalhador	Representações centradas na humilhação, perseguição e desvalorização do trabalhador	40	50,6%
Assédio moral como expressão de abuso de poder nas relações de trabalho	Representações ancoradas nas relações hierárquicas, coerção e controle	23	29,1%
Assédio moral como violação de direitos, atribuições e limites profissionais	Representações associadas ao rompimento dos limites éticos, legais e organizacionais do trabalho	16	20,3%

Fonte: elaborado pelas pesquisadoras, 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Nas narrativas, o assédio moral é reconhecido pela articulação entre práticas de violência psicológica, desqualificação profissional, abuso de poder e violação de direitos, atribuições e limites inerentes ao exercício do trabalho. Essa representação evidencia que o fenômeno é compreendido como um processo relacional de violência, e não como comportamentos isolados, comprometendo a dignidade, a identidade profissional, a autonomia e as condições de trabalho dos servidores (Barreto, 2003; Hirigoyen, 2002).

Entre as diferentes dimensões que estruturam as Representações Sociais do assédio moral, a violência psicológica associada à desqualificação do trabalhador ocupou posição central nas narrativas dos participantes.

Assédio moral como violência psicológica e desqualificação do trabalhador

A violência psicológica constituiu a principal dimensão das Representações Sociais do assédio moral entre os servidores públicos federais, correspondendo à categoria mais recorrente entre as narrativas analisadas. Os depoimentos revelam que o fenômeno é compreendido como um processo relacional marcado por práticas repetidas de constrangimento, humilhação, intimidação e perseguição.

> Práticas desrespeitosas de forma repetitiva com caráter pejorativo no ambiente laboral. (P21).

> [...] uma perseguição ao trabalhador. Geralmente acontece de forma velada, oculta [...] em caráter persecutório e que reverbera diretamente à saúde mental e ao trabalho executado por esse trabalhador. (P41).

Os relatos evidenciam que a recorrência das práticas abusivas constitui um elemento central para o reconhecimento do assédio moral, associando-o ao desgaste progressivo das relações de trabalho e à desvalorização do trabalhador.

Os participantes associaram o assédio moral a comportamentos como humilhações públicas, piadas depreciativas, críticas recorrentes, isolamento, exposição diante de colegas e vigilância constante, evidenciando que esses comportamentos são percebidos como manifestações da violência psicológica.

> [...] desrespeito [..] Ofender, de alguma forma, para tentar diminuir a outra [...] tratar a pessoa com indiferença [...] te causar um constrangimento. (P8).

> Espalhar boatos sobre a pessoa, desqualificar, gritar com a pessoa (P48)

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A recorrência dessas manifestações indica que a violência psicológica não é representada como um conflito interpessoal ocasional, mas como um processo contínuo de desgaste das relações de trabalho, marcado pela repetição de práticas que fragilizam o trabalhador e comprometem seu reconhecimento profissional. Os resultados corroboram os achados de Nunes *et al.* (2022), ao evidenciarem em seu estudo que a violência psicológica constituiu o principal referencial utilizado pelos trabalhadores para reconhecer e nomear o assédio moral no ambiente laboral.

Essa compreensão pode ser aprofundada pela perspectiva de Heloani e Barreto (2018), segundo a qual o assédio moral não se manifesta, em regra, por episódios explícitos de violência, mas por um conjunto de condutas aparentemente banais que, quando reiteradas, constituem mecanismos de dominação organizacional. Sob essa perspectiva, a repetição de práticas como as citadas pelos participantes ultrapassa o âmbito dos conflitos interpessoais e passa a integrar formas de controle que fragilizam progressivamente o trabalhador.

Além disso, nas representações dos participantes, a violência psicológica se articula à desqualificação profissional, manifestando-se por meio da desvalorização da competência, da restrição da autonomia e da perda de reconhecimento no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a desqualificação profissional emerge como uma dimensão do assédio moral, incorporando situações em que o trabalhador é desvalorizado, tem sua competência questionada, sua participação restringida e sua atuação sistematicamente desmerecida, atingindo diretamente a identidade e o valor atribuído ao trabalhador no ambiente organizacional.

> Assédio moral é quando a pessoa, seja chefia ou não, tenta te humilhar, dificultar seu trabalho, minimizar sua fala, desprezar sua fala, não reconhecer o que você faz e tenta fazer algum tipo de perseguição da sua atuação. (P28).

> [...] fica desclassificando, ofendendo, diminuindo a pessoa, várias vezes, repetidas vezes ao longo do tempo, com uma certa frequência. (P73).

A associação entre humilhação e desqualificação profissional indica que o sofrimento relatado pelos participantes está vinculado não apenas à agressão interpessoal, mas também ao enfraquecimento do reconhecimento do trabalhador no ambiente organizacional.

Essa interpretação converge com Dejours (2012), para quem o reconhecimento da competência e da contribuição do trabalhador constitui elemento essencial para a construção da identidade profissional e para a atribuição de sentido ao trabalho. Sob essa perspectiva, quando a organização desqualifica sistematicamente o trabalhador, nega-lhe não apenas o

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

reconhecimento de sua capacidade técnica, mas também as condições para que sua identidade profissional seja socialmente validada, favorecendo a produção de sofrimento psíquico.

Essa representação também se materializa em práticas cotidianas descritas pelos participantes, como exclusão de reuniões, retirada de autonomia, distribuição desigual de tarefas, isolamento do grupo de trabalho, desqualificação pública e restrição da participação nas atividades laborais.

> [...] diminuindo a pessoa diante das outras, [...] desmerecer o trabalho do outro, [...] não deixar que a pessoa participe de algumas coisas [...] isolar a pessoa [...]. (P17).

> [...] isolar a pessoa do grupo de trabalho, colocar atividades que não são atribuição dela [...] minimizar a opinião dela dentro de um grupo de trabalho [...]. (P54).

A materialização dessas práticas demonstra que as Representações Sociais do assédio moral ultrapassam definições abstratas e são construídas a partir de experiências vivenciadas no cotidiano laboral. De forma semelhante, a metassíntese qualitativa de Lee *et al.* (2022) evidenciou que trabalhadores de diferentes contextos culturais descrevem o assédio moral por meio de situações vividas no cotidiano de trabalho, utilizando experiências reais para identificar e atribuir significado ao fenômeno.

Na perspectiva da Teoria das Representações Sociais, esse resultado indica que o conhecimento sobre o assédio moral é produzido nas interações cotidianas e compartilhado socialmente, permitindo que práticas sejam transformadas em referências para interpretar e comunicar o fenômeno (Jodelet, 2001; Moscovici, 2017).

À luz da Teoria das Representações Sociais, observa-se um processo de objetivação, no qual o conceito abstrato de assédio moral passa a ser concretizado em imagens e experiências cotidianas, como humilhações públicas, perseguições, isolamento e desqualificação profissional. Essas vivências tornam o fenômeno socialmente reconhecível e compartilhado entre os trabalhadores.

Assédio moral como expressão de abuso de poder nas relações de trabalho

As Representações Sociais do assédio moral como expressão de abuso de poder nas relações de trabalho corresponderam à segunda categoria mais recorrente entre as narrativas analisadas (29,1%). As representações dos participantes situam o assédio moral no interior das relações hierárquicas de trabalho, indicando que o fenômeno emerge quando a autoridade deixa de orientar o trabalho e assume uma função de controle sobre as pessoas, limitando sua autonomia e produzindo relações marcadas pela submissão.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

> [...] uma pressão que uma pessoa faz sobre a outra [...] para obter vantagem [...] usa o seu status de superioridade para conseguir isso. (P19).

> [...] alguém abusa do poder que tem. E aí ele passa a intimidar o outro trabalhador por ter, talvez, um cargo maior que esse segundo. (P42).

Embora algumas dessas práticas possam ser percebidas como exigências inerentes à organização do trabalho, os participantes estabeleceram uma distinção entre o exercício legítimo da autoridade e o abuso de poder.

Essa representação torna-se mais evidente quando os participantes descrevem situações em que o exercício da autoridade é substituído por práticas de controle sobre os trabalhadores, expressas pela imposição de tarefas, cobranças excessivas e mecanismos de vigilância.

> Eu considero uma pressão exagerada [...] isso que eu considero que seja um assédio moral. (P26).

> [...] ameaça que vai substituir o servidor de local [...] se não fizer certa coisa que não está na atribuição do servidor fazer. (P29).

> [...] ditar o que você tem que fazer contra a sua vontade, agilizar procedimentos do trabalho, atropelando normas e regras do serviço, volume de trabalho maior do que os demais colegas de trabalho [...]. (P47).

Nessas circunstâncias, o poder hierárquico deixa de ser percebido como recurso de coordenação do trabalho e passa a assumir caráter coercitivo.

Os relatos indicam que a coerção não decorre apenas da existência de uma relação hierárquica, mas do uso dessa posição para impor obrigações que extrapolam os limites considerados pelos participantes.

Sob essa perspectiva, Heloani e Barreto (2018) permitem compreender que o abuso da autoridade não representa apenas uma distorção do papel da chefia, mas uma prática que pode ser funcional a determinadas formas de gestão. Ao deslocar o foco da coordenação das atividades para o disciplinamento dos trabalhadores, o exercício do poder passa a produzir conformidade, reduzindo questionamentos e ampliando a capacidade de controle sobre a força de trabalho.

> [...] quando a chefia impõe algo ao servidor, contra a vontade dele, e isso vem de forma, às vezes de forma verbal. (P10).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

> [...] usar da sua posição de hierárquica superior para infringir na pessoa algum comportamento que você deseja, mas que não é da atribuição dela. (P39).
>
> [...] existe uma dominação de poder, de uma chefia em relação ao subordinado, e que o subordinado [...] é obrigado a fazer certos [...] atributos não necessários da função, da ordem de serviço dele. (P63).

Além da imposição de tarefas e das cobranças excessivas, os participantes identificaram formas de exercício do poder, caracterizadas pela vigilância constante, fiscalização do trabalho e utilização da posição hierárquica para manter o trabalhador sob permanente estado de pressão.

> [...] ficar me controlando, andando atrás de mim para ver o que eu fazia [...]. (P36).
>
> [...] chantagens em relação a determinadas funções [...] querer que a gente continue exercendo determinadas funções [...] uma chantagem para continuar em um setor que estava me adoentando [...]. (P69).

A presença recorrente dessas práticas evidencia que, para os participantes, o abuso de poder ultrapassa comportamentos individuais e passa a representar uma forma de organização das relações de trabalho, na qual a autoridade é percebida como instrumento de controle e limitação da autonomia dos trabalhadores.

À luz de Dejours (2012), quando o exercício da autoridade restringe a autonomia dos trabalhadores e amplia mecanismos de controle sobre o trabalho, criam-se condições que podem favorecer o sofrimento decorrente da limitação da capacidade de agir e de participar das decisões relacionadas à atividade laboral.

De modo geral, as narrativas indicam que o assédio moral é representado como resultado da utilização ilegítima do poder institucional, em que mecanismos de coerção, imposição e controle substituem relações de trabalho pautadas pelo diálogo, pelo reconhecimento e pelo exercício legítimo da autoridade.

Essas representações também evidenciam um processo de ancoragem, uma vez que os participantes interpretam o assédio moral a partir de conhecimentos previamente construídos sobre autoridade, hierarquia e abuso de poder presentes na organização do trabalho. Assim, novas experiências são compreendidas com base em categorias já existentes no universo social dos servidores.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Assédio moral como violação de direitos, atribuições e limites profissionais

As Representações Sociais do assédio moral como violação de direitos, atribuições e limites profissionais corresponderam a 20,3% das narrativas analisadas. Diferentemente das categorias anteriores, os participantes reconheceram o assédio moral a partir da percepção de que determinadas condutas ultrapassam os limites nas relações de trabalho, rompendo princípios éticos, garantias do trabalhador e atribuições inerentes ao exercício profissional.

Nessa perspectiva, o fenômeno transcende as condutas do assediador e passa a ser compreendido pela violação das garantias que regulam o trabalho e asseguram o respeito à dignidade do servidor.

> [...] sendo lesado em alguma coisa ou está sendo subjugado ou está sendo discriminado, está acontecendo alguma coisa que não seja dentro da lei, dentro da ética [...] prejudicando o funcionário. (P3).
>
> Assédio moral é tudo aquilo que extrapola [...] os direitos do trabalhador. (P12).
>
> [...] uma outra pessoa passa do limite que ela pode passar [...] tenta me cobrar coisas que não são estipuladas legalmente. (P78).

Os depoimentos evidenciam que os participantes utilizam referências éticas, legais e institucionais para delimitar quando uma prática não é uma exigência legítima do trabalho e se configurar assédio moral. Essa compreensão aproxima-se das diretrizes adotadas na Administração Pública Federal, que reconhecem o assédio moral como prática violadora da dignidade, dos direitos do trabalhador e das condições adequadas de trabalho, comprometendo a saúde, a integridade e o ambiente organizacional.

No âmbito dessas diretrizes, Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal estabelece que o enfrentamento ao assédio deve articular ações de prevenção, acolhimento, tratamento das denúncias e fortalecimento de ambientes laborais pautados pelo respeito aos direitos das pessoas servidoras (Brasil, 2024).

Em consonância com esse Plano, o Manual SIASS de Acolhimento e Prevenção do Assédio e da Discriminação orienta tecnicamente as unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e explicita situações que caracterizam assédio moral no serviço público, incluindo privação de direitos, sonegação de informações indispensáveis ao trabalho, sobrecarga deliberada de atividades, controle excessivo, imposição permanente de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

tarefas urgentes, atribuição de atividades incompatíveis com o cargo, pressão para que o servidor deixe de exercer suas prerrogativas funcionais no ambiente laboral (Brasil, 2026).

No contexto da Universidade Federal de Uberlândia, a Minuta da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação reafirma esses princípios ao estabelecer como fundamentos da política institucional o respeito à dignidade da pessoa humana, à ética, à valorização do trabalho, à promoção da saúde, à gestão participativa e à autonomia, além de definir o assédio moral como violação da dignidade e da integridade física ou psíquica decorrente de condutas abusivas que produzem situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes nas relações de trabalho (Universidade Federal de Uberlândia, 2025).

Esses referenciais normativos permitem compreender que a proteção da dignidade do trabalhador no serviço público não se restringe à vedação de condutas ofensivas, mas abrange também o respeito aos limites institucionais que organizam o exercício do trabalho, incluindo as atribuições do cargo, as competências profissionais e as garantias funcionais dos servidores.

Essa percepção evidencia-se quando os participantes associam o assédio moral ao desrespeito às atribuições do cargo e à imposição de atividades incompatíveis com suas competências profissionais. Nas representações construídas pelos servidores, a ruptura dos limites funcionais é compreendida como uma forma de violação dos direitos relacionados ao exercício do trabalho, especialmente quando acompanhada de cobranças desproporcionais, exigências arbitrárias e descaracterização das responsabilidades legalmente atribuídas ao servidor.

> [...] forçar a pessoa a um ponto de estresse muito alto, uma coisa que não é relacionada ao cargo dela, às atividades dela ou à pessoa dela. (P1).

> [...] quando você não tem essa coisa muito clara do cargo e da função [...] a falta dessa clareza caminha por uma forma mais primitiva do que seria o assédio moral. (P40)

Os relatos revelam que, para os participantes, o respeito às atribuições profissionais representa um limite objetivo para o exercício da autoridade.

A objetivação dessas representações torna-se evidente nas situações cotidianas descritas pelos participantes, envolvendo desvio de função, distribuição desigual de tarefas, sobrecarga de trabalho, cobranças incompatíveis com o cargo e desrespeito às condições necessárias para o desempenho das atividades.

> [...] cobranças excessivas [...] demanda excessiva, trabalhos que às vezes não fazem parte da minha qualificação [...]. (P64).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

> Gritos, correções excessivas, atividades excessivas que não correspondem à minha atribuição [...]. (P66).
>
> [...] quando as pessoas me passam atividades ou funções que eu não deva fazer [...] esses desvios de função [...]. (P78).

As situações descritas pelos participantes evidenciam que a violação de direitos não é percebida apenas como transgressão normativa, mas como um processo que interfere diretamente nas condições de realização do trabalho, comprometendo a autonomia profissional, o desempenho das atividades e a permanência do servidor em um ambiente laboral pautado pelo respeito e pela legalidade.

Os resultados desta categoria mostram que os participantes representam o assédio moral como uma ruptura dos direitos, das atribuições e dos limites que estruturam as relações de trabalho. A objetivação manifesta-se na associação do fenômeno à violação de direitos e atribuições profissionais, enquanto a ancoragem ocorre quando os participantes recorrem a referenciais éticos, legais e institucionais para distinguir práticas legítimas de gestão daquelas reconhecidas como assédio moral.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz da Teoria das Representações Sociais, os achados indicam que o assédio moral é objetivado pelos servidores por meio de humilhação, abuso de poder e violação de garantias funcionais, tornando o fenômeno socialmente reconhecível. Essas representações são ancoradas em valores compartilhados sobre dignidade, justiça, reconhecimento profissional e exercício legítimo da autoridade, permitindo que os trabalhadores interpretem determinadas práticas como formas de violência no trabalho. Humilhação, abuso de poder e violação de direitos, atribuições e limites profissionais configuram dimensões interdependentes desse processo, evidenciando que a construção social do fenômeno articula, simultaneamente, aspectos relacionais, organizacionais e institucionais.

Esses achados reforçam a necessidade de que as ações de prevenção e enfrentamento do assédio moral ultrapassem abordagens centradas exclusivamente na responsabilização individual, incorporando estratégias voltadas ao fortalecimento de práticas de gestão pautadas no exercício legítimo da autoridade, no respeito às atribuições profissionais, na valorização da autonomia e na promoção de ambientes de trabalho fundamentados no reconhecimento, participação e dignidade dos trabalhadores.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Como limitações, destaca-se a realização do estudo em uma única instituição pública, o que restringe a compreensão das Representações Sociais ao contexto investigado. Estudos desenvolvidos em diferentes instituições e esferas da Administração Pública poderão ampliar a compreensão das especificidades e dos elementos compartilhados na construção social do assédio moral, contribuindo para o aprimoramento das estratégias de prevenção e enfrentamento desse fenômeno.

Os resultados deste estudo evidenciam a importância de investir na formação de gestores para o exercício ético da liderança, na definição objetiva de funções e limites profissionais, na implementação de canais seguros de acolhimento e denúncia e na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, no reconhecimento e na valorização dos trabalhadores. Ao mostrar como os próprios servidores reconhecem e atribuem significado ao assédio moral, os achados oferecem subsídios para o aprimoramento de ações de vigilância, prevenção e gestão das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: Editora UFSC, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço social e sociedade**, n. 123, p. 544–561, 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.036.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024**. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ed. 190, p. 46, 1 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Relações de Trabalho. **Manual SIASS de acolhimento e de prevenção do assédio e da discriminação**. 1. ed. Brasília, DF: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2026.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em estudos,** v. 17, p. 363–371, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/?lang=pt. Acesso em: 26 jun. 2021.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

FERREIRA, Maira Leon *et al.* Servidores públicos no contexto universitário: saúde mental, uso de álcool e qualidade de vida. **Revista psicologia organizações e trabalho**, v. 22, n. 1, p. 1840–1847, 2022. DOI: https://doi.org/10.5935/RPOT/2022.1.21536.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JODELET, Denise. **As representações sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2001.

LEE, Haeyoung *et al.* A qualitative meta-synthesis of studies on workplace bullying among nurses. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 21, p. 14120, 2022. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph192114120.

LIMA, Thiago *et al.* Assédio Moral no Trabalho e os impactos sobre a saúde e o bem-estar de profissionais da saúde. **IOSR Journal of humanities and social science**, v. 29, p. 01–05, 2024. DOI: https://doi.org/10.9790/0837-2903110105.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais**. 11ª ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. **Psicologia argumento**, v. 40, n. 108, 2022. DOI: https://doi.org/10.7213/psicolargum40.108.AO11.

OLIVEIRA, Letícia Natália de; PEREIRA JUNIOR, Luciano Aparecido; BERETTA, Regina Célia de Souza. Assédio moral, relações de gênero e qualidade de vida: características do trabalho no Brasil. *In*: ANTONIASSI JUNIOR, Gilmar; BERETTA, Regina Célia de Souza; BORGES, Marilurdes Cruz (org.). Contribuições da Psicologia na Promoção da Saúde Psicossocial para a Sustentabilidade. Franca, SP: Ribeirão Gráfica e Editora, 2021. p. 33–51. DOI: https://doi.org/10.47791/RGE/89271-43-02.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Geneva: Organização Internacional do Trabalho, 2022.

SOFFIATTI, Elisa *et al.* **Representações sociais do assédio moral no trabalho**. São Paulo: Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração - ANAGRAD, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Minuta da política institucional de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2025.

VITO, Luana Gonçalves De; COIMBRA, Marli Aparecida Reis; SANFELICE, Rafaela Cristina. Workplace harassment and violence in the public sector: an integrative literature review. **Revista Brasileira de Medicina do trabalho**, v. 24, p. e20261537, 2026. DOI: https://doi.org/10.47626/1679-4435-2026-1537.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.