

## Prevalência de assédio moral no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e perfil sociodemográfico das vítimas

Rozana Maria da Fonseca<sup>1</sup>  e Sandra Adriana Neves Nunes<sup>2</sup> 

*Universidade Federal do Sul da Bahia - Porto Seguro, Bahia, BR*

**Resumo:** O assédio moral no trabalho, embora envolva comportamentos antigos de violência e opressão, só ganhou destaque significativo recentemente. Desde a primeira conceituação por Heinz Leymann em 1984 e o aprofundamento do conceito pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen em 1998, o fenômeno tem sido identificado como um conjunto sistemático e repetitivo de condutas hostis que causam danos consideráveis às vítimas. A definição de assédio moral tem evoluído, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) agora considera o fenômeno independentemente da repetição, destacando a importância da intensidade e das consequências dos atos. Este estudo investigou a ocorrência de assédio moral no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e descreveu as características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as). Foram coletados dados por meio de um questionário e da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). A amostra contou com 747 trabalhadores(as), com uma média de idade de 38,34 anos, sendo 88,6% do sexo feminino. Quase todos(as) (98%) relataram ter sofrido assédio moral devido a condições de trabalho degradantes, 57% alegaram assédio por preconceito e 80% relataram humilhações configuradas como assédio. A maioria dos(as) participantes se identifica como mulher cisgênera, predominantemente branca, sem deficiência, com nível superior e atuando como psicóloga ou assistente social. A feminização da assistência social aumenta a vulnerabilidade das mulheres ao assédio moral em um campo historicamente precarizado. A disparidade regional e a prevalência em profissões como psicologia corroboram dados de estudos nacionais. Além disso, a maioria dos(as) trabalhadores(as) que se declara como pessoa com deficiência já vivenciou situações de humilhação que configuram assédio moral, refletindo um cenário preocupante que demanda atenção urgente. Este estudo destaca a necessidade de vigilância contínua sobre a qualidade das condições de trabalho no serviço público, ressaltando a importância de proteger os direitos trabalhistas para garantir um ambiente de trabalho digno e assegurar a qualidade dos serviços prestados à população.

**Palavras-chave:** assédio moral no trabalho, SUAS, perfil sociodemográfico, assistência social, trabalhadoras do SUAS

## Prevalence of moral harassment in the Unified Social Assistance System (USAS) and the sociodemographic profile of the victims

**Abstract:** Moral harassment at work, although involving long-standing behaviors of violence and oppression, has only recently gained significant attention. Since its first conceptualization by Heinz Leymann in 1984 and the deepening of the concept by psychiatrist Marie-France Hirigoyen in 1998,

---

<sup>1</sup> Graduação em Psicologia pela Universidade Presidente Antônio Carlos– UNIPAC (2008). Especialista em Gestão Social: Políticas Públicas, Redes e Defesas pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR (2012). Mestre do Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade - PPGES pela Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB). *E-mail:* rozanafonseca@gmail.com

<sup>2</sup> Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Saúde pela Universidade de Greenwich, Londres, Inglaterra. Doutora em Psicologia pela UFSC. Professora Associada da Universidade Federal do Sul da Bahia e professora do Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade – PPGES/UFSB. *E-mail:* sandranunes@ufsb.edu.br

the phenomenon has been identified as a systematic and repetitive set of hostile behaviors that cause considerable harm to victims. The definition of moral harassment has evolved, and the International Labor Organization (ILO) now considers the phenomenon regardless of repetition, highlighting the importance of the intensity and consequences of the acts. This study investigated the occurrence of moral harassment in the Unified Social Assistance System (SUAS) and described the sociodemographic characteristics of the female workers. Data were collected through a questionnaire and the Labor Harassment Scale (ELAM). The sample consisted of 747 workers, with an average age of 38.34 years, of which 88.6% were female. Almost all (98%) reported having experienced moral harassment due to degrading working conditions, 57% claimed harassment due to prejudice, and 80% reported humiliations that constituted harassment. Most participants identify as cisgender women, predominantly white, without disabilities, holding higher education degrees, and working as psychologists or social workers. The feminization of social assistance increases women's vulnerability to moral harassment in a historically precarious field. Regional disparities and prevalence in professions such as psychology corroborate data from national studies. Furthermore, the majority of workers who identify as persons with disabilities have already experienced humiliating situations that constitute moral harassment, reflecting a concerning scenario that demands urgent attention. This study highlights the need for continuous monitoring of the quality of working conditions in public service, emphasizing the importance of protecting labor rights to ensure a dignified working environment and guarantee the quality of services provided to the population.

**Keywords:** moral harassment at work, SUAS, sociodemographic profile, social assistance, SUAS female workers

## Introdução

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é formado pela rede socioassistencial e é voltado a cidadãos e a famílias em situação de vulnerabilidade material e relacional, que recebem ou são elegíveis para programas de transferência de renda, além de indivíduos e famílias vítimas de violência física, psicológica, sexual, entre outras (Brasil, 2012). Neste contexto, os serviços socioassistenciais, tanto de proteção básica quanto especial, são os principais responsáveis pela ampliação das oportunidades de

trabalho para profissionais de nível superior no SUAS, especialmente assistentes sociais e psicólogos (Brasil, 2006). A profissionalização da área foi consolidada pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) de 2006, que estabeleceu a obrigatoriedade de equipes de referência compostas por profissionais de nível superior.

No cenário da Seguridade Social no Brasil, a assistência social se estabeleceu como a última política pública a ser efetivamente implementada e consolidada. Essa trajetória não seguiu um desenvolvimento contínuo, mas enfrentou reiteradamente desafios e retrocessos. As dificuldades foram de diversas ordens: orçamentárias, com cortes frequentes e subfinanciamento; financeiras, impactando diretamente a capacidade de operação dos serviços; técnicas, devido às mudanças constantes nas diretrizes e prioridades; e políticas, instigadas por interesses divergentes e instabilidade governamental. Este processo difícil e prolongado é influenciado por contextos históricos, culturais e políticos que, por sua vez, impactam o trabalho realizado no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), como apontado por autores como Pereira et al. (2017) e Rodrigues e Cariaga (2015).

Nesse contexto de desafios, pode-se perceber que o campo da assistência social não escapa à situação enfrentada tanto no Brasil quanto em âmbito global, especialmente quanto ao agravamento nas dinâmicas entre capital e trabalho. Essa realidade, marcada por relações de poder desequilibradas e práticas trabalhistas que refletem uma exploração das forças de trabalho, cria um ambiente propício para que o assédio moral no trabalho floresça.

Tradicionalmente, o Assédio Moral no Trabalho (AMT) é um fenômeno descrito como uma forma de violência no ambiente laboral, causando danos físicos, psíquicos e sociais aos trabalhadores (Cunha et al., 2021; Soares & Oliveira, 2012). Estudado com maior ênfase no Brasil desde os anos 2000 (Barreto, 2005), é um fenômeno reconhecido mundialmente, com diversas terminologias. Leymann (1990, 1996), como citado em Soares (2012), foi um dos pioneiros ao cunhar os termos *Mobbing* e, posteriormente, *psicoterror* para descrever o

fenômeno. Na Alemanha, é denominado *Pesten*; na França, *Harcèlement Moral*; nos EUA, *Workplace Bullying*; nos países de língua espanhola, *Acoso Moral*; e, no Brasil, Assédio Moral (Cunha et al., 2021; Soares, 2012; Soares & Duarte, 2014; Soboll, 2017; Gosdal, 2017).

Em 1998, a psiquiatra e psicanalista francesa, Marie-France Hirigoyen, orientada pelo trabalho de Leymann, aprofundou o estudo e publicou o livro: *“Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien”*, traduzido no Brasil com o título *“Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”*. A autora difundiu o conceito de assédio moral como qualquer comportamento abusivo, seja ele por meio de ações, palavras, gestos ou expressão escrita que, por sua repetição ou sistematização, podem causar danos à personalidade, à dignidade ou mesmo à integridade física e psicológica da pessoa, o qual pode pôr em risco o emprego da vítima ou comprometer sobremaneira o ambiente laboral (Hirigoyen, 2019).

O Assédio Moral no Trabalho (AMT), a partir dessa perspectiva mais clássica, é caracterizado como uma forma de violência psicológica que, de maneira mais ou menos sutil e intencional, se manifesta de forma repetitiva e contínua. Essa continuidade e repetição dos comportamentos abusivos são fundamentais, pois visam humilhar e degradar a dignidade ou a integridade física e psicológica de uma pessoa, tornando o impacto ainda mais profundo e devastador (Heloani et al., 2021; Hirigoyen, 2001; Paula et al., 2021). Essa interpretação clássica orienta o âmbito jurídico. De acordo com Silva (2003, p. 764), o fenômeno se materializa da seguinte forma:

Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modo *vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando em processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.

O AMT tem sérias consequências para as vítimas. De acordo com Souza et al. (2021), o termo “Assédio Moral no Trabalho” (AMT) refere-se a qualquer comportamento que provoque constrangimento ou desconforto psicológico ou físico no(a) trabalhador(a). Entre as características associadas a esses constrangimentos, destacam-se diversos sintomas, como insônia, fadiga, queixas somáticas, lapsos de memória, irritabilidade, dificuldade de concentração e sentimentos de inutilidade, entre outros (Bravo et al., 2022). De fato, o assédio moral pode ser responsável por desencadear várias doenças psicológicas, dentre as quais estão: a síndrome de Burnout, ataques de pânico, ansiedade e depressão profunda (Ramos, 2020). Por isso, o assédio moral pode levar à incapacidade temporária ou definitiva da vítima (Grotto-de-Souza et al., 2022).

No contexto brasileiro, as pesquisas de Soboll e Gosdall (2009) acrescentam uma perspectiva valiosa ao discutir o assédio moral organizacional, que transcende a análise individual para considerar as dinâmicas de trabalho e a influência das estruturas organizacionais sobre as interações dos trabalhadores. O assédio moral organizacional é caracterizado por interações entre o indivíduo e a organização ou a administração, nas quais são empregadas práticas de violência e hostilidade de maneira contínua e crônica, e também por meio de mecanismos de gestão abusivos, sem a necessidade de um agressor específico (Soboll, 2017). Tal persistência no tempo é um aspecto essencial que distingue o assédio moral de outras formas de conflito ou desgaste no ambiente de trabalho. Assim, essas práticas abusivas podem se manifestar por meio de mecanismos de gestão que são intrinsecamente nocivos, como pressão excessiva por resultados, desrespeito às condições de trabalho e degradação sistemática do ambiente laboral. Isso implica que as práticas de gestão e a cultura empresarial podem criar um ambiente de trabalho tóxico, onde a responsabilidade pelo assédio não recai apenas sobre indivíduos, mas é parte de um fenômeno coletivo.

O “mundo do trabalho” tem passado por contínuas transformações, especialmente no âmbito tecnológico, relacional e organizacional, sendo essas mudanças fruto de um longo processo histórico.

Com o tempo, essas transformações começaram a impactar a saúde dos trabalhadores, devido ao aumento das pressões, ao ritmo acelerado de trabalho, ao excesso de responsabilidades e à precarização das condições e processos de trabalho, dentre outros fatores que passaram a ameaçar a saúde dos indivíduos no ambiente laboral (Bardini, 2020). Segundo De Paula et al. (2021), a pressão exercida pelo mercado capitalista está forçando a implementação de modelos de gestão que se concentram na força de trabalho e na produtividade.

Essa análise dá suporte à perspectiva crítica de Vieira et al. (2012), que vê o assédio moral no trabalho como uma manifestação do modo de produção capitalista, que produz contradições sociais e organizacionais. Eles defendem que essas práticas refletem as relações de poder e a violência intrínseca à economia e aos processos de produção, com conflitos intersubjetivos que externalizam as tensões entre capital e trabalho. Segundo Vieira et al. (2012), o assédio moral no trabalho pode ser visto como:

(...) uma manifestação do “trabalho assediado”, de uma atividade que não consegue se desenvolver face às contradições sociais que se materializam em determinadas formas de organização e nos modelos de gestão atuais. Ou seja, podemos entender o assédio moral, em sua forma atual, como uma manifestação particular das relações de poder e da violência entranhadas na economia e nos processos de produção. São conflitos intersubjetivos, com fortes cores pessoais, que, todavia, expressam contradições econômicas fundamentais entre capital e trabalho por meio de mediações que começamos a esboçar aqui (Vieira et al., 2012, p. 261).

Ainda que a maioria dos estudos sobre assédio moral orientados por Leymann (1997) e Hirigoyen (2019) defenda o tempo mínimo de ocorrência, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de violência e assédio moral deve considerar o fenômeno independentemente da característica da repetição ou reiteração (OIT, 2019). De fato, antes mesmo da decisão da Organização Internacional do

Trabalho, por meio da Convenção 190, estudos como o de Soares e Oliveira (2012) postulavam que ao se estabelecer um tempo mínimo para a caracterização do assédio moral incorre-se em erro, uma vez que o próprio Leymann afirmou que o tempo de seis meses foi concebido de forma arbitrária (Leymann, 1997 como citado em Soares & Oliveira, 2012). Desse modo, a OIT não inaugura essa nova definição, uma vez que ela já vem sendo considerada por outros autores e legislações de outros países (Campos & Pancheri, 2017a) que defendem que o fenômeno poderia contemplar situações de ocorrência única e não apenas aquelas que se repetiam e estendiam no tempo, sendo importante considerar a intensidade e as consequências provocadas.

Em nível global, mais de um em cada cinco trabalhadores (quase 23%) relatam ter sofrido de violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, de acordo com uma nova pesquisa conjunta, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd’s Register Foundation (LRF) e Gallup (ILO, 2022). O estudo ILO-LRF-Gallup foi conduzido durante o ano de 2021 com quase 75.000 pessoas empregadas com 15 anos ou mais, em 121 países e territórios. O relatório da pesquisa conclui que apenas metade das vítimas expõe essas experiências para outra pessoa e, na maioria das vezes, somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio. Os motivos que mais inibem a exposição foram “perda de tempo” e “medo por sua reputação”. Os grupos com maior probabilidade de serem vítimas de diferentes tipos de violência e assédio incluem jovens, trabalhadores migrantes, mulheres e homens assalariados. Mulheres são mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens (60,7% em comparação com 50,1%) (ILO, 2022).

Não há dados oficiais sobre o problema no Brasil, mas supõe-se que muitos(as) trabalhadores(as) do mundo corporativo são vítimas de algum tipo de assédio no trabalho. Numa pesquisa conduzida por um site de emprego Vagas.com (Barifouse, 2024) com 4.900 pessoas de todo o Brasil, 52% de trabalhadores(as) brasileiros(as) revelam que já sofreram assédio moral ou sexual. A grande maioria (87,5%) das vítimas não faz a denúncia do problema.

O principal agressor, em 84% dos casos, é o chefe imediato ou alguém que esteja hierarquicamente em cargo mais alto dentro da empresa. Para 39,4% o principal motivo de não ter feito a denúncia foi o medo de perder o emprego. Também foram citados como fatores inibidores, o receio de represálias (31,6%), vergonha (11%), medo que a culpa recaia sobre o denunciante (8,2%) e sentimento de culpa (3,9%). Além disso, entre os(as) denunciante(s) 74,6% afirmaram que o(a) agressor(a) permaneceu na empresa mesmo após a denúncia. Finalmente, o assédio moral é o mais frequente dentre os assédios (52%) entre os(as) brasileiros(as) (FEEB SP/MS, 2015).

De acordo com a Consultoria de gestão de riscos e *compliance* ICTS Protiviti (2021, conforme citado em CUT, 2022), apenas no primeiro semestre de 2021, foram registradas 31 mil denúncias de assédio moral e sexual em 347 empresas. Esse índice representa quase o triplo dos registrados nos anos de 2019 e 2020 (que consideram os 12 meses do ano), que atingiram as marcas de 12.349 e 12.529 casos, respectivamente.

No ano de 2021, a Justiça do trabalho registrou mais de 52 mil casos de Assédio Moral nas varas de Trabalho do país (TRT 13, 2022). De acordo com a CUT (2022), o TST observou que nos anos de 2018, 2019 e 2020, houve uma ligeira queda que pode ser explicada pela reforma Trabalhista e pela pandemia. Segundo a ministra Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST (2020-2022), em entrevista ao Estadão, houve queda em 2018, porque a contrarreforma Trabalhista de Michel Temer (MDB-SP) determinava, que nos casos de perda dos processos trabalhistas, o autor da ação deveria arcar com as custas, o que inibiu as denúncias (Peduzzi, n.d., como citado em CUT, 2022).

As estatísticas acima descritas são altas, mas tratam principalmente o assédio no trabalho no âmbito do mundo corporativo, envolvendo várias profissões. De acordo com o levantamento feito para este estudo, há poucas pesquisas sobre a temática do assédio moral no campo da Assistência Social. Os estudos que envolvem assistentes sociais foram conduzidos no âmbito do Sistema Único de Saúde (Brasil, 2009; Silva, 2013; Silva & Raichelis, 2015) e, a partir deles, é possível deduzir que o assédio moral é uma prática

que também pode estar presente no SUAS. Também não foram encontradas pesquisas de levantamento da ocorrência do problema entre as categorias profissionais que compõem as equipes de referência do SUAS e nem estudos que tivessem investigado fatores sociodemográficos dos(as) trabalhadores(as). Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar a prevalência de assédio moral no âmbito do Sistema Único de Assistência Social e descrever as características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem Assédio Moral no Trabalho.

## Método

### Participantes

De acordo com o CENSO SUAS de 2021, o número total de trabalhadores(as) do SUAS foi de 425.173 (Brasil, 2022). O cálculo do tamanho mínimo da amostra foi feito com base na fórmula:  $n = [z^2 * p(1-p)] / e^2 / 1 + [z^2 * p(1-p)] / e^2 * N$ , onde: Z = escore de z = 1,65 (90% como nível de confiança) e p = desvio padrão = 0,5. Esse valor considera o pior caso possível; por isso, utilizá-lo garantirá que o tamanho da amostra seja grande o suficiente para representar precisamente a população total considerando a margem de erro (e) e o nível de confiança definidos. A margem de erro, também chamada de “intervalo de confiança”, define o erro máximo permitido nos resultados a serem obtidos. No caso desta pesquisa, foi estipulada em 5%, ou 0,05. Assim, com base na fórmula, tem-se o tamanho mínimo da amostra de 272 sujeitos, mas foram coletados dados de 747 trabalhadores(as).

*Critérios de inclusão:* a) ser trabalhador(a) da assistência social (da rede pública e de entidades e organizações de assistência social), independentemente do vínculo trabalhista, podendo ser servidor(a) efetivo(a), contratado(a) ou comissionado(a); b) ter o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) disponibilizado *on-line* e assinado.

*Crítérios de exclusão:* a) ser trabalhador(a) por menos de 6 meses; b) não consentir com o TCLE a ser disponibilizado *on-line*.

## **Instrumentos**

Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram: um questionário, produzido pelas autoras para coletar informações sociodemográficas dos(as) participantes; uma escala do tipo Likert de quatro pontos; e a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM), para medir a percepção de assédio moral no trabalho no âmbito do SUAS.

A escala ELAM foi desenvolvida e validada preliminarmente por meio de Análise Fatorial Exploratória de Rueda et al. (2015) e contém 27 itens distribuídos em três fatores, sendo 11 itens para a dimensão Condições de trabalho (ex.: Sou pressionado (a) a trabalhar até mais tarde); 8 itens para Humilhação (ex.: Meus problemas pessoais são expostos publicamente) e 8 itens para Preconceito (ex.: Sou excluído(a) devido a minha cor/raça), com opções de respostas do tipo Likert, variando de 1 (“nunca”) a 4 (“sempre”). Nesse estudo, para contabilizar a ocorrência de assédio moral, consideraram-se as opções “poucas vezes”, “muitas vezes” e “sempre”. As dimensões da ELAM apresentaram bons índices de confiabilidade, com valores de Alfa de Cronbach variando entre 0,82 e 0,87 (Rueda et al., 2015).

## **Procedimento de coleta de dados**

Para alcançar os(as) participantes da pesquisa foram elaboradas postagens acerca dos objetivos da pesquisa e publicadas por meio dos endereços eletrônicos: <https://www.psicologianosuas.com/> (blog); @psicologianosuas (Instagram, Facebook e Youtube); envio de e-mail com o convite às secretarias estaduais de assistência social ou congêneres; e divulgação por meio dos grupos e contatos da pesquisadora por meio de serviço móvel de mensagens instantâneas como WhatsApp e Telegram.

A divulgação da pesquisa para coleta de

dados ocorreu com a disponibilização de um *link* para acesso ao TCLE em formato digital a ser assinado de modo remoto por meio da plataforma Google forms. Após os(as) participantes terem aceitado participar da pesquisa, no mesmo *link*, foram disponibilizados o questionário e as escalas para que fossem respondidas.

A pesquisa atendeu à Resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e ao ofício circular Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS referente a orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente e foi submetida ao Conselho de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal do Sul da Bahia e obteve aprovação na versão 3, sob o parecer número: 5.804.225 (CAAE 61822122.4.0000.8467) em 09 de dezembro de 2022.

## **Análise dos dados**

Para a análise de dados, utilizou-se o pacote estatístico IBM SPSS, em sua versão 25, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (frequências, porcentagens, média e desvio padrão).

## **Resultados**

**Caracterização da amostra.** Participaram da amostra 747 trabalhadores(as), com idade média de 38,34 anos (DP = 8,22), idade mínima de 20 e máxima de 68 anos, sendo 662 do sexo feminino (88,6%) e 85 do sexo masculino (11,4%). Os cinco estados com maior participação foram São Paulo (n = 158, 21,2%), Minas Gerais (n = 104, 13,9%), Rio Grande do Sul (n = 80; 10,7%), Bahia (n = 56; 7,5%) e Rio de Janeiro (n = 50; 6,7%). Os estados com menor participação foram Sergipe e Tocantins (n = 2; 0,3% cada um) e Acre, Amazonas e Rondônia (n = 3; 0,4% cada um). Quanto à raça, a maioria da amostra é formada por pessoas que se declaram brancas (52,2%), seguidas de pessoas negras (45,7%). Menos de 2% das participantes declararam ter alguma deficiência. O nível de escolaridade predominante é de profissionais que já têm alguma especialização (58,8%), mas também é expressiva a porcentagem de quem pelo menos concluiu o nível superior

(24,5%). A profissão mais frequente é a de Psicologia (aproximadamente 44%), seguida da de Serviço Social (aproximadamente 42%).

### Prevalência de Assédio Moral no Trabalho

Para atender ao primeiro objetivo da pesquisa, foi efetuado o cálculo da prevalência de vivência de Assédio Moral no Trabalho entre os (as) participantes. Para tanto, procedeu-se com a soma dos itens que compõem cada uma das dimensões, a partir da qual se criou uma variável dicotômica. Atribuiu-se o valor 0 aos sujeitos que nunca vivenciaram nenhuma situação de assédio daquele tipo, e 1 para indivíduos que, pelo menos, “poucas vezes” viveram alguma situação de AMT. A Tabela 1 apresenta a prevalência dos três tipos de assédio entre as participantes.

**Tabela 1**

*Frequência e porcentagem dos tipos de Assédio Moral no Trabalho vivenciados pelos(as) participantes*

Tipos de Assédio	Opções de resposta	Frequência	%
Assédio Moral devido às condições de trabalho	Não	15	2,0
	Sim	732	98,0
Assédio Moral por Preconceito	Não	321	43
	Sim	426	57
Assédio Moral por Humilhação	Não	153	20,5
	Sim	594	79,5

Como é possível observar na Tabela 1, quase a totalidade dos(as) participantes revela que já sofreu assédio moral no trabalho devido às condições degradantes de trabalho. Além disso, 57% refere que já se sentiu assediado (a) moralmente por manifestações preconceituosas em seu ambiente de trabalho e 80% refere ter sofrido algum tipo de humilhação que pode configurar assédio.

Dentre as condições de trabalho que podem ser consideradas assédio moral no trabalho, a que mais recebeu indicação foi: “Recebo informações confusas/imprecisas” (n = 690; 92,4%), seguida

de “Sou obrigado(a) a fazer tarefas que não são da minha responsabilidade” (n = 669; 89,6%), “Sou pressionado(a) a cumprir prazos/metapas quase impossíveis” (n=558; 74,7%), “Sou obrigado(a) a fazer trabalhos contra a minha vontade” (n = 529; 70%), e, por último, “ Recebo a culpa pelo erro dos outros” (n = 491; 65,7%). Já considerando as situações de AMT devido ao preconceito, 26,5% dos(as) participantes revelam que são ameaçados(as) por meio de ligações telefônicas e 11,2% afirmam que têm colocada em dúvida sua masculinidade ou feminilidade. Por fim, no que diz respeito às situações de AMT vivenciadas por humilhações, 53,5% dos(as) participantes afirmam ser excluídos de conversas em grupos, e mais da metade reporta que tem seu trabalho criticado de forma injusta ou exagerada ou que tem sua presença ignorada em situação de trabalho.

### Caracterização sociodemográfica dos(as) trabalhadores(as) que sofrem AMT: Devido às condições de trabalho, ao preconceito e às situações de Humilhações

Para atender ao segundo objetivo do estudo, foi realizada a caracterização sociodemográfica dos(as) participantes, considerando os três tipos de assédio analisados. Na Tabela 2 são apresentados os resultados referentes ao assédio moral devido às condições laborais.

**Tabela 2**

*Características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem Assédio Moral no trabalho devido às condições de trabalho (n = 732)*

<b>Variável</b>	<b>Opções de Resposta</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sexo	Feminino	648	88,5
	Masculino	84	11,1
Identidade de gênero	Mulher cisgênera	509	69,5
	Homem cisgênero	69	9,4
	Não binário	1	0,1
	Outro gênero	13	1,8
	<i>Missing</i>	140	19,1
Raça/Etnia	Amarela	9	1,2
	Branca	386	52,7
	Indígena	5	0,7
	Parda	224	30,6
	Preta	107	14,6
	<i>Missing</i>	1	0,1
É uma pessoa com deficiência	Não	710	97,0
	Sim	11	1,5
	<i>Missing</i>	11	1,5
Nível de Escolaridade	Ensino fundamental Completo	1	0,1
	Ensino médio Completo	29	3,9
	Ensino Superior Completo	177	24,2
	Especialização	433	59,2
	Mestrado	81	11,1
	Doutorado	11	1,5
Formação de Nível Superior	Administração	5	0,7
	Antropologia	1	0,1
	Direito	7	1,0
	Pedagogia	26	3,6
	Psicologia	323	44,1
	Serviço Social	306	41,8
	Sociologia	5	0,7
	Terapia Ocupacional	1	0,1
	Outra	31	4,1
	<i>Missing</i>	30	4,1

Como é possível observar na Tabela 2, os(as) participantes do sexo feminino são os(as) que mais sofrem esse tipo de assédio (88,5%), haja vista a quantidade de mulheres é bem superior à de homens na amostra total. Por outro lado, se se pretende descobrir, dentre as mulheres que participaram da amostra (e dentre os homens também), quantas sofreram algum tipo de assédio moral, o cálculo considerar o número de mulheres (n = 662) e de homens (n = 85), separadamente. Assim, observa-se que quase a totalidade da amostra (97,88% das mulheres e 98,82% dos homens) sofre esse tipo de assédio moral. O percentual de homens e mulheres, nesse caso, fica muito semelhante, parecendo indicar que independentemente do gênero, a maioria dos(as) trabalhadores(as) sofre de AMT devido às condições de trabalho.

Quando solicitadas a identificar sua identidade de gênero, quase 70% afirmam ser mulheres cisgêneras e sofrem esse tipo de assédio (648, o que representa 98,07% de todas as mulheres cis), mas chama a atenção a prevalência alta de 158 (21%) pessoas se autodeclararem não-binárias, ou de outro gênero ou, ainda, que tenham preferido não identificar seu gênero. Assim, se for considerado o número total de pessoas nessa categoria (n = 158), observa-se que 97,47% (n = 154) delas sofrem assédio moral devido às condições de trabalho.

A maioria se identifica como de raça/etnia branca (52,7%), mas uma proporção alta também afirma ser de raça negra (45,2%). Se for considerada a frequência total de pessoas brancas (n = 390) e negras (n = 341), observa-se que 98,97% e 97,07%, respectivamente, sofreram assédio devido às condições de trabalho.

Também foram computados os estados de origem dos(as) profissionais que sofrem assédio moral devido às condições de trabalho. A maioria (n = 157; 21,4%) informa que é de São Paulo, Minas Gerais (n = 102; 13,9%) e Rio Grande do Sul (n = 78; 10,7%). Todos os demais estados e Distrito Federal apresentaram porcentagens menores que 10%. Se for considerada a amostra total de pessoas que participaram de cada um desses estados, observa-se que, no Estado de São Paulo (n = 158), apenas um(a) trabalhador(a) afirma não ter sofrido esse tipo de assédio moral, o que dá uma porcentagem de 99,37% dos(as) trabalhadores(as) que já sofreram. Em Minas Gerais (n = 104) e no Rio Grande do Sul (n = 80), apenas 2 participantes não sofreram, contabilizando 98,08% e 97,50%, respectivamente, de trabalhadores(as) que sofreram esse tipo de assédio.

A Tabela 3 apresenta os resultados referentes ao assédio moral identificado nas situações de trabalho em que transparece o preconceito em relação ao(a) trabalhador(a).

**Tabela 3**

*Características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem Assédio Moral no trabalho por preconceito (n = 426)* *continua*

Variável	Opções de Resposta	Frequência	%
Sexo	Feminino	374	87,8
	Masculino	52	12,2
Identidade de gênero	Mulher cisgênera	226	70,4
	Homem cisgênero	25	7,8
	Não binário	1	0,3
	Outro gênero	5	1,6
	Missing	64	19,9
Raça/Etnia	Amarela	5	1,2
	Branca	228	53,5
	Indígena	4	0,9
	Parda	117	27,5
	Preta	71	16,7
	Missing	1	0,2
É uma pessoa com deficiência	Não	410	96,2
	Sim	7	1,6
	Missing	9	2,1
Nível de Escolaridade	Ensino fundamental Completo	1	0,1
	Ensino Médio Completo	17	3,9
	Ensino Superior Completo	100	23,5

**Tabela 3**

*Características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem Assédio Moral no trabalho por preconceito (n = 426)* *conclusão*

Variável	Opções de Resposta	Frequência	%
Nível de Escolaridade	Especialização	254	59,6
	Mestrado	49	11,5
	Doutorado	5	1,2
Formação de Nível Superior	Administração	4	0,9
	Direito	4	0,9
	Pedagogia	14	3,3
	Psicologia	191	44,8
	Serviço Social	172	40,4
	Sociologia	4	0,9
	Outra	19	4,5
	Missing	18	4,2

De acordo com a Tabela 3, em linhas gerais, se for considerada apenas o tamanho da amostra de pessoas que já sofreram assédio moral por preconceito no ambiente de trabalho (n = 426), pode-se observar que os(as) trabalhadores(as) também são, em sua maioria, do sexo feminino (87,8%), que se identificaram como mulher cisgênera (70,4%), que pertencem a raça/etnia branca (53,5%) ou negra (44,2%), que não apresentam nenhum tipo de deficiência (96,2%), que possuem nível superior com especialização (quase 60%) e que são psicólogas (44,8%) ou assistentes Sociais (40,4%).

No entanto, quando se busca analisar esses resultados levando em conta a proporção de mulheres (n = 662) e homens (n = 85) na amostra, observa-se que 56,49% das mulheres e 61,18% dos homens afirmam sentir esse tipo de assédio. Portanto, proporcionalmente, homens sofrem mais esse tipo de assédio (por preconceito) do que mulheres, ainda que as porcentagens sejam bastante semelhantes. Talvez isso possa ser entendido se for levado em conta os tipos de itens que mediram assédio moral por preconceito. Por exemplo, nesse estudo, 153 pessoas afirmaram que sofrem preconceito ou são desqualificadas devido à orientação sexual ou ainda que tem sua sexualidade colocada em xeque. Além disso, 281 pessoas afirmam que são ameaçadas de violência física ou ameaçadas por meio de ligações telefônicas. Finalmente, 239 afirmam que têm seus problemas pessoais expostos publicamente. Como é possível notar, os dois primeiros tipos de assédio são mais comumente orientados para homens em nossa cultura machista e homofóbica. Além disso, episódios de ameaça de violência física também são mais comumente dirigidos a homens.

Com relação à identidade de gênero, 70 pessoas revelaram ser não-binárias, de outro gênero ou preferiram não falar, as quais representam 21,84% das pessoas que sofreram assédio moral por preconceito em seu ambiente de trabalho. Isso representa 44,30% de todas as pessoas que se declararam nessa categoria. Ou seja, mais de quatro pessoas a cada dez que não têm identidade de gênero cis já sofreram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho.

No que se refere à raça/etnia, se for considerada a frequência total de pessoas brancas (n = 390) e negras (n = 341), observa-se que 58,46% de pessoas brancas e 55,13% de pessoas negras sofrem AMT devido a situações de preconceito. Vale lembrar que a dimensão preconceito da Escala ELAM mede, conforme diz Campos e Rueda, (2016, p. 24) comportamentos de intolerância e discriminação que vão além da discriminação racial, envolvendo itens que medem “características psicológicas e/ou físicas, tais como orientação sexual, sexo”, por exemplo.

Quando computados os estados de origem desses(as) trabalhadores(as) com assédio moral devido às situações de preconceito, observou-se que a maioria (104; 24,9%) vive em São Paulo e Minas Gerais (n = 60; 14,1%), quando considerado apenas o número de pessoas que já sofreram esse tipo de assédio (n = 426). Todos os demais estados e Distrito Federal apresentaram porcentagens inferiores a 10%. Entretanto, se for considerado o tamanho da amostra de cada um desses estados (São Paulo = 158; Minas Gerais = 104), observa-se que 65,83% e 57,69% dos(as) trabalhadores(as) paulistas e mineiros(as), respectivamente, que participaram do estudo, já sofreram assédio moral em razão do preconceito. São quase sete e quase seis a cada dez trabalhadores(as) desses estados que reportam esse tipo de assédio, respectivamente.

Na Tabela 4 são apresentados os resultados referentes às variáveis sociodemográficas dos(as) participantes que sofrem assédio moral, explicitado por humilhações no ambiente de trabalho.

**Tabela 4**

*Características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem Assédio Moral no trabalho por humilhação (n = 594)*

Variável	Opções de Resposta	Frequência	%
Sexo	Feminino	530	89,2
	Masculino	64	10,8
Identidade de gênero	Mulher cisgênera	416	70
	Homem cisgênero	55	9,3
	Não binário	1	0,2
	Outro gênero	9	1,5
	<i>Missing</i>	113	19,0
Raça/Etnia	Amarela	8	1,3
	Branca	312	52,5
	Indígena	4	0,7
	Parda	181	30,5
	Preta	88	14,8
	<i>Missing</i>	1	0,2
É uma pessoa com deficiência	Não	575	96,8
	Sim	10	1,7
	<i>Missing</i>	9	1,5
Nível de Escolaridade	Ensino Fundamental Completo	1	0,2
	Ensino Médio Completo	22	3,7
	Ensino Superior Completo	137	23,1
	Especialização	362	60,9
	Mestrado	66	11,1
	Doutorado	6	1,0
Formação de Nível Superior	Administração	4	0,7
	Antropologia	1	0,2
	Direito	1	0,9
	Pedagogia	22	3,7
	Psicologia	265	44,6
	Serviço Social	244	41,1
	Sociologia	5	0,8
	Outra	24	4,0
	<i>Missing</i>	23	3,9

Como é possível observar na Tabela 4, se for considerado apenas o número de trabalhadores(as) que reportam já ter sofrido assédio moral em decorrência de humilhações (n = 594), o perfil sociodemográfico permanece o mesmo. Os(as) trabalhadores(as) que sofrem assédio moral são, em sua maioria, do sexo feminino (quase 90,0%) que se identificam como mulher cisgênera (70,0%), que pertencem à raça/etnia branca (52,5%) ou negra (45,3%), que não apresentam deficiência (quase 97,0%), que possuem nível superior com especialização (60,9%) e que são psicólogas (44,6%) ou assistentes sociais (41,1%).

Por outro lado, se para o cálculo for considerado o número de mulheres e homens presentes na amostra geral (mulheres, n = 662; homens, n = 85), observa-se que 80,06% das mulheres e 75,29% dos homens já sofreram esse tipo de assédio moral no ambiente laboral. Vale lembrar que os itens que compõem a dimensão de humilhação envolvem situações de exclusão de grupos, deboche, desprezo, comentários maldosos/humilhantes, desrespeito e exposição de maneira constrangedora (Campos & Rueda, 2016). Da mesma forma, se for considerada a amostra total dos gêneros (mulheres cis = 519; homens cis = 70; não-binário = 01 e outra identidade de gênero = 14; e preferiu não se identificar = 143), observa-se que 80,15% das mulheres cis, 78,57% dos homens cis, 66,70% das pessoas não-binárias ou com outra identidade de gênero, e 79,02% das pessoas que deixaram essa pergunta em branco, afirmam já terem vivenciado situações de humilhação que podem configurar assédio moral.

Da mesma forma, se for considerado o número total dos tipos de raça/etnia (branca = 390, negra = 341), observar-se-á que 80% das pessoas que se autodeclararam brancas e 78,89% das pessoas autodeclaradas negras já sofreram esse tipo de assédio em seu ambiente de trabalho. Isso representa oito de cada dez trabalhadores(as) em ambas as raças.

Além do mais, ainda que o percentual de pessoas com deficiência tenha sido bastante baixo (3%), nove das dez pessoas que reportaram ter algum tipo de deficiência (90%) já passaram por humilhações que configuram assédio moral no trabalho no contexto do SUAS.

No que diz respeito à escolaridade, do total de trabalhadores(as) com ensino médio (n = 31), com ensino superior (n = 183) e com especialização (n = 439), um percentual de 70,97%, 74,86% e 82,46%, respectivamente, já sofreu assédio moral por humilhações.

Quanto às principais profissões, do total de 326 psicólogas e de 311 assistentes sociais, 81,29% e 78,46%, respectivamente, já passaram por situações de humilhação que podem configurar assédio moral no trabalho. Isso equivale a dizer, que são em média oito de cada dez profissionais entrevistados(as).

Quando considerados os estados de origem desses(as) trabalhadores(as) que sofrem assédio moral em que ficam explícitas situações de humilhações, observou-se uma distribuição semelhante às outras formas de assédio, ao se considera apenas o número de pessoas que já sofreram esse tipo de assédio (n = 594): a maioria (134; 22,6%) vive em São Paulo e Minas Gerais (n = 83; 14,0%). Todos os demais estados e Distrito Federal apresentaram porcentagens inferiores a 10%. Entretanto, se for considerado o tamanho da amostra total de cada um desses estados (São Paulo = 158; Minas Gerais = 104), observa-se que 84,81% e 79,80% dos(as) trabalhadores(as) paulistas e mineiros(as) já foram submetidos(as) a situações de humilhação em seu ambiente de trabalho. São em média oito a cada dez trabalhadores(as) desses estados que reportam esse tipo de assédio.

## Discussão

Este estudo objetivou investigar a ocorrência de assédio moral no âmbito do Sistema Único de Assistência Social e descrever as características sociodemográficas dos(as) trabalhadores(as) que sofrem este tipo de violência relacionada ao trabalho. A pesquisa foi realizada com abrangência nacional e buscou-se contemplar todas as categorias profissionais de nível superior e todos(as) os demais trabalhadores(as) que compõem as equipes do SUAS. A média de idade foi 38-34 anos, a prevalência foi de trabalhadores(as) formados(as) em Psicologia e Serviço Social, e os(as) com menor participação foram os(as) de nível fundamental.

Os resultados expostos sobre a prevalência de assédio moral no trabalho na assistência social revelam uma situação crítica, uma vez que as porcentagens observadas, especialmente no caso de AMT devido às condições de trabalho, foram superiores às apontadas por outras pesquisas realizadas no Brasil, as quais investigaram a ocorrência de AMT com amostras grandes. Barreto (2005), em um estudo com mais de 2000 participantes, sobre humilhação no ambiente de trabalho, conduzido entre 2001 e 2005, que envolveu todas as regiões do Brasil, concluiu que 77% dos participantes vivenciavam assédio moral, sendo que 9% sofriam humilhações esporádicas. Maciel et al. (2007), em um estudo com 2.609 bancários, demonstraram que “33,89% da amostra relata ter sido exposta a pelo menos uma das situações constrangedoras no trabalho. Quando se considera o período de exposição de seis meses e frequência semanal, 7,97% da amostra relata ter sido assediada” (Maciel et al., 2007, p. 124). Gonçalves (2019), em seu estudo que envolveu 382 trabalhadores de transporte coletivo público, encontrou que 48,69% deles eram alvos de assédio moral.

No âmbito do setor público, em levantamento realizado por Barreto e Heloani (2015), entre 2007 e 2012, foi identificado que 69% de 2.869 servidores públicos sinalizaram ter sido vítimas de violências no trabalho, tendo como situações mais frequentes: ignorar a presença na frente dos outros; bloquear o andamento dos trabalhos; atribuir erros imaginários; dar instruções confusas e imprecisas; e falar mal do outro em público.

Assim, de modo geral, os resultados desta pesquisa aproximam-se dos achados dos estudos de Barreto (2005) e Barreto e Heloani (2015) em termos de ocorrência de assédio moral por humilhação e por preconceito, mas, quando se considera assédio moral devido às condições degradantes no trabalho, a porcentagem extremamente elevada não é observada em outros estudos. Uma explicação para esse resultado pode ser atribuída ao método de análise dos resultados da ELAM no presente estudo, que considerou todas as respostas para a ocorrência de assédio moral mesmo que “poucas vezes”. Tal decisão se deu em razão da ancoragem teórica para

este estudo. Ou seja, ainda que as distintas definições de assédio moral o definam como uma conduta de coação perpetrada por um superior ou por um par, a qual ocorre de forma repetitiva e persistente e viola a dignidade física ou moral de um indivíduo em seu meio laboral, os critérios de recorrência e repetição têm sido questionados por estudiosos e organizações importantes, como já foi dito.

A esse respeito, a presente pesquisa está ancorada na Convenção 190 da OIT (OIT, 2019), que passa a considerar assédio moral independentemente do tempo decorrido, e nos estudos que discordam do marcador “recorrência” como um critério de definição de assédio moral (Soares & Oliveira 2012; Campos & Pancheri, 2017a), uma vez que defendem ser mais relevante considerar os danos provocados.

De qualquer forma, os resultados alcançados mediante análise da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM), sobretudo os relativos ao AMT devido às condições de trabalho, ainda que difiram de outros estudos nacionais em virtude da metodologia adotada, podem ser interpretados da mesma forma que Gonçalves (2019) o fez ao discutir a prevalência de assédio moral devido às condições de trabalho em sua pesquisa. Para a pesquisadora, “as condições e a organização do trabalho são propícias a situações de assédio moral; a maioria dos atos hostis descritos são relacionados à deterioração das condições de trabalho, ao atentado à dignidade humana e à humilhação (Gonçalves, 2019, p.1). A autora considerou, para fins de cômputo do escore da Escala ELAM, os casos que assinalaram as opções de respostas “muitas vezes” ou “sempre” (pontuação três e quatro na escala), verificando-se assim que 48,69% dos sujeitos se perceberam alvos de assédio moral.

Chama também a atenção a alta porcentagem de assédio moral relacionada à humilhação (80%). Esse valor representa quase o dobro do percentual apontado na primeira pesquisa nacional que balizou os estudos sobre assédio moral no trabalho no Brasil realizada por Barreto em 2003 (Barreto, 2005). A pesquisa, à época, demonstrou que 42% indicaram vivências de humilhações. Assim, pode-se inferir, alicerçando-se na literatura que versa sobre a metamorfose do mundo do trabalho (Antunes & Alves, 2004), que os resultados do presente estudo

demonstram que a situação no trabalho se agravou severamente. E se, no início do século XXI, Barreto (2005) já alertava para as consequências danosas do assédio moral no trabalho, esta pesquisa alerta (considerando um cenário crescente do trabalho predatório quanto aos direitos trabalhistas) que se torna substancial que os órgãos públicos e instituições de defesa do trabalhador efetivem ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho e a degradação do ambiente de trabalho, assim como devem primar pela agenda de implementação da Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

Por fim, como afirmam Campos e Pancheri (2017b), em uma revisão bibliográfica que incluiu estudos empíricos acerca do predomínio do assédio moral na Administração Pública, faz-se necessária uma permanente vigília e resistência quanto à qualidade das condições de trabalho no ambiente de trabalho do serviço público, pois, ao violar os direitos trabalhistas dos(as) servidores(as) públicos(as), indiretamente violam-se os direitos da população que sofre com as consequências do trabalho comprometido pelas múltiplas violências.

Os resultados desta pesquisa também indicam que os perfis dos(as) participantes deste estudo que demonstram sofrer assédio moral por Condições de trabalho (n = 732), por Preconceito (n = 426) e por Humilhação (n=594) são muito próximos da amostra geral (n = 747).

Quanto à predominância do sexo feminino para os três tipos de assédio moral de acordo com a ELAM, o resultado não é novidade, uma vez que se esperava que o número de mulheres participantes fosse significativamente superior devido à feminização do campo da assistência social. Portanto, é correto afirmar que no âmbito do SUAS, mulheres trabalhadoras são a maioria e sofrem massivamente de AMT. Além disso, esperava-se que os dados seguissem o cenário geral de mulheres compondo as categorias profissionais (Serviço Social e Psicologia) que majoritariamente compõem as equipes do SUAS, conforme Censo SUAS de 2021 (Brasil, 2022) e Motta et al., (2021). Ou seja: sendo o SUAS majoritariamente composto por mulheres, psicólogas e assistentes sociais, e considerando a cultura misógina e machista que tem se desvelado no

Brasil (Fernandes et al., 2019), sobretudo nos últimos anos, era de se esperar que este fosse o grupo mais prevalente quanto à vivência de assédio moral.

Esse resultado encontra ressonância nos achados de Barreto (2005), que defende que “existe uma população de risco, na medida em que são mais assediadas as mulheres, e, em especial as negras” (Barreto, 2005. p. 175). Meyer et al. (2014) nomeiam esse fenômeno como generificação da inclusão social, revelando, articulados com as postulações acerca do trabalho precarizado que atinge sobremaneira as mulheres (Hirata, 2011), que as más condições de trabalho na assistência social são reveladoras do projeto de inferiorização e da desvalorização do trabalho da mulher, reproduzindo a ideia de que o trabalho de cuidado é intrínseco à mulher (Meyer et al., 2014).

No entanto, quando se analisa o percentual de mulheres e homens que sofrem os três tipos de AMT, levando em conta esse fator (ou seja, a proporção de mulheres e homens que participaram da pesquisa), observa-se que ambos os sexos sofrem igualmente de AMT devido às condições de trabalho, mais homens do que mulheres sofrem de AMT devido a situações de preconceito, e mais mulheres do que homens sofrem de AMT devido a situações de humilhação.

Como é possível notar, as diferenças de porcentagens são modestas, especialmente para AMT devido às condições de trabalho e por preconceito, e as razões para essas diferenças parecem estar nos itens que compõem cada uma das dimensões que compõem a escala ELAM. Como já foi dito, os itens que compõem a dimensão Preconceito medem preconceito de identidade de gênero, de orientação sexual, de ameaça física etc., que são normalmente mais dirigidos a homens em nossa cultura e os que compõem a dimensão 3, Humilhação, que envolvem situações de exclusão de grupos, deboche, desprezo, desrespeito etc., sendo essas manifestações de violência psicológica culturalmente mais dirigidas a mulheres.

Por outro lado, ainda que a frequência de pessoas que se declaram não cisgêneras ou que optaram por não responder a essa questão tenha sido baixa no estudo, vale notar que a ocorrência de

AMT foi bastante alta entre elas ( 97,47% (n = 154) delas sofrem assédio moral devido às condições de trabalho; 44,30% (n = 70) devido a situações de preconceito e 66,70% (n = 158) devido à humilhação). Assim, entende-se que o AMT seja apenas mais um tipo de violência que esse grupo sofre. Sabe-se que a comunidade LGBTQIA+ sofre inúmeras situações de violência na sociedade que antecedem o AMT, como violência de negação do direito à educação e ao trabalho, que acabam se refletindo também no ambiente de trabalho. Ou seja, há que se considerar como agravante o fato de existirem camadas muito mais profundas e anteriores às situações de assédio moral quando se trata desse grupo vulnerabilizado (Hilton, 2023).

No que se refere à caracterização dos(as) participantes que revelam sofrer assédio moral em relação a pertença étnico-racial, os resultados desta pesquisa corroboram com o achado de um único estudo encontrado (Barreto, 2005) que investigou o perfil sociodemográfico dos(as) participantes. A pesquisadora, em sua tese, também aponta para a prevalência de assédio moral em mulheres brancas. Contudo, ela destacou que o dado quantitativo não revelou a realidade, uma vez que a pesquisa atingiu predominantemente as regiões Sul e Sudeste, como é o caso também da presente pesquisa. Como se sabe, nessas regiões há predominância de pessoas que se identificam como brancas. Ao que tudo indica, nesses contextos regionais brasileiros, a questão de gênero se sobrepôs à questão racial. Ainda assim, é digno de nota que os três tipos de assédio moral foram bastante altos também entre a população negra (97,07% para AMT devido às condições aviltantes de trabalho, 55,13% para AMT devido a situações de preconceito e 78,89% para AMT devido a situações de humilhação).

Historicamente, as pessoas com deficiência foram discriminadas nas sociedades. A evolução das sociedades, sobretudo no ocidente, decorrente de transformações morais, políticas e ideológicas, tem se dado no sentido de promover a inclusão social das chamadas minorias e promover condições de igualdade social, política e econômica de todos e todas, ainda que estejamos longe desse ideal de sociedade. Tal evolução pode ser percebida em

termos de marcos normativos no mundo inteiro e, também, aqui no Brasil, a exemplo da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001 (Brasil, 2001) e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU, que reafirmou o que já estava disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Assim, no Brasil, as pessoas com deficiência têm proteção legal. No campo do trabalho, o empregador deve respeitar os direitos fundamentais da pessoa com deficiência e deve colocá-las em funções compatíveis com a sua deficiência, sem colocar em risco sua saúde e bem-estar, num ambiente de respeito aos direitos e à dignidade, garantindo sua plena inclusão.

Com base nos resultados da presente pesquisa, pouquíssimas pessoas com deficiência participaram da pesquisa (o que em si já pode ser visto como um indicador discriminatório, já que indica que pode haver poucas pessoas com deficiência trabalhando no SUAS) e a maioria sofre AMT. De fato, a depender do tipo de assédio, todas ou quase todas sofrem. Portanto, há violação de um dos princípios fundamentais de nossa Constituição, o da dignidade da pessoa humana. Um total de nove em cada dez sofrem de AMT por preconceito. Isso significa que esses(as) trabalhadores(as) vivenciam situações de discriminação negativa em seus ambientes de trabalho e não estão sendo protegidas pelo Estado.

Em relação ao local de origem das participantes que reportam sofrer assédio moral, observou-se uma forte concentração nas regiões Sul e Sudeste, uma vez que essas foram as regiões de predominância da maioria dos(as) participantes. Esses resultados corroboram com os achados do estudo pioneiro de Barreto (2005), que também observou o predomínio do Sudeste (SP, RJ e MG) com 68 %, seguido da região Sul (RS /PR), Nordeste, Centro Oeste e Norte, respectivamente.

Ademais, o nível de escolaridade mais frequente para todos os tipos de AMT é o superior com especialização (quase 60%), sendo a maioria psicólogos(as) (44,1%) ou assistentes sociais (41,8%).

De fato, se for considerado como exemplo as situações de humilhação que podem representar vivência de AMT, essas parecem aumentar com o incremento dos anos de estudo. Esse incremento do AMT na medida em que o nível de escolaridade aumenta pode significar que pessoas com maior escolaridade têm mais consciência das situações de assédio, por terem mais conhecimento de seus direitos trabalhistas e como cidadãos e sentem-se mais incomodadas e menos intimidadas a revelarem esse fato.

### Considerações finais

O assédio moral no ambiente de trabalho, embora envolva comportamentos antigos de violência e opressão, só ganhou destaque significativo recentemente. Desde a primeira conceituação por Heinz Leymann em 1984 e o aprofundamento do conceito pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen em 1998, o fenômeno tem sido identificado como um conjunto sistemático e repetitivo de condutas hostis que causam danos consideráveis às vítimas. A definição de assédio moral tem evoluído, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) agora considera o fenômeno independentemente da repetição, destacando a importância da intensidade e das consequências dos atos.

A pesquisa apresentada revela dados significativamente altos sobre a prevalência do assédio moral no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), evidenciando que condições de trabalho degradantes, preconceito e humilhação são práticas frequentes que atingem a grande maioria dos(as) trabalhadores(as) da assistência social. Esse cenário pode acarretar consequências severas tanto psicológicas quanto físicas.

De acordo com os resultados dessa pesquisa, o SUAS é composto majoritariamente por trabalhadoras mulheres, as quais estão expostas a uma maior vulnerabilidade ao assédio moral, especialmente em um campo historicamente precarizado e desvalorizado. A disparidade regional e a prevalência em certas profissões, como Psicologia e Serviço Social, corroboram com os achados de outras pesquisas de abrangência nacional. Além disso, considerando os(as) trabalhadores(as) que

se declaram pessoas com deficiência, a maioria já passou por situações de humilhação que configuram assédio moral no contexto do SUAS, o que reflete um cenário preocupante que merece atenção urgente.

Os resultados sintetizados nos permitem afirmar que os objetivos deste estudo foram cumpridos, preenchendo uma lacuna referente a dados e conhecimentos sobre o assédio moral no espaço sócio-ocupacional da Assistência Social. O presente estudo avança em relação a outros estudos ao contemplar todas as categorias profissionais do SUAS, bem como os(as) trabalhadores(as) de níveis fundamental e médio, apesar da baixa participação destas últimas. Este é o primeiro estudo amostral nacional que integra conhecimento sobre o perfil sociodemográfico dos(as) trabalhadores(as) do SUAS que vivenciam o assédio moral, contando com participantes de todos os estados brasileiros e DF, permitindo que cada estado tenha um ponto de partida para novos estudos sobre a temática discutida.

No entanto, o estudo teve limitações, como a baixa participação de trabalhadores(as) de nível fundamental e médio, possivelmente devido à coleta de dados via questionário *on-line*, o que pode ter excluído trabalhadoras com menor acesso à Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Futuros estudos devem buscar estratégias para incluir trabalhadores(as) de todos os níveis de ensino para garantir uma maior representatividade da amostra.

É fundamental discutir o assédio moral no SUAS a partir dos resultados demonstrados. A constatação empírica apresentada nesse estudo deve ser seguida de mobilização institucional e política, para que medidas sejam adotadas para combater o assédio moral e melhorar as condições de trabalho no SUAS. Isso requer ações coordenadas entre órgãos públicos, instituições de defesa dos(as) trabalhadores(as) e políticas afirmativas que valorizem o trabalho de proteção social. A implementação efetiva da Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável são essenciais para enfrentar os efeitos devastadores do assédio moral.

Em conclusão, este estudo destaca a necessidade de vigilância contínua sobre a qualidade das condições de trabalho no serviço público, ressaltando a importância de proteger os direitos trabalhistas para garantir um ambiente de trabalho digno e assegurar a qualidade dos serviços prestados à população. Enfrentar o assédio moral no trabalho é um passo fundamental para garantir a dignidade e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras do SUAS, à medida em que cumpre uma estratégia direcionada à defesa e consolidação do SUAS.

## Referências

- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/es/a/FSqZN7YDckXnYwfqS WqgGPP/?format=pdf&lang=pt>
- Bardini, C. (2020). Nexo causal: uma análise entre transtorno mental e trabalho. In De Matos, T. N. F. (Org.), *A Psicologia na Construção de Uma Sociedade Mais Justa* (pp. 25-44). Atena Editora. <http://dx.doi.org/10.22533/at.ed.1552027043>
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. [Tese de doutoramento em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica]. Repositório PUC/SP: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 36(123), 544–561. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Barifouse, R. (2024). Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. *BBC Brasil*. <https://pe.cut.org.br/noticias/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-1db7>
- Brasil. (2001). *Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York*. <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidadedigital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf>
- Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2006). *Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS)*.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2009). *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho*. [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia\\_sofrimento\\_trabalho\\_assedio\\_sexual.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf)

- Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2012). *Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS)*.
- Brasil. Ministério da Cidadania. (2022). *Censo do Sistema Único de Assistência Social (Censo SUAS) - 2021*. Brasília: MDS. <https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>
- Bravo, D. S., Gonçalves, S. G., Giroto, E., González, A. D., Melanda, F. N., Rodrigues, R. & Mesas, A. E. (2022). Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em agentes penitenciários do interior do estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & saúde coletiva*, 27(12), 4559–4567. <https://scielosp.org/article/csc/2022.v27n12/4559-4567/>
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2016). Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(1), 21-30. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1501.03>
- Campos, R. A. C., & Pancheri, I. (2017a). A criminalização do assédio moral no trabalho. *Universitas*, 21, 119 – 138. <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/305>
- Campos, R. A. C., & Pancheri, I. (2017b). Predomínio do assédio moral na administração pública. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, 112, 239–283. <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v112i0p239-283>
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Gonik, V., Fingerhut, M. A., Kortum-Margot, E. G., & World Health Organization. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo* (Serie protección de la Salud de los Trabajadores, N° 4). <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Central Única dos Trabalhadores (CUT). (2022, 16 de fevereiro). Denúncias de assédio moral e sexual aos trabalhadores triplicam em dois anos. *Central Única Dos Trabalhadores*. <https://www.cut.org.br/noticias/denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-aos-trabalhadores-triplicam-em-dois-anos-12f0>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2022). *Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro: Formação e inserção no mundo do trabalho: Volume 1: Formação e inserção no mundo do trabalho*. CFP. [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo\\_psicologia\\_Vol1.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo_psicologia_Vol1.pdf)
- Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). (2022). *Perfil de assistentes sociais no Brasil: Formação, condições de trabalho e exercício profissional*. <https://www.cfess.org.br/arquivos/2022Cfess-PerfilAssistentesSociais-Ebook.pdf>
- Cunha, L. F. L., Vieira, F. O., & Oliveira, L. E. (2021). Assédio moral no trabalho: Uma análise das causas e consequências do fenômeno de acordo com artigos indexados na base CAPES e no site ABET entre 2009 e 2019. *Estudos de Administração e Sociedade*, 6(1), 8–19. <https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/50390>
- De Paula, C. F. N. Q., Motta, A. C. G. D., & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, (142), 467-487. <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf&lang=pt>
- Dantas, M. F. P., & Cisne, M. (2017). “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”: Superexploração sobre o trabalho das mulheres. *Argumentum*, 9(1), 75-88. <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/13722>
- Fernandes, M. N. F., Brito, E. S., Silva, A. G., Piccolo, I. B., Souza, J. L., Cunha, L. P., & Makyama, T. S. V. (2019). Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca*, 14(1), 237-253. <https://doi.org/10.21207/1983.4225.615>
- Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul (FEEB-SP/MS). (2015, 23 junho). Maioria ainda não denuncia assédio moral no trabalho, revela pesquisa. *Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul*. <https://feeb-spms.org.br/maioria-ainda-nao-denuncia-assedio-moral-no-trabalho-revela-pesquisa/>

- Gonçalves, J. (2019). *Assédio moral e sentidos do trabalho: um estudo com trabalhadores de transporte coletivo urbano*. [Tese de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/211460>
- Gosdal, T. C. (2017). O entendimento do assédio moral e organizacional na justiça do trabalho. In Soboll, L. A. P. (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 23). LTr. [Edição do Kindle]
- Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2022). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(4), 670–675. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Heloani, J. R. M., Merlo, A. R. C., Monteiro, J. K., Marcos, C. B., & Tonet, M. S. (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. In Monteiro, J. K. et al. (Orgs.), *Trabalho, precarização e resistências*. EDUFMA.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24, 15–22. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400002>
- Hirigoyen, M. (2001). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2019). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (17a ed.). Bertrand Brasil.
- Hilton, E. (2023, 15 de setembro). *Painel: Assédio e suas interseccionalidades: aprendendo a respeitar e proteger todas as pessoas* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=p9r-Fs3eHSc>
- International Labour Organization. (2022, 5 de dezembro). Experiences of violence and harassment at work: a first global survey. Violence and harassment at work has affected more than one in five people. *ILO News*. <https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people>
- Leymann, H. (1997). *Explanation of the operation of the LIPT Questionnaire* (Leymann Inventory of Psychological Terror). (H. Zimmermann, Trad.). Griffith University.
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G. R., & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: Uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, 19, 117-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326376016>
- Meyer, D. E., Klein, C., Dal’Igna, M. C., & Alvarenga, L. F. (2014). Vulnerabilidade, gênero e políticas sociais: a feminização da inclusão social. *Revista Estudos Feministas*, 22(3), 885–904. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000300009>
- Motta, R. F., Brandolt, C. R., & Pizzinato, A. (2021). Trabalhadoras(es) do SUAS: Quem são as(os) psicólogas(os) da Proteção Social Básica (PSB). *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, e193409. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003193409>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio*. Tradução não oficial por CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight). [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_831984/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm)
- Paula, C. F. N. Q., Motta, A. C.G. D., & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. *Revista Eletrônica da PGE-RJ*, 4(1). <https://doi.org/10.46818/pge.v4i1.194>
- Ramos, W. (2020). *Síndrome de burnout: Danos morais e materiais*. Saber a Lei. <https://saberalei.com.br/sindrome-de-burnout/>
- Pereira, M. É. R., Tassigny, M. M., & Bizarria, F. P. de A. (2017). Terceirização e precarização do trabalho na política pública de assistência social. *Administração Pública e Gestão Social*, 1(3), 171–183. <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5138>
- Rueda, F. M. J., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, 14(1), 33-40. <http://hdl.handle.net/11449/220428>
- Rodrigues, J. C., & Cariaga, M. H. (2015). Dez anos de SUAS: Uma reflexão sobre as condições de trabalho do assistente social. In *VII Jornada Internacional de Políticas Públicas: Para além da crise global (Anais)*. <https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo14/dez-anos-de-suas-uma-reflexao-sobre-as-condicoes-de-trabalho-do-assistente-social.pdf>

- Silva, J. A. da. (2003). *Uso de direito constitucional positivo*. Malheiros.
- Silva, I. V. (2013). *Violência no trabalho em saúde: a invisibilidade do sofrimento nas organizações de saúde na Bahia*. [Tese de Doutorado, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia]. Repositório UFBA. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/13191>
- Silva, O. D., & Raichelis, R. (2015). O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente social: uma questão emergente. *Serviço Social & Sociedade*, 36(123), 582-603. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.038>
- Soares, F. de C. S., & Duarte, B. H. (2014). O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *R. Fórum Trabalhista – RFT*, 3(11), 21–47. <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195–202. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjbbkdKHrvHsKKYNv4DhQM/>.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284–286. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/>
- Soboll, L. A. P., & Gosdal, T. C. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. LTr.
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: Critérios obrigatórios e complementares. In Soboll, L. A. P. (Ed.). *Intervenções em assédio moral e organizacional* (Edição do Kindle). LTr.
- Souza, J. A. , Fontinele, N. K. G., & Verneck, M. N. S. (2021). Responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral no trabalho. *Revista Ibero-americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(11), 1711–1723. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i11.3255>
- Tribunal Regional do Trabalho (TRT 13), 13ª Região. (2022, 03 maio). Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. *TRT da 13ª Região*. <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37, 256-268. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7rtmSxNMdnBfWzWzGfH6tsy/abstract/?lang=pt>.