

INFLUÊNCIA DE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS NA PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)

INFLUENCE OF SOCIODEMOGRAPHIC VARIABLES ON THE PERCEPTION OF WORKPLACE MORAL HARASSMENT WITHIN THE SCOPE OF THE UNIFIED SOCIAL ASSISTANCE SYSTEM (SUAS)

NFLUENCIA DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA PERCEPCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA ÚNICO DE ASISTENCIA SOCIAL (SUAS)

Rozana Maria da Fonseca¹
Sandra Adriana Neves Nunes²

Resumo

O assédio moral no trabalho (AMT) é um fenômeno que afeta a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. Este estudo investigou como fatores sociodemográficos, como idade, gênero, escolaridade, etnia, estado de origem e deficiência, influenciam a percepção do AMT no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Com 747 participantes (média de 38,34 anos), principalmente mulheres (88,6%), foi utilizado um questionário sociodemográfico e a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). O estudo revelou que o gênero não afeta a frequência do AMT, pois homens e mulheres o experienciam de forma semelhante. No entanto, trabalhadores jovens estão mais expostos ao assédio, possivelmente devido à precarização das condições de trabalho e perda de direitos após reformas trabalhistas. Indivíduos pretos relataram mais AMT motivado por preconceito, evidenciando desigualdades raciais. A deficiência não teve efeito significativo sobre o AMT, mas poucos participantes se identificaram como PCD. Diferenças regionais apontam a necessidade de considerar características culturais e econômicas locais. Em algumas áreas, práticas tradicionais de dominação influenciam o ambiente de trabalho. Em estados como São Paulo, a cultura competitiva pode aumentar a percepção do assédio, enquanto em Santa Catarina formas sutis podem ser subnotificadas. Compreender essas interações é crucial para desenvolver intervenções eficazes contra o AMT.

Palavras-chaves: Assédio Moral no Trabalho (AMT); Trabalhadoras/es do SUAS; características sociodemográficas; Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

Abstract

Moral harassment at work (MHW) is a phenomenon that affects workers' mental health and productivity. This study examined how sociodemographic factors such as age, gender, education, ethnicity, state of origin, and disability influence the perception of MHW within the Unified Social Assistance System (SUAS). With 747 participants (average age of 38.34 years), primarily women (88.6%), a sociodemographic questionnaire and the Workplace Bullying Scale (WBS) were used. The study found that gender does not affect the frequency of MHW, as both men and women experience it similarly. However, younger workers are more exposed to bullying, possibly due to the precariousness of working conditions and loss of rights following labor reforms. Black individuals reported higher levels of MHW motivated by prejudice, highlighting racial inequalities. Disability did not have a significant effect on MHW, but few participants identified as disabled. Regional differences emphasize the need to consider local cultural and economic characteristics. In some areas, traditional practices of domination influence the work environment. In states like São Paulo, the competitive culture may heighten the perception of bullying, while in Santa Catarina, subtle forms might go underreported. Understanding these interactions is crucial for developing effective interventions against MHW.

¹ Mestrado em Estado e Sociedade pela Universidade Federal do Sul da Bahia, Brasil (2024)

² Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil (2012)

Keywords: Moral Harassment at Work (MHW); Workers of SUAS (Unified Social Assistance System); sociodemographic characteristics; Unified Social Assistance System (SUAS).

Resumen

El acoso moral en el trabajo (AMT) es un fenómeno que afecta la salud mental y la productividad de los trabajadores. Este estudio investigó cómo factores sociodemográficos, como edad, género, nivel educativo, etnia, estado de origen y discapacidad, influyen en la percepción del AMT en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS). Con 747 participantes (edad media de 38,34 años), principalmente mujeres (88,6%), se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la Escala Laboral de Acoso Moral (ELAM). El estudio reveló que el género no afecta la frecuencia del AMT, ya que hombres y mujeres lo experimentan de manera similar. Sin embargo, los trabajadores jóvenes están más expuestos al acoso, posiblemente debido a la precarización de las condiciones laborales y la pérdida de derechos tras reformas laborales. Las personas negras reportaron más AMT motivado por prejuicio, evidenciando desigualdades raciales. La discapacidad no tuvo un efecto significativo sobre el AMT, aunque pocos participantes se identificaron como personas con discapacidad. Las diferencias regionales indican la necesidad de considerar características culturales y económicas locales. En algunas regiones, prácticas tradicionales de dominación influyen en el ambiente laboral. En estados como São Paulo, la cultura competitiva puede aumentar la percepción del acoso, mientras que en Santa Catarina formas más sutiles pueden estar subreportadas. Comprender estas interacciones es crucial para desarrollar intervenciones eficaces contra el AMT.

Palabras clave: Acoso moral en el trabajo (AMT); trabajadores/as del SUAS; características sociodemográficas; Sistema Único de Asistencia Social (SUAS).

1 Introdução

A vivência de assédio moral no trabalho é um fenômeno complexo que afeta profundamente a saúde mental, o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores (Barreto, 2003; Freitas, 2001; Einarsen *et al.*, 2011; Zapf *et al.*, 2020). Segundo a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), a violência no ambiente de trabalho é definida por comportamentos que podem causar danos em qualquer momento, independentemente da frequência ou duração. Essa definição amplia o conceito de assédio moral, que a literatura geralmente associa à exposição prolongada a ações humilhantes. Esse tipo de violência pode levar a problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão, além de doenças psicossomáticas (Heloani, 2004; Nielsen *et al.*, 2014).

A análise das variáveis sociodemográficas é essencial para compreender os riscos de assédio moral em diferentes grupos de trabalhadores (Almeida *et al.*, 2022; Kanan *et al.*, 2020; Lima; Sousa, 2015; Zapf *et al.*, 2020). Quanto à idade e ao gênero, estudos indicam que mulheres e jovens são mais vulneráveis ao assédio moral. Barreto (2005) e Freitas (2001) destacam a discriminação e o sexismo enfrentados por mulheres no trabalho. Lima e Sousa (2015), Sousa *et al.* (2021) e Almeida *et al.* (2022) mostram que trabalhadoras de enfermagem muitas vezes sofrem com domínio e autoritarismo por parte de médicos homens. Além disso, estudos como os de Marques *et al.* (2012) e Mouachi *et al.* (2024) revelam que jovens ocupam posições hierárquicas inferiores, o que aumenta sua vulnerabilidade ao assédio. Zapf *et al.*

(2020) reforçam que gênero e idade são fatores críticos, influenciando as experiências de assédio dependendo do contexto cultural.

A escolaridade também desempenha papel importante. Trabalhadores com menor escolaridade tendem a ter menos recursos para lidar com comportamentos abusivos (Serafin *et al.*, 2020; Sousa *et al.*, 2021). Uma revisão de Serafin *et al.* (2020) aponta que a prevalência de assédio moral no trabalho (AMT) varia de 17% a 94% em 19 estudos, relacionando-se a fatores como idade, escolaridade e experiência profissional. Medina *et al.* (2024) concluem que as vítimas de assédio costumam ter menor escolaridade, enquanto Trogaidou e Triantari (2023) descobriram que empregados com maior nível de educação estão mais conscientes de situações de intimidação.

A etnia também é relevante. Andrade e Assis (2018) relacionam o assédio moral a processos de discriminação racial. Fontes *et al.* (2011) destacam a escassez de estudos que abordem gênero e raça como categorias centrais na análise do assédio. Lima e Sousa (2015) relataram 88 casos de violência psicológica, dos quais 27% envolviam assédio moral e 9% discutiam discriminação racial. Kanan *et al.* (2020) identificaram discriminação com base em raça, sexo e orientação sexual. Caran *et al.* (2010) e Lima e Sousa (2015) discutem como o racismo estrutural intensifica práticas de assédio moral. Internacionalmente, Buchanan e Fitzgerald (2008) mostram o impacto do assédio sexual e racial sobre mulheres no ambiente de trabalho.

Trabalhadores com deficiência enfrentam desafios adicionais. Pesquisas nos Estados Unidos e no Reino Unido indicam que, apesar de leis de proteção, as taxas de assédio e discriminação continuam altas entre pessoas com deficiência, em comparação com quem não tem deficiência (Fevre *et al.*, 2013; Snyder *et al.*, 2010). Jones *et al.* (2018), ao analisarem o Canadá, encontraram que 37% das pessoas com deficiência sofreram assédio e 26% experimentaram discriminação no trabalho.

Segundo Gonçalves *et al.* (2020), a discussão sobre assédio moral no trabalho (AMT) tem ganhado destaque em várias regiões do Brasil, com pesquisadores de diferentes instituições investigando o tema. No entanto, há uma concentração maior de estudos nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, enquanto regiões como o Norte apresentam escassez de publicações. Barreto (2005) ressalta que trabalhadores de regiões menos desenvolvidas, como Norte e Nordeste, frequentemente relatam assédio moral devido a preconceitos regionais e estereótipos negativos, manifestados por comentários depreciativos e tarefas humilhantes.

No contexto brasileiro, nossa revisão indica que ainda não há estudos que tenham investigado como essas variáveis sociodemográficas influenciam a percepção de assédio moral

no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Assim, este estudo busca preencher essa lacuna, oferecendo insights que possam orientar intervenções mais eficazes na proteção dos trabalhadores e na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Método

Participantes

A amostra foi composta por 747 trabalhadoras, com uma idade média de 38,34 anos (DP = 8,22), sendo que 662 delas, ou 88,6%, eram do sexo feminino. Os estados com maior participação foram São Paulo (n = 158, 21,2%), Minas Gerais (n = 104, 13,9%) e Rio Grande do Sul (n = 80, 10,7%). Em relação à raça, a maioria dos participantes se declarou branca (52,2%), seguida por aqueles que se identificaram como negros (45,7%). Menos de 2% das participantes informaram ter algum tipo de deficiência. No que diz respeito à escolaridade, a maior parte possui especialização (58,8%), enquanto 24,5% completaram pelo menos a graduação.

CrITÉRIOS de Inclusão: a) Ser trabalhadora da assistência social (da rede pública ou de entidades e organizações de assistência social), independentemente do vínculo trabalhista (servidora efetiva, contratada ou comissionada). b) Ter assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) online.

CrITÉRIOS de Exclusão: a) Ter menos de 6 meses de trabalho e b) Não ter realizado o consentimento do TCLE que foi disponibilizado online.

Instrumentos

Para a coleta de dados, foram utilizados um questionário para reunir informações sociodemográficas das participantes e uma escala tipo Likert com 4 pontos, chamada Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM), para avaliar a percepção de assédio moral. A ELAM, desenvolvida e validada preliminarmente com Análise Fatorial Exploratória por Rueda *et al.* (2015), é composta por 27 itens, organizados em três dimensões: 11 itens sobre Condições de Trabalho (ex.: "Sou pressionado(a) a trabalhar até mais tarde"); 8 itens sobre Humilhação (ex.: "Meus problemas pessoais são expostos publicamente"); e 8 itens sobre Preconceito (ex.: "Sou excluído(a) devido à minha cor/raça"), com respostas variando de 1 ("nunca") a 4 ("sempre"). Neste estudo, considerou-se a ocorrência de assédio moral com as respostas "poucas vezes", "muitas vezes" e "sempre". As dimensões da ELAM apresentaram boa confiabilidade, com valores de Alfa de Cronbach entre 0,82 e 0,87 (Rueda *et al.*, 2015).

Procedimento de Coleta de Dados

Para alcançar as participantes da pesquisa, foram criadas postagens informativas divulgadas em meios digitais, como o blog <https://www.psicologianosuas.com/> e nas redes

sociais @psicologianosuas, além de e-mails enviados às secretarias estaduais de assistência social e divulgação em grupos pessoais via WhatsApp e Telegram. A coleta de dados ocorreu por meio de um link para o TCLE em formato digital, assinado remotamente na plataforma Google Forms.

A pesquisa seguiu as diretrizes da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e o ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, que orientam procedimentos em pesquisas de qualquer natureza. O projeto foi aprovado pelo Conselho de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal do Sul da Bahia, recebendo terceira versão do parecer nº 5.804.225 (CAAE 61822122.4.0000.8467) em 09 de dezembro de 2022.

Análise dos Dados

Para realizar as análises dos efeitos das variáveis sociodemográficas sobre a vivência de Assédio Moral no Trabalho, foram empregados testes paramétricos como o T de *Student* (no caso de dois grupos) e ANOVA (no caso de mais de 2 grupos), uma vez que as distribuições dos escores foram normais. Para descobrir se haveria efeito do gênero sobre a vivência de Assédio Moral no Trabalho, foram realizados dois tipos de análises, uma que considerou os sexos feminino e masculino, com o uso do teste T de *Student* e a outra que considerou a identidade de gênero das participantes, por meio da ANOVA *One way*.

Resultados

Gênero e AMT

Do ponto de vista estatístico nenhuma diferença significativa foi observada entre os dois gêneros. Da mesma forma, quando foram comparadas as médias de assédio moral entre os diferentes grupos de identidades de gênero (Mulher cis, Homem cis, não binário/outro gênero), também nenhuma diferença estatisticamente significativa foi encontrada.

Idade e AMT

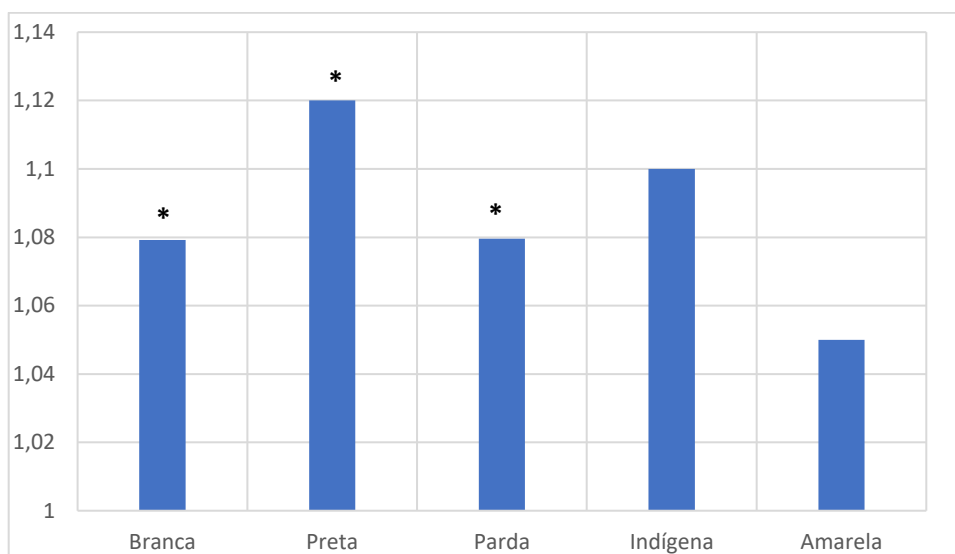
No exame das relações entre idade e assédio moral, os resultados permitem identificar que existe uma correlação negativa entre idade e AMT devido às condições de trabalho ($r = -0,09$; $p \leq 0,05$) e uma tendência de correlação entre idade e AMT devido a situações de preconceito ($r = -0,06$; $p = 0,07$). Ou seja, as pessoas mais jovens são aquelas que vivenciam com maior frequência situações de assédio moral no trabalho.

Etnia/raça e AMT

Foi observado um efeito significativo da raça/etnia sobre o assédio moral vivenciado na forma de preconceito ($F_{(4,745)} = 3,50$; $p \leq 0,01$; $\eta^2p = 0,02$), sendo que o grupo formado por pessoas pretas se diferenciou significativamente do grupo de pessoas brancas e pardas, conforme o teste Post Hoc de Tamnhane, conforme mostra o gráfico 1:

Gráfico 1.

Diferenças de médias entre os grupos de raça/etnia



Nesse caso, as pessoas que se autodeclararam pretas apresentaram as maiores médias de preconceito ($M = 1,12$; $DP = 0,15$), se comparadas ao grupo que se autodeclarou branco ($M = 1,08$; $DP = 0,10$) e pardo ($M = 1,08$; $DP = 0,12$). O tamanho de efeito (η^2p) associado a essa diferença foi 0,02, o que é considerado um tamanho de efeito pequeno (Cohen, 1992).

Escolaridade e AMT

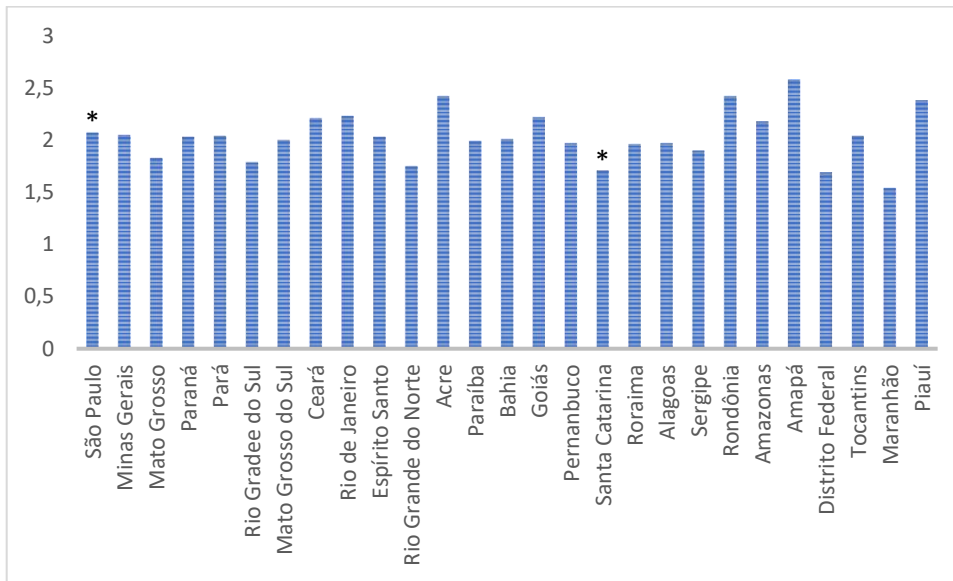
O teste ANOVA não revelou efeito do nível de escolaridade das participantes sobre a vivência de assédio moral no trabalho, o que significa dizer que o problema é vivenciado por elas, independentemente de seu nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es.

Estado de origem e AMT

Observou-se um efeito significativo do estado sobre o assédio moral devido às condições de trabalho [$F_{(5,746)} = 2,00$; $p \leq 0,01$; $\eta^2p = 0,07$] e sobre assédio moral por Humilhação [$F_{(5,746)} = 1,73$; $p \leq 0,05$; $\eta^2p = 0,06$]. Como é possível observar pelo valor do *eta* parcial ao quadrado, os tamanhos do efeito associado ao estado de origem para esses dois tipos de Assédio Moral são moderados. O teste *Post Hoc* de *Tamhane* permitiu identificar que o Estado de São Paulo se diferenciou do Estado de Santa Catarina em termos de condições de trabalho, sendo que São Paulo apresentou uma média superior de assédio moral desse tipo ($M = 2,07$; $DP = 0,55$), se comparado à Santa Catarina ($M = 1,71$; $DP = 0,40$), conforme apresenta o Gráfico 2:

Gráfico 2.

Diferenças de médias relativa ao Assédio Moral por condições de trabalho, por Estado

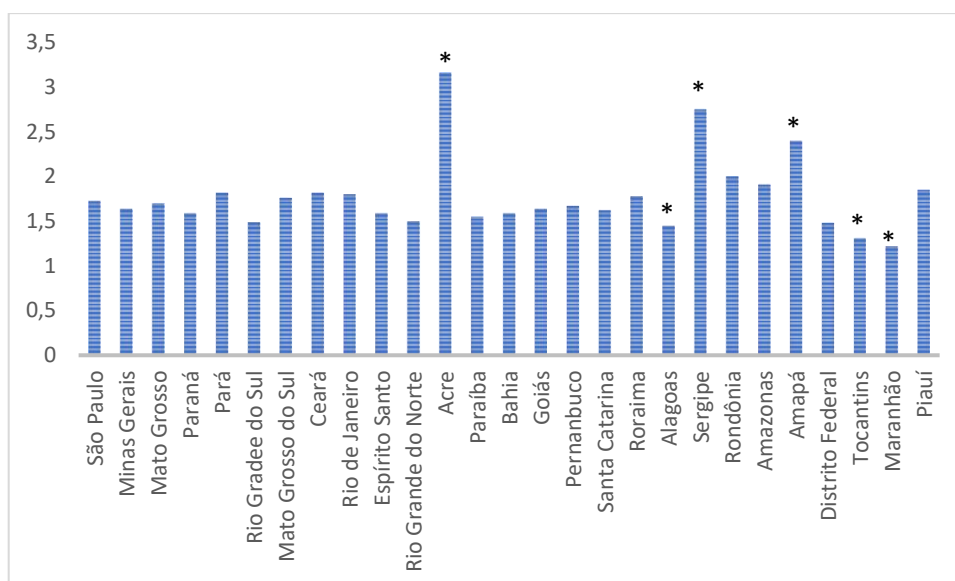


No entanto, analisando de forma mais detalhada as vivências de condições adversas de trabalho, observou-se que os Estados que apresentam médias mais altas são Amapá ($M = 2,58$; $DP = 0,61$), Acre ($M = 2,42$; $DP = 0,91$), Piauí ($M = 2,38$; $DP = 0,60$) e São Paulo ($M = 2,07$; $DP = 0,55$). Já os Estados com médias mais baixas são Maranhão ($M = 1,55$; $DP = 0,69$), Distrito Federal ($M = 1,69$; $DP = 0,46$) e Santa Catarina ($M = 1,71$; $DP = 0,40$). No que se refere às situações de preconceito, as médias foram muito semelhantes entre si entre os Estados, mas merecem menção Acre ($M = 1,17$; $DP = 0,25$) e Amapá ($M = 1,15$; $DP = 0,11$) da região norte e Rio de Janeiro ($M = 1,13$; $DP = 0,15$) e São Paulo ($M = 1,09$; $DP = 0,11$), da região sudeste, como Estados com as mais altas médias.

No que diz respeito à vivência de situações de humilhação que podem ser entendidas como assédio moral, observou-se que os estados que apresentam médias mais altas são Acre ($M = 3,17$; $DP = 1,01$), Sergipe ($M = 2,75$; $DP = 1,41$) e Amapá ($M = 2,40$; $DP = 0,60$) e os estados com médias mais baixas são Maranhão ($M = 1,22$, $DP = 0,56$), Tocantins ($M = 1,31$; $DP = 0,44$) e Alagoas ($M = 1,44$, $DP = 0,46$). O Gráfico 3 apresenta a distribuição de média de assédio moral devido a situações de humilhações, por Estado brasileiro.

Gráfico 3.

Diferenças de médias relativa ao Assédio Moral por humilhação, por Estado.



Deficiência e AMT

Não foi observada nenhum efeito estatisticamente significativo da existência de uma deficiência sobre a percepção de AMT. No entanto, ainda que o percentual de pessoas com deficiência tenha sido bastante baixo (2%) na amostra, observou-se que todas as PCD já vivenciaram assédio moral devido as condições de trabalho ($n = 11$). Além do mais, 9 das 11 pessoas que reportaram ter algum tipo de deficiência já passaram por humilhações que se configuram como assédio moral no trabalho no contexto do SUAS e 7 das 11 já sofreram preconceitos no ambiente de trabalho.

Discussão

Este estudo buscou analisar como características sociodemográficas — como idade, gênero, escolaridade, etnia, estado de origem e presença de deficiência — influenciam a percepção de assédio moral no trabalho (AMT) entre trabalhadoras do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no Brasil.

Os resultados mostraram que o gênero não tem um efeito estatisticamente significativo sobre as experiências de assédio moral no trabalho (AMT). Isso indica que, embora as mulheres sejam a maioria no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e frequentemente relatem sofrimento intenso causado pelo AMT, homens e mulheres experienciam episódios de assédio de forma semelhante em termos de frequência média. Essa constatação está alinhada com estudos anteriores, como os de Mesquita *et al.* (2017) e Lima e Muner (2021), que também não encontraram diferenças relevantes entre os gêneros nesse aspecto. No entanto, esses achados contrastam com outras pesquisas, como as de Almeida *et al.* (2022), Barreto (2005), Freitas (2001) e Lima e Sousa (2015), que apontam que as mulheres costumam ser mais afetadas por

episódios de AMT, especialmente em relação à humilhação e à desqualificação no ambiente de trabalho.

Heloani (2004) reforça essa ideia ao afirmar que as mulheres são as principais vítimas do assédio moral, mostrando a vulnerabilidade feminina a esse fenômeno como uma questão recorrente. Já Barreto (2005, p. 83) afirma que “mulheres são mais discriminadas e molestadas moralmente que homens, sendo vítimas de constrangimentos, abusos e desqualificações no ambiente de trabalho”. Essa citação também relaciona a maior prevalência de assédio moral entre as mulheres às dinâmicas de poder e à discriminação existentes no ambiente de trabalho.

Embora muitos estudos evidenciem que o assédio moral seja mais comum entre as mulheres, particularmente em relação às humilhações, esta pesquisa foca na frequência média de episódios vivenciados por ambos os gêneros. Os resultados mostram que, apesar de o assédio moral poder ser mais prevalente entre as mulheres, homens e mulheres relatam experiências de assédio com frequência média semelhante nos últimos seis meses. Isso indica que, em termos de número de episódios vivenciados, ambos os gêneros estão expostos de forma similar ao assédio moral, reforçando a necessidade de políticas de prevenção e intervenção que atendam a toda a força de trabalho, independentemente do gênero.

A análise da relação entre idade e assédio moral no trabalho (AMT) revela um cenário complexo e com múltiplos fatores em jogo. Embora Lima e Muner (2021) não tenham encontrado correlações significativas entre a idade e a dimensão de AMT relacionada às condições de trabalho e humilhações, nossos resultados apontam uma correlação negativa entre idade e AMT. Isso sugere que diferentes faixas etárias podem vivenciar o assédio de formas distintas. No estudo de Lima e Muner (2021), a variável idade teve impacto apenas na dimensão de preconceito, com trabalhadores acima de quarenta anos relatando maiores incidências de AMT. Essa diferença pode indicar que as experiências de preconceito e as barreiras no ambiente de trabalho se tornam mais evidentes com o avanço da idade, refletindo um contexto cultural e social que ainda mantém resquícios de discriminação etária e uma hierarquia que marginaliza os mais velhos.

Por outro lado, a correlação inversa encontrada neste estudo — na qual trabalhadores mais jovens apresentam maior exposição ao AMT, especialmente relacionado às condições de trabalho e preconceito — pode estar relacionada à crescente precarização das condições laborais e à insegurança econômica que vêm se intensificando nos últimos anos. Isso decorre, em parte, da incorporação de modelos de gestão do setor privado no serviço público, além das perdas de direitos trabalhistas decorrentes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). Essas mudanças

afetam principalmente os trabalhadores jovens e recém-contratados, que muitas vezes enfrentam contratos temporários, contratos precários e menor estabilidade.

O cenário atual do mercado de trabalho, especialmente no setor público, pode criar um estigma para os jovens trabalhadores, que frequentemente atuam em ambientes adversos, competitivos e sob lógica neoliberal de cortes e eficiência. Essa precarização impacta a saúde mental e o bem-estar desses indivíduos, levando a uma maior incidência de AMT. Além disso, o acesso à estabilidade no emprego e a benefícios é mais limitado para os jovens, que muitas vezes dependem de contratos temporários e enfrentam maior insegurança econômica. Essas condições aumentam a vulnerabilidade, fazendo com que se sintam mais desprotegidos frente a práticas abusivas.

Estudos como os de Marques *et al.* (2012), Sousa *et al.* (2021), Mouachi *et al.* (2024) e Gonçalves (2019) também apontam uma correlação inversa entre idade e AMT, reforçando a ideia de que o fenômeno varia conforme a faixa etária, mas também é influenciado por fatores socioeconômicos e culturais.

No contexto deste estudo, os dados mostram que indivíduos negros apresentam médias de assédio moral no trabalho (AMT) motivado por preconceito significativamente maiores do que os de indivíduos brancos. Essa diferença estatística evidencia a persistência das desigualdades raciais, que afetam diretamente as experiências no ambiente laboral. Isso indica que o preconceito racial não ocorre apenas na sociedade em geral, mas também provoca consequências graves no trabalho. Essa constatação reforça as preocupações levantadas por Andrade e Assis (2018), que realizaram uma revisão de literatura apontando que apenas dois estudos investigaram a relação entre raça/etnia e AMT, evidenciando a necessidade de explorar mais essa dimensão. Os estudos de Caran *et al.* (2010) e Lima e Sousa (2015) abordaram questões relacionadas à discriminação racial no trabalho, destacando problemas como a falta de representação de professores negros no ensino superior e a seriedade da discriminação, o que pode contribuir para ambientes de trabalho discriminatórios.

Fontes, Pelloso e Carvalho (2011) ressaltam que há uma escassez de pesquisas que considerem gênero e raça como categorias centrais na análise do AMT. Essa observação é apoiada por Andrade e Assis (2018), que enfatizam a necessidade de aprofundar o estudo das interseções entre raça, etnia e assédio moral. Valette (2011) discute como o AMT e a organização do trabalho estão relacionados com outras formas de discriminação, como gênero e posicionamento sindical, evidenciando a complexidade das relações de opressão no ambiente laboral.

Andrade e Assis (2018, p. 11) citam Hirigoyen (2017), que afirma que “todo assédio é discriminatório, e quando relacionado à dimensão de raça e etnia pode haver intensificação da violência”. Essa afirmação reforça que o assédio moral no trabalho não deve ser analisado isoladamente, mas dentro de uma compreensão mais ampla das desigualdades sociais e estruturais. Com base nas interseções entre raça, gênero e classe, Vieira (2023) destaca que é fundamental considerar essas dimensões de forma interseccional ao estudar a violência no ambiente de trabalho.

Neste estudo, os dados mostram que a escolaridade das participantes não teve efeito significativo sobre as diferentes dimensões do assédio moral no trabalho (AMT). Ao comparar grupos com níveis de educação distintos, percebe-se que as médias de frequência dos episódios de AMT foram semelhantes, independentemente do grau de escolaridade. Essa constatação está de acordo com os resultados de Lima e Muner (2021), que também observaram que o fenômeno do AMT não está restrito a um único nível de formação, ocorrendo em diversos grupos educacionais.

Historicamente, Heloani (2004) apontava que os trabalhadores com menor escolaridade eram mais frequentemente vítimas de assédio moral, pois essa vulnerabilidade estava relacionada a funções menos prestigiadas e mal remuneradas. Entretanto, essa realidade mudou ao longo do tempo. Atualmente, o entendimento do AMT se expandiu para incluir profissionais com alta formação, como médicos, juízes e professores. Essa mudança aponta para uma “democratização” do assédio moral, em que a violência psicológica no trabalho não se limita mais às classes menos escolarizadas, mas também afeta profissionais de alto status social.

Este estudo também investigou a relação entre ser uma pessoa com deficiência (PCD) e a experiência de AMT. Embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas na ocorrência de assédio entre PCD e não PCD, a análise deve ser interpretada com cautela, pois somente 11 dos 747 participantes (0,2%) relataram ser PCD. Essa baixa quantidade de participantes limita a possibilidade de fazer generalizações, reforçando a necessidade de pesquisas futuras mais amplas.

Dados do Censo do IBGE de 2022 revelam que há aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, o que corresponde a cerca de 9% da população. Contudo, a participação dessas pessoas no mercado de trabalho é bastante reduzida. A taxa de analfabetismo entre PCD é cerca de cinco vezes maior do que entre pessoas sem deficiência — 19,5% contra 4,1%. Além disso, apenas 29,2% das PCD estavam ativas na força de trabalho em 2022, em comparação com 66,4% das pessoas sem deficiência, o que significa que, das

cerca de 17,5 milhões de PCD em idade de trabalhar, apenas 5,1 milhões estavam empregados (IBGE, 2022).

Baseando-se nesses dados demográficos e socioeconômicos, conclui-se que as PCD no Brasil enfrentam um contexto de discriminação que dificulta sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Essa exclusão e precariedade podem aumentar a vulnerabilidade ao AMT. Apesar do número reduzido de PCD na nossa amostra, é preocupante que todas as participantes que se identificaram como PCD relataram ter vivenciado episódios de AMT, incluindo 81,8% que relataram humilhações e 63,6% que sofreram preconceito. Mesmo com a limitação dessa amostra, esses dados apontam para uma tendência alarmante: as PCD não apenas encontram obstáculos na inclusão profissional, mas também enfrentam violência psicológica e discriminação nos locais de trabalho.

Além disso, ao investigar o efeito do estado de origem das trabalhadoras em relação ao nível de AMT, observou-se que São Paulo se destaca na região Sudeste, apresentando a maior média de episódios, especialmente relacionados a condições de trabalho adversas. Na região Norte, os estados do Amapá e do Acre, assim como o Piauí no Nordeste, também apresentaram médias elevadas de AMT. Em contrapartida, estados como Maranhão (Nordeste), Distrito Federal (Centro-Oeste) e Santa Catarina (Sul) tiveram médias mais baixas de AMT relacionadas às condições de trabalho.

Quanto às situações de humilhação, os estados com maiores médias foram Acre e Amapá, enquanto Maranhão, Tocantins (Norte) e Alagoas (Nordeste) tiveram médias menores. São Paulo também apresentou altas médias, tanto em humilhações quanto em preconceito, indicando uma prevalência preocupante de AMT. Para entender essas disparidades regionais, seria necessário aprofundar a análise das características culturais, econômicas e políticas locais, o que não foi o objetivo deste estudo. Contudo, observa-se, por exemplo, que Barreto (2005) sugere que estados do Norte, como Amapá e Acre, e do Nordeste, como o Piauí, ainda mantêm fenômenos semelhantes ao “novo coronelismo”, uma forma de controle tradicional que envolve favores e submissão dos trabalhadores às figuras de autoridade. Por outro lado, as baixas médias de AMT em Santa Catarina podem estar relacionadas ao uso de formas mais sutis de assédio, como sobrecarga de trabalho ou boicote, estratégias frequentemente menos percebidas pelas vítimas, o que poderia explicar a subnotificação dessas ocorrências.

O destaque de São Paulo, com médias elevadas de AMT, pode ser explicado pela cultura de trabalho intensa da região Sudeste, onde os trabalhadores tendem a viver “para trabalhar” (Barreto, 2005). Essa mentalidade pode tornar episódios de humilhação e desqualificação mais visíveis, pois os trabalhadores percebem essas experiências como práticas de assédio moral com

maior facilidade. Além disso, o ambiente competitivo, característico dessa região, pode intensificar as ocorrências de assédio e fazer com que os trabalhadores relatem essas experiências com mais frequência. Contudo, esses argumentos, majoritariamente baseados em estudos sobre percepções no setor privado, demandam aprofundamento no contexto da Administração Pública para melhor compreensão do fenômeno.

Considerações Finais

A vivência de assédio moral no trabalho (AMT) é um fenômeno complexo que afeta profundamente a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. Apesar de ser mais comum entre mulheres, os dados mostram que homens e mulheres relatam experiências de AMT com frequência semelhante nos últimos seis meses, o que indica que ambos os gêneros estão igualmente expostos. Isso reforça a necessidade de criar políticas de prevenção e intervenção que beneficiem toda a força de trabalho, independentemente do gênero.

A idade também influencia a vulnerabilidade ao AMT. Trabalhadores mais jovens tendem a estar mais sujeitos a esse tipo de violência, refletindo dinâmicas de poder e discriminação, especialmente em um cenário de precarização do mercado de trabalho após a contrarreforma trabalhista.

A escolaridade é outro fator relevante. Tanto trabalhadores com menor escolaridade quanto aqueles com formação avançada podem vivenciar AMT, o que mostra que o problema é sistêmico e afeta diferentes classes sociais. Assim, as organizações devem reconhecer que o assédio moral permeia diversas camadas da sociedade.

Quanto à raça e etnia, os resultados indicam a necessidade de análises interseccionais ao estudar o fenômeno. Concluímos que pessoas pretas enfrentam níveis mais altos de violência psicológica, o que agrava a discriminação racial existente. Portanto, políticas de prevenção devem considerar essas dimensões interligadas para serem eficazes.

A condição de ser uma pessoa com deficiência (PCD) também exige atenção especial. Embora a amostra tenha sido pequena, os relatos revelam uma vulnerabilidade significativa dessas pessoas. Em um cenário de desigualdade, é fundamental oferecer proteção adequada e suporte para garantir seus direitos.

Variações regionais na incidência de AMT reforçam a importância de entender as características socioculturais de cada estado. Os resultados sugerem fenômenos como o "novo coronelismo" no Norte e Nordeste, além de práticas mais sutis de assédio em regiões como Santa Catarina. A cultura de trabalho intensa no Sudeste, especialmente em São Paulo, pode acirrar a percepção de AMT por parte dos trabalhadores.

Este estudo representa um avanço na literatura brasileira, sendo pioneiro ao incluir variáveis sociodemográficas e explorar seus efeitos na percepção de AMT entre trabalhadores do SUAS. Apesar de limitações, como a amostragem por conveniência e o desenho transversal, futuras pesquisas podem ampliar a representatividade das amostras e estudar o fenômeno ao longo do tempo, considerando a interseccionalidade de gênero, raça, idade e deficiência.

As evidências sugerem a necessidade de implementar políticas públicas que promovam ambientes de trabalho respeitosos e seguros, especialmente para os grupos mais vulneráveis. O futuro das relações laborais passa pelo compromisso conjunto de proteger direitos, valorizando a dignidade, o bem-estar e a integridade de todos, independentemente de condição social, raça, gênero ou deficiência.

Referências

- ALMEIDA, K. S. *et al.* Assédio moral sofrido pela equipe de enfermagem: revisão integrativa. **Revista Gestão e Saúde**, v. 24, n. 1, p. 30–44, 2022. DOI: 10.17648/1984-8153-rgs-v1n24-3. Disponível em: <https://www.herrero.com.br/site/files/revista/filea61b4fde5640446bbfda54bd9a41d7da.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2024.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e11, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 ago. 2023.
- BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. Rio de Janeiro: Outras Letras, 2003.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>. Acesso em: 14 maio 2026.
- BRASIL. Ministério da Cidadania. **Censo do Sistema Único de Assistência Social (Censo SUAS) – 2021**. Brasília: MDS, 2022. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>. Acesso em: jun. 2023.
- BUCHANAN, N. T.; FITZGERALD, L. F. Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of African American women. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 13, n. 2, p. 137–151, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.137>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.13.2.137>. Acesso em: 27 jul. 2024.
- CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de**

Enfermagem, v. 23, n. 6, p. 737–744, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/4H7JZDDzgV7wz8bkvJmMwTP/#>. Acesso em: 27 jul. 2024.

COHEN, J. A power primer. **Psychological Bulletin**, v. 112, n. 1, p. 155–159, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.112.1.155> Acesso em: 20 maio 2022.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (org.). **Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice**. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2011. p. 3–39.

FEVRE, R.; ROBINSON, A.; LEWIS, D.; JONES, T. The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. **Work, Employment and Society**, v. 27, n. 2, p. 288–307, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017012460311>. Acesso em: 15 jul. 2024.

FONTES, K. B.; PELLOSO, S. M.; CARVALHO, M. D. Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 32, n. 4, p. 815–822, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1983-14472011000400024>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/xSq6kvjj9YNbgVfQVZCtjMy/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt> Acesso em: 20 jul. 2024.

GONÇALVES, J. **Assédio moral e sentidos do trabalho**: um estudo com trabalhadores de transporte coletivo urbano. 2019. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/211460>. Acesso em: 14 maio 2026.

GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1–18, 2020. DOI: <https://doi.org/10.36298/gerais2020130105>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 30 jul. 2024.

HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSAT A&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 31 jul. 2024.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

IBGE. **Censo brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 31 jul. 2024.

JONES, A. M.; FINKELSTEIN, R.; KOEHOORN, M. Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. **Canadian Journal of Public Health**, v. 109, n. 1, p. 79–88, 2018. DOI: <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.17269/s41997-018-0022-0> Acesso em: 11 jul. 2024.

KANAN, L. A.; PEREIRA, G. B.; LOMBARDI, P. Características do assédio moral no contexto de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i11.107181>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/download/10718/9535/144999> Acesso em: 15 jun. 2024.

LIMA, M. G.; MUNER, L. H. Diferenças de gênero e escolaridade no contexto do assédio moral no trabalho. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 220–234, 2021. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1679-9836.v96i1p1-13>. Disponível em: https://revistas.usp.br/revistadc/pt_BR/article/view/125497 Acesso em: 10 jun. 2024.

LIMA, G. H. A.; SOUSA, S. DE M. A. DE . Violência psicológica no trabalho da enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 5, p. 817–823, set. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680508i>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Gb9KDbGB75rkkCz5NLYpMZn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 15 mai. 2026.

MARQUES, R. C.; MARTINS-FILHO, E. D.; PAULA, G.; SANTOS, R. R. Assédio moral nas residências médica e não médica. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 36, n. 3, p. 401–406, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022012000500015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/d8pgJk6CVvHtLjVBm6pppjK/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

MEDINA, M.; AMORIM, W.; RUZON, M.; SARSUR, A. Moral harassment: a portrait of northern Brazil based on lawsuits. **Future Studies Research Journal**, v. 16, n. 1, e783, 2024. DOI: <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2024.v16i1.783>. Disponível em: <https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/783>. Acesso em: 20 jun. 2024.

MESQUITA, A. A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 9, n. 1, 2017. /DOI: <https://doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>. Disponível em: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/375>. Acesso em: 17 out. 2023.

MOUACHI, S. *et al.* Moral harassment in university hospital of Marrakesh. **World Journal of Advanced Research and Reviews**, v. 22, n. 1, p. 1990–1999, 2024. DOI: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.1.2609>. Disponível em: <https://wjarr.com/content/moral-harassment-university-hospital-marrakesh-epidemiological-investigation>. Acesso em: 25 jun. 2024.

NIELSEN, M. B. *et al.* Workplace bullying and subsequent health problems. **Tidsskrift for den Norske Lægeforening**, v. 134, p. 1233–1238, 2014. DOI: 10.4045/tidsskr.13.0880. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24989201/> Acesso em: 20 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre violência e assédio**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

RUEDA, F. M. J.; BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F. Construção e estudos psicométricos iniciais. **Avaliação Psicológica**, v. 14, n. 1, p. 33–40, 2015. DOI: 10.15689/ap.2015.1401.04. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/220428>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SERAFIN, L. *et al.* Bullying in nursing evaluated by NAQ-R. **Journal of Advanced Nursing**, v. 76, p. 1320–1333, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.14331>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.14331> Acesso em: 20 jul. 2024.

SNYDER, L. A. *et al.* Perceptions of discrimination among employees with disabilities. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 22, n. 1, p. 5–19, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-009-9107-5> . Acesso em: 10 jun. 2024.

SOUSA, L. S. *et al.* Predictors of moral harassment in nursing. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 74, n. 3, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0442>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/rTLTjbhqbcdn4XVvrk8YgYh/?lang=en> Acesso em: 26 jun. 2024.

TROGAIDOU, A.; TRIANTARI, S. Ethical and psychological harassment in the workplace. **Journal of System and Management Sciences**, v. 13, n. 2, p. 185–200, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0213>. Disponível em: <http://www.aasmr.org/jsms/Vol13/No.2/Vol.13.2.13.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.

VALETTE, J.-C. Harcèlement moral: violence ou domination? *In*: DEJOURS, C. (org.). **Conjurer la violence: travail, violence et santé**. Paris: Payot & Rivages, 2011. p. 309–324.

VIEIRA, C. E. C. Violência no trabalho: dimensões estruturais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/ff9Z58MqwdJZDrshKXBQcYJ/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ZAPF, D. *et al.* Empirical findings on workplace bullying. *In*: EINARSEN, S. V.; *et al.* (org.). **Bullying and harassment in the workplace**. 3. ed. Boca Raton: CRC Press, 2020. p. 105–162.

Data de submissão: 14/08/2024

Data de aceite: 22/01/2026