

ÁREA TEMÁTICA:

Estratégias e Competências Organizacionais

TÍTULO:

A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO DE PORTO VELHO

Clésia Maria de Oliveira

clesiamo@uol.com.br

Universidade Federal de Rondônia

Maria Madalena Alves dos Santos

madalenasemfaz@hotmail.com

Universidade Federal de Rondônia

Marinete Ferreira Menezes

marinete_ferreira@hotmail.com

UNIRON

Chirlene Oliveira Vargas

chi_lene@hotmail.com

UNIRON

RESUMO

O aprimoramento nas regras de contratação de profissionais aliado a capacitação frequente pode indicar o crescimento de denúncias acerca do tema pouco discutido, o Assédio Moral. Não existe lei específica para tutelar o Assédio Moral no Brasil, mas os tribunais do trabalho aplicam os instrumentos disponíveis na legislação vigente, como forma de coibi-lo. Neste contexto, esse estudo tem como objetivo geral, verificar o nível de conhecimento dos colaboradores do departamento de um órgão público no município de Porto Velho sobre o que é o Assédio Moral, como acontece e de que forma pode ser identificado no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada é orientada por: a) conhecimento baseado na teoria contemporânea delimitado por assédio moral nas organizações, sua influência na saúde do trabalhador, modalidades e conseqüências; avanços e desafios; b) identificação do nível de conhecimento, como acontece, e como pode ser identificado, obtido a partir da tabulação de questionário estruturado aplicado em cinquenta e seis dos setenta funcionários administrativos. É uma pesquisa quali-quantitativa cujos resultados foram analisados com a utilização de estatística descritiva, e apresentam: a) o nível de informação oferecido pela organização sobre o assunto; b) nível de conhecimento dos respondentes sobre o assunto e c) nível de conhecimento de como solicitar ajuda. O resultado aponta para a necessidade das organizações oferecerem informações claras sobre o assunto, com a perspectiva de coibir a ação de futuros assediadores, e principalmente como forma de ação preventiva contra esse mal invisível que causa prejuízos social, econômico, psicológico e físico para a vítima.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Conhecimento; Conseqüências; Desafios.

EnEPA

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia
Gestão e Sustentabilidade na Amazônia



1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é apontada como o grande desafio das organizações, a partir do momento que essas não se acham valorizadas como parte de seu mundo organizacional e, por algum motivo, passam a se desmotivar em relação ao comprometimento com o trabalho. E assim, as empresas podem perder credibilidade junto aos seus colaboradores, e até mesmo dos clientes, tudo isso porque alguém faz uso abusivo de sua autoridade e compromete toda a instituição.

Para que as organizações sobrevivam, as pessoas são elementos essenciais embora se saiba que nem sempre elas são tratadas desta forma. São delas as ações estratégicas e operacionais, e é por intermédio do ser humano que as organizações obtêm os seus lucros e, conseqüentemente, perpetuam o capital investido.

As principais conseqüências observadas quando as organizações sofrem influências das pressões provenientes do implemento de metas sem critérios de bom-senso ou razoabilidade, repercutem na vida cotidiana, com sérias interferências na qualidade de vida dos colaboradores, podendo gerar desajustes sociais e transtornos psicológicos (tais como depressão, ansiedade entre outros) doenças psíquicas ou orgânicas, alguns casos de suicídio já foram relacionados e estas situações.

O desafio das Organizações no contexto atual é equilibrar a valorização do trabalho em equipe para que o grupo seja reconhecido pelos resultados atingidos pela organização, integrando as relações afetivas e sociais no local de trabalho, como conseqüência a motivação do colaborador e o aumento e melhoria da produção efetiva do seu trabalho e o ambiente organizacional.

Prejuízos financeiros tanto nas organizações privadas quanto nas organizações públicas têm sido intenso por estar havendo uma quantidade muito grande de ações por Assédio Moral, trazendo assim problemas gravíssimos para as instituições, culminando em conseqüências jurídicas, justificando-se com a reparação pecuniária a ser exigida do empregador.

Em questão dos efeitos que o assédio pode causar a saúde do assediado, a violência moral como um processo que pode conduzir a vítima a uma incapacidade permanente ou até mesmo à morte: mais conhecido como bulicídio, distúrbios psíquicos como ansiedade generalizada, fadiga crônica, insônia e condutas de dependência como a bulimia, alcoolismo e toxicomania sentimento de pouca utilidade, fracasso, diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo, demissão, enfraquecimento da saúde e tensão nos relacionamentos afetivos. Enfim, a falta de solução leva o indivíduo já sem esperanças, a não sentir mais vontade de viver.

Na atualidade, os colaboradores vivem mergulhados no medo de perder o emprego e produzem mais do que sua capacidade permite. Assim, temos uma realidade em que as pessoas continuam trabalhando, apesar de adoecidas ou acidentadas. As humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações, constituindo ferramentas de

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

controles e sujeição dos mesmos que por medo, inseguranças e vergonha, se calam diante dos desmandos dos seus superiores.

A ação do assédio moral faz com que o colaborador duvide de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

O assédio moral pode ser vertical e horizontal. O vertical pressupõe uma relação de autoridade, com o predomínio do desmando, da competitividade e da instauração do medo pelo superior em relação ao subordinado. O horizontal é o que se instaura em pessoas de mesma hierarquia, tendo como característica básica a pressão para produzir com qualidade e baixo custo. É a humilhação presente nas relações cotidianas entre os mais produtivos e os menos produtivos.

Para que seja caracterizado o ato de assédio moral, as humilhações realizadas, direta ou indiretamente, não precisam acontecer necessariamente dentro do ambiente de trabalho, mas que sempre seja em função dessa relação. Portanto, mesmo que as agressões aconteçam fora da organização, ou fora do horário de serviço, desde que ocorram em função do trabalho, estarão sempre presentes nos requisitos que identificam o assédio moral.

Diante do exposto, tem-se o problema de pesquisa a ser respondido: como os colaboradores sabem ou conhecem o que é o Assédio Moral, como acontece e de que forma pode ser identificado no ambiente de trabalho?

Portanto, essa pesquisa tem como objetivo geral, verificar o quanto os colaboradores conhecem sobre o que é o Assédio Moral, como acontece e de que forma pode ser identificado no seu ambiente de trabalho.

Este estudo justifica-se por ser um assunto importante que envolve o clima organizacional. Nele se busca demonstrar como o Assédio Moral é visto nas organizações. Procura trazer uma visão ampla desse assunto polêmico que poucas pessoas conhecem, em forma conceitual, embora possam já ter passado por ele na prática.

Muitas pessoas sofrem o assédio moral e não sabem que estão sofrendo por falta de conhecimento. Suas conseqüências são graves, pois causam muitos problemas não só para a pessoa que está sofrendo, com casos de morte, inclusive, mas principalmente para as organizações.

Em termos conceituais espera-se que o estudo possibilite maior divulgação desse assunto não só nas organizações, mais fora também porque o assédio existe em todo lugar. É provável que a maioria das pessoas já tenha passado por isso e não tenha percebido, mas para que seja eliminado ou minimizado é necessário que todos saibam o que é o assédio moral, o que causa e quais as suas conseqüências.

Em termos práticos, os resultados deste estudo podem contribuir para os gestores conhecerem melhor a realidade dos colaboradores diante do assunto pesquisado.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para se falar de Assédio Moral é preciso saber sua origem, qual a causa em quem sofre e quando foi observado que era um mal a saúde do ser humano.

Diante de uma sociedade apressada em obter resultados a qualquer custo, tem se mostrado intolerante com todos que não andem conforme sua velocidade.

O Assédio moral na realidade não é um assunto novo, ao ser analisado encontram-se vestígios fortes sobre o assunto em várias fases da humanidade, por exemplo: na época dos escravos, quando todos eram levados ao extremo da humilhação que um ser humano poderia passar.

Na atualidade vários países buscam leis que apóiem de alguma forma as pessoas que sofrem esse tipo de abordagem. Entre eles estar à França, Inglaterra, Estados Unidos, Japão, Suécia, Alemanha, Itália, Bélgica, Suíça, Uruguai, Portugal e o Brasil (MANNRICH, 2004).

Em 1984, na Suécia o psicólogo e psiquiatra Heinz Leymann realiza uma pesquisa o sobre o mobbing¹, e se torna o pioneiro em um estudo feito para analisar as pessoas que são expostas a humilhações em seu local de trabalho por seus superiores ou por colegas do mesmo, comprometendo assim seu desempenho (MANNRICH, 2004).

2.1 Assédio Moral nas Organizações

Recorrendo ao conceito clássico, podemos definir qualquer organização como um conjunto de duas ou mais pessoas que realizam tarefas, seja em grupo, seja individualmente, mas de forma coordenada e controlada, atuando num determinado contexto ou ambiente, como vista a atingir um objetivo pré-determinado através de diversos meios e recursos disponíveis, liderados ou não por alguém com funções de planejar, organizar, liderar e controlar.

A organização, segundo (CHIAVENATO, 1997), pode ser caracterizada através de quatro princípios básicos:

A divisão do trabalho: que nada mais é do que a maneira pela qual um processo complexo pode ser decomposto em uma série de pequenas tarefas que o constituem;

A especialização: que implica que cada órgão ou cargo passe a ter funções e tarefas específicas e especializadas;

A hierarquia: que divide a organização em camadas ou escalas ou níveis de autoridade, tendo os superiores certa autoridade sobre os inferiores;

Distribuição: da autoridade e da responsabilidade

¹ Mobbing- Assédio Psicológico

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Diante das exigências do mercado de trabalho algumas organizações trazem para dentro de suas dependências algumas ameaças, vindas dos clientes, da concorrência e da decorrência das mudanças no contexto socioeconômico requerendo habilidades humanas em alto grau de refinamento.

Portanto traz a concorrência entre seus colaboradores, não no sentido sadio da palavra, mais sim desencadeando uma perseguição de superiores para com seus subordinados ou de grupos fechados contra um individuo. Muitas vezes por disputa de uma promoção, por parte do superior achando que pode perder o lugar para aquele colaborador, ou simplesmente porque o mesmo se destaca mais que ele nas tarefas realizadas.

Desse modo, passa a haver uma perseguição silenciosa para com o assediado, por meses ou ate por anos e anos, levando-o a problemas psicológicos, psiquiátricos e algumas vezes a morte tanto física e intelectual, tornando-o um ser que não acredita mais na sua capacidade de executar nenhuma tarefa na organização, na família ou em qualquer lugar. Por perder sua autoestima, essa situação pode acontecer em qualquer lugar como anteriormente já falado. (BATALHA, 2009 p.27)

Em questão de organização, administrar requer muito mais do que o exercício das funções básicas de gerência, como planejar, organizar e controlar. Diante de tudo isso se observa que acontece tanto na rede privada quanto na rede publica, trazendo problemas para o crescimento da organização, deixando a mesma desacreditada por seus colaboradores e parceiros.

Segundo Batalha (2009, pg. 26) rede publica é um dos ambientes em que mais o assédio moral fica evidente e marcante, por quanto cresce a cada dia o número de contratados, mais invisíveis ficam as pessoas e muitos farão de tudo para alcançarem seus objetivos, sem considerar ninguém. Diante de tudo que se tem falado sobre esse mal invisível que toma conta de organizações tanto privada quanto publica que na maioria das situações acontece por chefes inseguros com sua autoridade diante de seus liderados, ficando desesperados para alcançar suas promoções a todo custo e muitas vezes sem conhecimento ou capacidade necessária para ocupar tal cargo.

Para Fioreli (2007, pg. 135), “o acentuado crescimento do assedio na rede publica agrega-se ao despreparo de inúmeras chefias para a missão de comandar pessoas”. Há aquelas que se encastela em suas posições e sentem-se proprietárias do tempo e da alma dos subordinados, ainda que atuem em feudos temporários e elas mesmas possam retornar para a condição de simples colaborador.

Diante dessa situação há o abuso de poder que gera uma perseguição e um desmando sem fim, levando a vida da vítima ao um verdadeiro inferno, e por muitas vezes em silêncio, por medo de perder o cargo ou até mesmo o emprego. Exemplos de algumas perseguições seriam reclamações sem fundamento, marcar tarefas impossíveis de se realizar, ignorar o

servidor, falando com o colaborador somente através de terceiros, sobrecarregá-lo com tarefas repetidamente desprezadas, mudar o local físico, sala, mesa de trabalho, como depósito, garagens, etc.(BATALHA, 2009).

2.2 Assédio Moral e Sua Influência da Saúde do Trabalhador

De acordo com alguns estudiosos a palavra “assédio” significa insistência importuna, junto a alguém, com perguntas, humilhações, desprezo etc. O assédio moral se caracteriza através de atitudes, gestos repetitivos e pode acontecer em qualquer ambiente como: na família, escola, empresa, enfim todos nós estamos expostos a esse tipo de situação. Para melhor entender veremos alguns conceitos, modalidades e quais os danos que causa a saúde da vítima.

Segundo a vitimóloga e psiquiatra Mary-France Hirigoyn (HIRIGOYN, 2002), o assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Portanto quando o colaborador se sente ameaçado e é levado ao constrangimento que atinge sua dignidade, isso pode levá-lo a problemas psicológicos irreversíveis, além de atingir o seu ambiente de trabalho, uma vez que não consegue produzir por não se achar mais capaz, também atinge a convivência familiar. O psicólogo e psiquiatra Heinz Leymann citado por Menezes (2002, p.142) se refere ao assédio moral como:

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Diante de um abuso contínuo de autoridade ou perseguição, a pessoa que sofre esse tipo de ataque passa a não acreditar mais em sua capacidade de produzir, passando esse muitas vezes a pedir afastamento por tempo indeterminado da organização para que preste serviço.

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia
Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Dentre as pesquisas realizadas foram observadas que existem três tipos de modalidades de assédio: vertical ascendente, vertical descendente e horizontal simples ou coletivo conforme se apresenta no quadro 01.

QUADRO 1- MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL	
Vertical Ascendente	Aquele que parte de um ou mais assalariados ou administrados em relação ao superior hierárquico;
Vertical Descendente	Aquele que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados;
Horizontal ou Transversal	Aquele que parte de um ou mais colaboradores em relação ao colega de serviço e divide-se em simples ou coletivo. Simple: parte de um colaborador em relação à colega de serviço. Coletivo: parte de um ou mais colaborador (grupo) em relação ao colega de serviço.

Fonte: Organizado pelas autoras com base em BATALHA (2009 pg.8)

A classificação deste quadro apresenta a concepção que o assédio moral não ocorre somente do chefe para os empregados como todos podem imaginar, mais também de um colega de serviço ou de um grupo.

Estudos realizados em sindicatos pela Dr^a Margarida Barreto, médica do trabalho (BATALHA, 2009, p 83), observou os resultados psicológicos causados à saúde do trabalhador que passa pelo Assédio Moral, onde conclui que as mulheres que são assediadas, mesmo passando por humilhações, são as primeiras a procurarem ajuda. Quanto ao homem, por sua cultura machista é sempre visto como mantenedor do seu lar, não expõe seus sentimento quando levado à zona de assediado; e por não colocar suas emoções em evidência, se torna mais difícil pedir por socorro.

Portanto, independente do sexo, as reações são muito parecidas, passando assim o indivíduo guardar raiva, se isolando, começa a adquirir doenças como depressão, insônia ou sonolência, interferência na vida familiar, problemas psicológicos que levam ao desejo de suicídio, adquire vícios como drogas, e principalmente o álcool, como forma de esquecer as humilhações vividas.

Diante desta observação demonstra-se no quadro 2, em percentuais, a maneira como o homem e a mulher reage a humilhações sofridas.

QUADRO 2 – CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Sintomas	Mulheres	Homens
Crise de Choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da Libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de Cabeça	40	33,2
Distúrbio Digestivo	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	05	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BATALHA (2009, pg. 83)

Vale observar que os distúrbios causados por esse ataque muitas vezes deixam seqüelas irreparáveis na vida de um ser humano, passando este a ser dependente de medicamentos e acompanhamento constante de médicos como psicólogos, psiquiatras entre outros.

2.3 Assédio Moral: Avanços e Desafios

Segundo a cartilha criada pelo MPT - Ministério Público do Trabalho (ZIMMERMANN ET AL, 2012, p.16), se constatado o assédio deve-se reunir provas para sua comprovação, denunciar a agressão ao RH da empresa, à CIPA e ao SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho), não obtendo êxito quanto a essas últimas providencias denunciar no Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Publico do Trabalho.

Segundo Batalha (2009), no serviço público, apesar de já ter sido flexionada em razão do desempenho, ainda há a estabilidade, conseguida após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório. Portanto, até a demissão, há um longo percurso: a sindicância e o processo administrativo disciplinar - onde são garantidos a ampla defesa e o contraditório. Sendo o assediador servidor público o estado, na pessoa da União, Estados e Municípios podem ser responsabilizados por danos materiais, morais sofridos pela vítima porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independente de provar sua culpa).

Comprovados o fato e o dano, cabe ao estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador visando à reparação dos prejuízos que sofrer (ação de regresso). Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, sugerindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir exoneração, abandona o cargo, o que deve ser indenizado. (BATALHA, 2009, p.53)

Diante da situação Batalha (2009, p. 54) relata que a indenização por danos materiais pode abranger os danos emergentes: o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastado com médicos, remédios; e lucros cessantes o que a vítima deixou de ganhar como no caso do servidor que pediu exoneração por ser assediado, deixando assim de receber seus vencimentos. Além disso, pode haver indenização por danos morais relativos ao sentimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

Embora no Brasil não exista lei específica para tutelar o assédio Moral, a ausência de legislação própria não impede os tribunais do trabalho de reconhecerem a gravidade do fenômeno e coibi-lo com os instrumentos disponíveis na legislação vigente (LIMA; PEREIRA, 2009).

O trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos que, aprovada em dezembro de 1948, dispõe em seu artigo 23.1: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, livre escolha do trabalho; a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego.” (BATALHA, 2009, p.9).

3 METODOLOGIA

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Essa pesquisa foi realizada nas dependências de um departamento administrativo de um órgão público no município de Porto Velho. Neste trabalho não foi identificado o nome da Instituição pesquisada por solicitação da mesma.

Existem várias classificações de pesquisa em ciências sociais. Neste trabalho utilizou-se a classificação dada por Gil (2007), Siena (2011) e Marconi e Lakatos (2000), os quais definem a pesquisa: quanto à natureza, a abordagem do problema, os objetivos e os procedimentos técnicos.

Em relação à sua **natureza**, é uma pesquisa de campo, pois segundo Marconi, Lakatos (2008), pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações ou conhecimento acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta.

Quanto à forma de **abordagem do problema**, é quali-quantitativa. A pesquisa é qualitativa porque compreendeu a análise de dados que não são numéricos como: percepção pessoal sobre o assunto pesquisado e segundo Richardson (2007), este tipo de pesquisa pode ser caracterizada como a tentativa de compreender detalhes dos significados e características das situações apresentadas pelos entrevistados.

É quantitativa porque se utilizou a quantificação para tratar os dados por meio de técnicas estatísticas.

Quanto aos **objetivos**, é uma pesquisa descritiva e exploratória. Descritiva, pois tem como objetivo abordar os aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente.

Conforme Gil (2007, p. 42), “Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, [...]. Algumas [...] vão além da simples identificação da existência de variáveis, e pretendem determinar a natureza dessa relação.”.

É exploratória, pois enfatiza a descoberta de idéias e discernimentos (MARKONI; LAKATOS, 2008).

Quanto aos **procedimentos técnicos**, esta pesquisa classifica-se como de levantamento. E este tipo de pesquisa envolve a integração direta de pessoas, grupos, e de modo geral propicia uma visão estática do fenômeno estudado (GIL, 2007; SIENA, 2011).

O presente estudo se desenvolveu em duas etapas sequenciais e dependentes:

- 1) elaboração do questionário;
- 2) aplicação do questionário

Na fase inicial foi elaborado um questionário composto por perguntas abertas e fechadas num total de 14 (quatorze), sendo que as seis primeiras representam a caracterização

**I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia
Gestão e Sustentabilidade na Amazônia**

da população pesquisada e as oito restantes representam a percepção da população em entrevista em relação ao problema de pesquisa.

Na segunda fase da pesquisa foi aplicado o questionário e respondido por servidores lotados em um departamento administrativo de um órgão público localizado no município de Porto Velho.

As questões foram elaboradas com objetivo de responder a investigação sobre a percepção do assédio moral dos entrevistados e descrever seu conhecimento referente ao tema.

Para as questões 06 e 09 cujas respostas têm três opções de resposta, foi elaborada a seguinte escala:

QUADRO 3 – ESCALA DE OPÇÕES DE RESPOSTAS ÀS QUESTÕES 6 e 9

PERGUNTA	OPÇÕES DE RESPOSTAS		
6	INSATISFATORIO	SATISFATÓRIO	EXCELENTE
9	EXPORADICAMENTE	FREQUENTEMENTE	NUNCA

Fonte: Elaborado pelas autoras

Para a questão 08, cuja resposta possui cinco opções de respostas, foi elaborada a seguinte escala:

QUADRO 4 – ESCALA DE OPÇÃO DE RESPOSTAS A QUESTÃO 8

PERGUNTA 08	OPÇÕES DE RESPOSTAS
	R1 - Preconceito Racial (indicado pela cor da pele)
	R2 – Beleza e estética (destaque por ser bonito ou feio)
	R3 - Nível social (pobre ou rico)
	R4 – Destaque organizacional (competente)
	R5 – Outro (destacar)

Fonte: Elaborado pelas autoras

Após a coleta os dados foram agrupados em planilha do Excel de forma a simplificar e proceder à análise, conforme respostas dos 56 (cinquenta e seis) questionários recebidos. Foi utilizada estatística descritiva, principalmente a média ponderada, para apuração dos principais resultados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa realizada.

Das respostas obtidas através do questionário aplicado em uma população de 70 (setenta) pessoas, 56 (cinquenta e seis) responderam. Destas, somente 42 (quarenta e duas) responderam à questão 14.b (definição de Assédio Moral). A tabulação das respostas permitiu classificá-las em até cinco grupos e apresentaram os resultados conforme descrição a seguir:

O resultado da questão de número 1 indica que do total de respondentes, 48% (quarenta e oito) por cento são do gênero feminino e 52% (cinquenta e dois) por cento são do gênero masculino.

O resultado da questão 2 demonstra a faixa etária dos entrevistados sendo 04% (quatro por cento) de 17 a 20 anos, 04% (quatro por cento) de 21 a 30 anos, 20% (vinte por cento) de 31 a 40 anos, 47% (quarenta e sete por cento) de 41 a 50 anos, e 25% (vinte e cinco por cento) mais de cinquenta anos.

O resultado da questão 3 representa o grau de instrução dos respondentes, sendo que 04% (quatro por cento) possuem ensino fundamental completo, 18% (dezoito por cento) ensino médio completo, 07% (sete por cento) ensino médio incompleto, 41% (quarenta e um por cento) ensino superior completo, e 30% (trinta por cento) ensino superior incompleto.

O resultado da questão 4 indica a renda familiar dos entrevistados, sendo 11% (onze por cento) de um a três salários mínimos, 36% (trinta e seis por cento) de quatro a seis salários mínimos, 32% (trinta e dois por cento) de sete a onze salários mínimos, e 21% (vinte e um por cento) mais de onze salários mínimos.

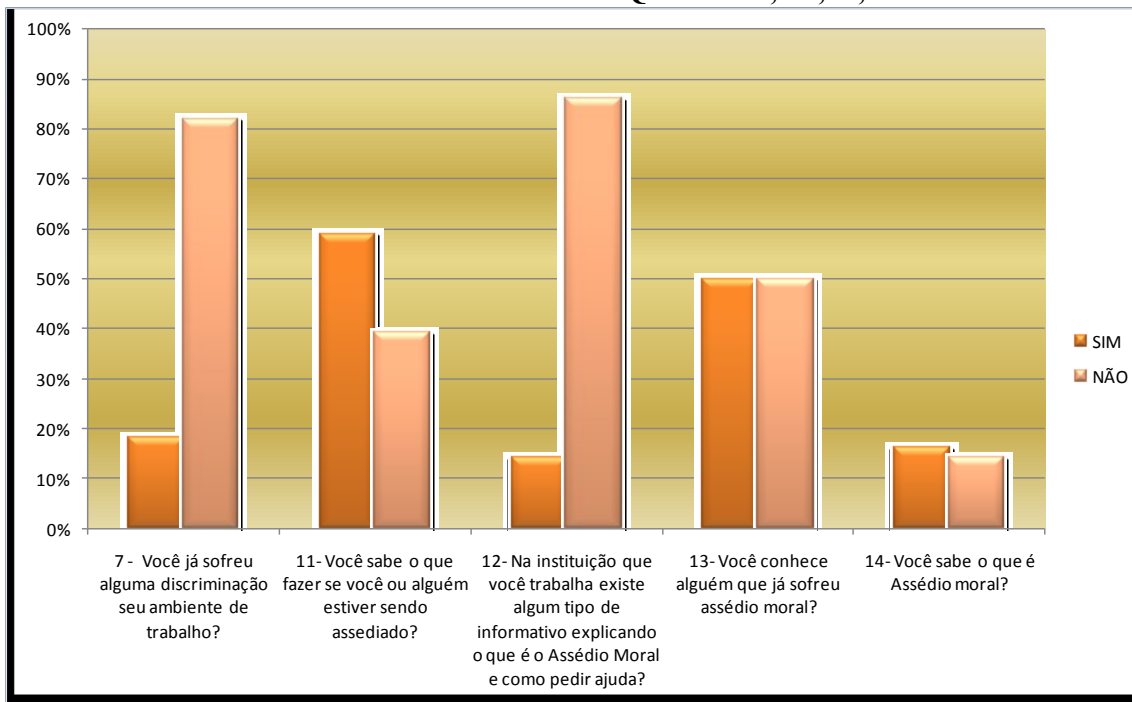
O resultado da questão 5 representa o nível hierárquico dos entrevistados na organização e indica que 61% (sessenta e um por cento) estão no nível tático com cargos de gerência, assessoria ou supervisão e possuem equipes sob suas lideranças, os outros 39% (trinta e nove por cento) estão no nível operacional.

A questão 6 define o grau de satisfação dos entrevistados em relação à organização em que trabalha, sendo que 04% (quatro por cento) afirmaram estar insatisfeitos, 71% (setenta e um por cento) estão satisfeitos, 25% (vinte e cinco por cento) estão muito satisfeitos.

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia
Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

O Gráfico 1, a seguir apresentado, traz o resultados das questões 7, 11, 12, 13, e 14, cuja finalidade foi saber qual a informação que os colaboradores da instituição têm sobre assédio moral.

Gráfico 1 – Resultados das Questões 7, 11,12, 13 e 14



Fonte: Elaborado pelas autoras

A questão número 7, pergunta se o entrevistado já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho, e o resultado demonstrado no gráfico 1 indica que 18% (dezoito por cento) responderam que SIM.

A questão 8 pergunta se a resposta 7 foi positiva, de que forma aconteceu. O resultando apresentado a seguir considerou como universo os 18% que responderam SIM à questão 7, sendo que: 10% (dez por cento) identificaram como discriminação racial, 10% (dez por cento) beleza estética, 20% (vinte por cento) nível social, 30% (trinta por cento) destaque organizacional, e 30% (trinta por cento) outros, que totalizam três respondentes. Este, apontaram uma forma diferente das variáveis definidas como opção de resposta à questão, sobre o assédio sofrido na organização, cujas classificações foram: “Deficiente”; “Gênio Pesado”; e” Idade (56) que deveria estar na fila do INSS”.

Já para a questão 11, os resultados mostram que a maioria dos respondentes (59% (cinquenta e nove por cento) dizem saber o que fazer se estiver sendo assediado e 39% (trinta e nove por cento) afirmam que não sabem que atitude tomar se por acaso ela mesma ou algum colega passarem por essa situação.

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia
Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Na questão 12 foi perguntado se na instituição que o colaborador trabalha existe algum tipo de informativo explicando o que é o Assédio Moral e como pedir ajuda? O resultado indica que 86% (oitenta e seis por cento) afirmam que NÃO.

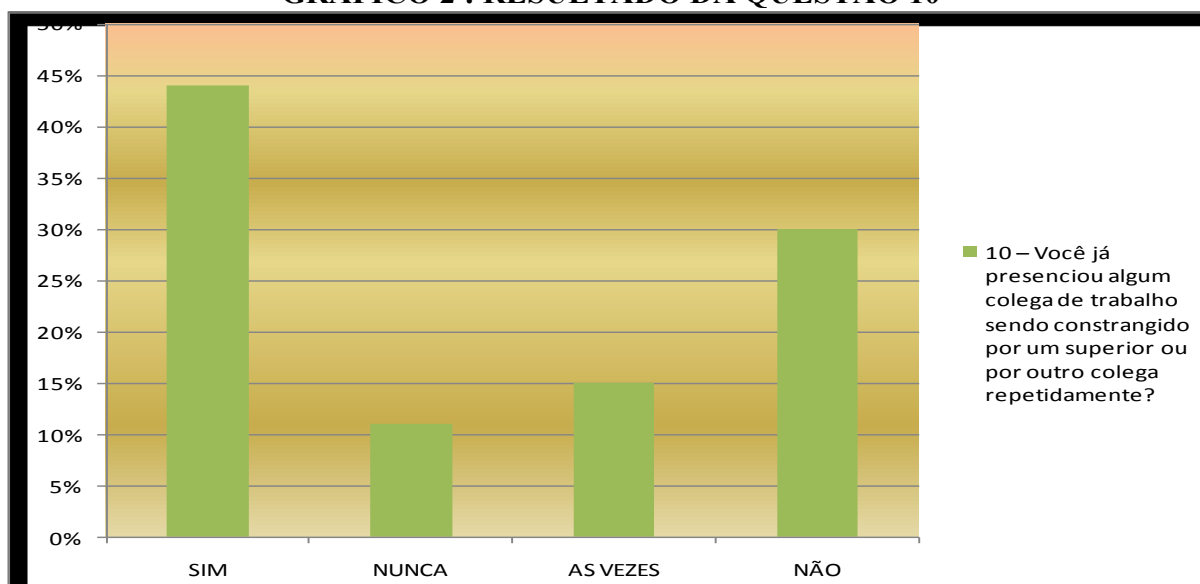
A pergunta 13 teve como objetivo saber se os entrevistados conhecem alguém que já sofreu assédio moral. O resultado indica que 50% (cinquenta por cento), ou seja, metade dos respondentes afirmaram conhecer alguém que já sofreu o assédio.

A questão 14 teve o objetivo de saber o conceito que o colaborador tem do Assédio moral. O resultado indica que 86% (oitenta e seis por cento) sabem a definição de assédio moral, e 14% (quatorze por cento) afirmaram não saber o que é assédio moral.

O objetivo da questão 9 foi saber com que frequência o respondente sofreu assédio. Foi apresentado três opções de respostas: esporadicamente, frequentemente, e nunca. O resultado indica que 100% (cem por cento) dos entrevistados que afirmaram ter sofrido assédio moral, afirmaram que a ocorrência dos episódios é “esporadicamente”.

O Gráfico 2, a seguir, apresenta o resultado da questão de número 10:

GRÁFICO 2 : RESULTADO DA QUESTÃO 10



Fonte: Elaborado pelas autoras

A questão 10 onde objetivou saber se o colaborador já presenciou algum colega de trabalho sendo constrangido repetidamente por um superior ou por outro colega. O Resultado indica que 44% (quarenta e quatro por cento) responderam SIM, já presenciaram algum tipo constrangimento sofrido por algum colega de trabalho, 11% (onze por cento) responderam que NUNCA presenciaram a situação objeto da pergunta, 15% (quinze por cento) responderam que ÀS VEZES presenciaram algum tipo de assédio, e 30% (trinta por cento) responderam que NÃO presenciaram a situação objeto da pergunta.

Para definição do conceito de assédio moral – pergunta 14b, foi elaborado o quadro 06 a seguir:

Quadro 06 – Definição de Assédio Moral pelos Respondentes

Q14b: Como você define o Assédio Moral?

1. Algo que fere a moral (constrangimento) constante
2. Constrangimento (feito publicamente ou não)ferindo a ética humana
3. É um assedio quando de uma pessoa superior faz o subordinado, humilhando, forçando a algo que o mesmo não queira.
4. Falta de respeito com o próximo
5. Qualquer tipo de humilhação ou constrangimento sofrido no ambiente de trabalho.
6. Você ser pressionado por alguém da sua vida particular em benefício sujeito
7. Deixar as pessoas de lado, jogando em um lugar qualquer, humilhação no trabalho, etc.
8. Tudo que for contra ou discriminação, contra a pessoa
9. Entendo que é o chefe discriminando se funcionário, como falar q mesmo e incompetente
10. Na minha opinião assedio moral é a pessoa utilizar de autoridade e poder para conseguir algo
11. É um constrangimento que deve ser punido por lei.
12. Cantada! Por exemplo
13. É quando o indivíduo demonstra verbalmente ou insinua indiretamente outras intenções
14. Como um constrangimento sofrido por alguém e gerou propositalmente ou intencionalmente por outra pessoa.
15. Quando alguém constrange o colega de forma a inferiorizá-lo, humilhá-lo
16. Constrangimento dirigido a pessoa empregados ou não como xingamento, humilhação, menosprezo e etc.
17. São situações humilhante e constrangimento que o individuo passa no local onde se encontra ou seja na organização, trabalho, etc
18. Humilhação constantes
19. É a exposição dos trabalhadores, a situação humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções
20. É o constrangimento que um superior submetendo seu funcionário através do tratamento
21. Quando alguém desmoraliza você em publico
22. É a exposição dos trabalhadores, a situação humilhantes e constrangedoras
23. É expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras
24. É colocar a pessoa em situação de ordem moral do ridículo, difamá-lo perante outras pessoas
25. Tudo o que reprime, restringe e /ou deixar de ser conveniente as partes
26. É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situação humilhantes e constrangimentos
27. Desrespeito ao colega de trabalho
28. Atitude ou desrespeito para com outra pessoa ou colaborador por um superior(gerente ou responsável por um ...)
29. Definiria com: desrespeito
30. O ato de coagir alguém no ambiente de trabalho a fazer algo.
31. Situação em que expõe um trabalhador a fatos humilhantes e constrangedor, repetitivos ou prolongados no ambiente de trabalho.
32. E brincadeira desnecessárias, com colegas de trabalho
33. É a exposição dos colaboradores em situação humilhantes e constrangedoras
34. Desrespeito, desacato etc.
35. Através de convites, ou brincadeiras indevidas falta de respeito as pessoas sexo oposto.
36. A pessoa que quer tirar proveito de outra usando sua autoridade ou posição dentro da empresa.
37. Algo que a pessoa se sente constrangido ou que se sente recuada
38. É a exposição de auxiliares a condição vexatórias de trabalho

Fonte: elaborado pelas autoras

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Os resultados apresentados no quadro 6 relativos à definição de assédio moral pelos entrevistados, mostram que um conceito associado sempre a constrangimento e humilhação sofridos por um colaborador, praticados por um superior ou por um colega.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa realizada neste trabalho teve como objetivo identificar e analisar o grau de conhecimento dos colaboradores de uma organização referente ao assédio moral, que na atualidade vem trazendo problemas pecuniários para as organizações e problemas psicológicos, sociais e físicos para os colaboradores.

Os resultados mostram que a grande maioria dos entrevistados (86%) afirmaram que não há por parte da organização nenhum tipo de informação sobre o assunto. O que aponta para a necessidade de programas de esclarecimentos sobre assédio moral pelas organizações públicas e privadas que têm em seus quadros pessoas que merecem respeito, ambiente digno e gestores de confiança para liderar.

Destacam-se também os conceitos de assédio moral dados pelos respondentes, os quais relacionam ao assédio moral humilhação e constrangimento, o que pode comprometer o desempenho pessoal e organizacional, além de causar prejuízos financeiros e desgaste de imagem da organização junto aos seus clientes e à sociedade.

Finalmente, mesmo com poucos respondentes (quatorze por cento) desconhecendo o que vem a ser assédio moral, considera-se necessário que as organizações ofereçam informações esclarecedoras sobre o assunto, como perspectiva de coibir a ação de futuros assediadores, e principalmente como forma de ação preventiva contra esse mal invisível que causa prejuízos social, econômico, psicológico e físico para a vítima.

Assim, em relação à contribuição para geração de novos conhecimentos, considerando que a metodologia utilizada pode não ter sido suficiente para contemplar toda complexidade que envolve o assunto em estudo é recomendável que os instrumentos de coleta apresentados neste trabalho sejam testados e adaptados para um universo maior de entrevistados, em diferentes organizações.

REFERÊNCIAS

- BATALHA, LÍLIAN RAMOS. **Assédio moral em face do servidor público**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- CHIAVENATO, IDALBERTO. **Introdução à teoria geral da administração**: 7ª Ed.rev.atual. Rio de Janeiro: campos 2003.
- FIORELLI, JOSÉ OSMIR. **Assédio Moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTR, 2007.
- GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- HIRIGOYEN, MARIE FRANCE. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rejane Janowitz(trad.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LIMA, AMARILDO C.; PEREIRA, SIMONE. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: LTR, 2009.
- LAKATOS, EVA M.; MARCONI, MARINA DE A. **Fundamento de metodologia científica**. 3. ed. Ed.rev.e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.
- MANNRICH, NELSON – **Revista de direito do trabalho**, nº 144 – Edição e Distribuição da Editora Revista dos Tribunais Ltda.(RT) - Ano 30. Abril – Junho 2004
- MARCONI, MARINA DE A.; LAKATOS, EVA MARIA. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa,elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- SIENA, OSMAR. OLIVEIRA, CLÉSIA M.; BRAGA, AURINEIDE A. Normas para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos: projeto, monografia, dissertação e artigo. Porto Velho: [s.n.], 2011. Disponível em: <http://www.mestradoadm.unir.br> > acesso em 20/11/2011.
- ZIMMERMANN, SILVIA MARIA ET AL. Cartilha –Disponível em <<http://www.mpt.gov>> – acesso 24-04-2012.