

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA BREVE PESQUISA COM ESTUDANTES DA UFPEL

OSVALDO MARCELO FONSECA DE SOUZA¹; CARLOS ALBERTO DA ROSA RIBEIRO JUNIOR²; DAVID OLIVEIRA DOMINGUES³; LUCAS CRIZEL FELSCHÉ⁴; LEONAN COSTA DA SILVA⁵; ROSANA DA ROSA PORTELLA TONDOLO⁶

¹ Universidade Federal de Pelotas – osvaldosouza53@outlook.com

² Universidade Federal de Pelotas – jrrpel@yahoo.com.br

³ Universidade Federal de Pelotas – dawyd.oliveira@hotmail.com

⁴ Universidade Federal de Pelotas – lucasfelsche@gmail.com

⁵ Universidade Federal de Pelotas – leonanluiner@gmail.com

⁶ Universidade Federal de Pelotas – rosanatondolo@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O estudo do assédio moral e seus conceitos ainda são relativamente novos, embora sua ocorrência venha dos primórdios da humanidade, e a compreensão superficial do tema pode levar a uma generalização do assédio moral, ou seja, os comportamentos no ambiente de trabalho podem ser julgados como assédio moral de forma precipitada, inadequada ou até mesmo por conveniência (FIORELLI et al, 2015).

Conforme Zanetti (2010) a identificação de um caso de assédio moral depende de fatores como repetição, frequência e duração do comportamento abusivo ou hostil. Fatos isolados como desentendimentos e brigas não podem ser caracterizados como assédio moral. O assédio se desenvolve através de comportamentos menores, que infligem a vítima de forma regular, e não de maneira instantânea e perceptível como outros tipos de agressões pontuais. Isolar a pessoa frequentemente da equipe, dizer que o seu trabalho não tem valor, humilhar ou ignorar de forma frequente e repetitiva são formas de assédio moral, assim como não oferecer boas condições de trabalho para alguém visando prejudicar seu trabalho.

Segundo Vasconcelos:

[...] o assédio se verifica por meio de ações em série (fato unitário), que em conjunto produzem microtraumatismos, os quais, somados, configuram o dano. Significa dizer que o assédio moral é gradativo, processual, pressupondo investidas continuadas por parte do assediador, esvaziando o sentido atribuído à experiência social do trabalho. (2015, p. 825)

Para Freitas et al (2012) o assédio moral no trabalho não traz prejuízos apenas no nível individual, mas também nos níveis organizacional e social. Na organização a incidência do assédio moral pode levar a prejuízos elevando os índices de afastamento por doença ou acidente de trabalho, aumento de absenteísmo e rotatividade, queda de produtividade pelo clima organizacional e moral dos grupos prejudicados, além de custos judiciais e danos a imagem da empresa.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo principal identificar algumas relações dos estudantes da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) com o assédio moral no trabalho. O trabalho busca ainda identificar por meio de pesquisa se o público alvo sofre ou já sofreu com o assédio moral no trabalho, conhecer suas

possíveis atitudes ao se perceberem vítimas, e identificar o nível hierárquico dos assediadores.

2. METODOLOGIA

O presente estudo realizou-se a partir de pesquisa com abordagem quantitativa e descritiva. GIL (2017) diz que nas pesquisas de levantamento a amostra da população escolhida responde a um questionário objetivo sobre o problema de pesquisa, que deve ser analisado de forma quantitativa para obtenção dos dados para análise. A pesquisa teve como público alvo estudantes de diversos cursos da UFPel que trabalham ou já trabalharam, de maneira formal ou informal.

O questionário foi desenvolvido na ferramenta online Google Forms e divulgado em grupo de estudantes da UFPel no Facebook, durante o mês de junho de 2018, tendo 148 respondentes. O instrumento de coleta incluiu questões sobre perfil como sexo, faixa etária, área de atuação e curso. Foram realizados questionamentos sobre o nível de conhecimento que o respondente considera possuir acerca do tema, e se já foi vítima ou presenciou situações de assédio moral no trabalho. O instrumento de coleta foi composto por 15 questões.

Alguns exemplos de situações características de assédio moral foram expostos para que os respondentes indicassem a frequência com que essas situações ocorrem ou ocorriam no seu ambiente laboral, por meio de uma escala do tipo likert de 'nunca' até 'diariamente'. Por fim procurou-se saber qual seria a atitude do respondente caso identificasse estar sendo vítima de assédio moral no seu ambiente de trabalho.

Para este estudo os dados foram analisados por meio da estatística descritiva. AGRESTI (2012) esclarece que a estatística descritiva apresenta os dados de forma resumida, através de gráficos e tabelas, para facilitar a compreensão e interpretação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário obteve 148 respondentes, dos quais apenas 13 não foram considerados por não possuírem nenhuma experiência de trabalho. Quanto ao sexo dos respondentes obteve-se 70,4% do sexo feminino e 29,6% do sexo masculino. Quanto à faixa etária 48,2% dos respondentes tem entre 21 e 30 anos, 21,5% tem de 31 a 40 anos, 12,6% até 20 anos, 11,1% de 41 a 50 anos, e apenas 6,6% com mais de 50 anos. Quanto às áreas de atuação 34,8% trabalham com prestação de serviços, 34,1% são servidores públicos, 22,2% trabalham no comércio e 8,9% na indústria.

Os respondentes foram questionados a respeito do nível de conhecimento sobre assédio moral no trabalho que acreditam possuir, em uma escala de 1 (nenhum conhecimento) a 5 (muito conhecimento). A maioria dos respondentes acredita ter um bom conhecimento sobre o assunto, já que 48,9% marcaram 4, e 19,5% marcaram 5. Apenas 2,2% dos respondentes marcaram não possuir nenhum conhecimento sobre o tema.

Sobre sofrer ou já ter sofrido assédio moral 71,9% indicaram que sim e 11,9% indicaram que talvez e apenas 16,2% que não. Entre as mulheres que responderam 78% consideram sofrer ou ter sofrido, 11,5% marcaram que talvez e 10,5% que não. A quantidade de homens que responderam sim para a questão foi de 57%, 12% indicaram talvez e 31% responderam não. Isto evidencia que o número de mulheres

que se sente vítima do assédio moral no trabalho é maior que o de homens, revelando uma possível relação do sexo da vítima com a ocorrência do assédio.

O nível hierárquico do assediador foi superior ao da vítima em 82,5% das respostas, em 13,6% foi igual, e em apenas 3,8% dos casos o assediador possuía nível hierárquico inferior em relação à vítima, confirmado que embora na grande maioria dos casos o assediador possua um nível hierárquico superior (assédio moral descendente) o assédio pode acontecer entre funcionários independente de nível dentro da organização.

Na intenção de identificar potenciais vítimas de assédio moral, a pesquisa questionou sobre seis situações que podem caracterizar assédio moral, para que os respondentes indicassem a frequência que passam por essas situações, podendo escolher entre as opções: 1 – acontece quase todos os dias, 2 – acontece poucas vezes na semana, 3 – acontece algumas vezes no mês, 4 – acontece raramente como fato isolado, 5 – nunca aconteceu. Conforme pode ser visualizado na Tabela 1:

Tabela 1 – Resultados da Pesquisa

	1	2	3	4	5
Algum superior ou colega de trabalho já lhe disse que seu trabalho não tem valor?	5,1%	5,9%	15,6%	33,3%	40%
Já lhe omitiram informações importantes relacionadas ao seu trabalho?	8,1%	10,4%	27,4%	34,8%	19,3%
Seus superiores não oferecem materiais necessários para a realização das suas atividades de forma proposital?	5,2%	3,7%	14,1%	23%	54,1%
Você já se sentiu constrangido por ser apelidado no ambiente de trabalho?	8,9%	3,7%	8,9%	24,4%	54,8%
Já lhe foi delegada atividade incompatível com suas funções ou competências?	26,7%	11,9%	20%	25,2%	16,3%
Seu superior costuma não lhe cumprimentar ou ignora sua presença?	8,9%	6,6%	17%	14,8%	52,6%

Fonte: Elaboração Própria.

Zanetti (2010) esclarece que o assédio moral trata-se de um conjunto de comportamentos abusivos realizados contra uma pessoa, de forma repetida e frequente, ou seja, a frequência é um fator determinante para caracterizar o assédio moral. Situações abusivas que acontecem de forma isolada ou descontinuada embora também possam ser uma forma de agressão não caracterizam o assédio moral em si.

Os participantes que indicaram que alguma das situações ocorre quase todos os dias ou poucas vezes na semana muito provavelmente estão sendo vítimas de assédio moral no trabalho. Quando as situações ocorrem algumas vezes no mês um relacionamento de assédio moral pode estar começando a surgir. Os participantes que indicaram que as situações nunca aconteceram ou que acontecem como fato isolado não são vítimas de assédio e representam apenas 26,7% dos respondentes.

Sobre sua atitude caso identificasse estar sendo vítima de assédio a maioria dos respondentes indicou que não faria nada, uma vez que precisa do emprego (25,9%). Outra parte dos respondentes indicou que tentaria relatar ao superior do assediador para fazer com que o comportamento cessasse (25,2%), e outra parte significativa indicou que tentaria confrontar diretamente o assediador para resolver a situação (22,2%). As opções menos escolhidas foram procurar auxílio jurídico (8,1%)

e pedir demissão (8,1%), constatando que na maioria das vezes as pessoas optam por resistir ao assédio continuando na empresa e tentando resolver a situação por conta própria.

4. CONCLUSÃO

Conclui-se a partir dos resultados da pesquisa que a população analisada considera em sua maioria possuir conhecimento sobre o tema pesquisado. As mulheres demonstraram se identificar como vítimas mais vezes do que os homens.

A análise de frequência das situações abusivas no trabalho apesar de indicarem baixo percentual para opções de maior frequência de repetição ainda revelaram que um número relevante dos respondentes são vítimas potenciais de assédio moral nos seus ambientes de trabalho.

O estudo do assédio moral é relevante para a sociedade e para as organizações em geral, pois sua ocorrência causa danos reais tanto para o trabalhador como para a organização à qual ele pertence. É necessário que o assédio moral seja identificado e combatido nas organizações para que exista melhor qualidade no ambiente de trabalho, evitando absenteísmo, perda de foco, queda de produtividade e danos psicológicos causados nas vítimas.

Sugere-se como pesquisas futuras explorar a relação dos índices de desemprego no Brasil com a tolerância ao assédio moral das pessoas nas organizações.

5. REFERÊNCIAS

- AGRESTI, A.; FINLAY, B. **Métodos estatísticos para as ciências sociais**. 4. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
- FORELLI, J. O.; MALHADAS JUNIOR, M. J. O.; FIORELLI, M. R. **Assédio moral uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- FREITAS, M. E. de. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017
- VASCONCELOS, Y. L. Assédio Moral nos Ambientes Corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.13, n.4, p.821-851, 2015.
- ZANETTI, R. **E-Book: Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.