

Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES ATUANTES EM EMPRESAS
NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRA DO SUL/RS**

**ORGANIZATIONAL MORAL ASSESSMENT: THE PERCEPTION OF ACTING MANAGERS IN
COMPANIES IN CACHOEIRA DO SUL / RS MUNICIPALITY**

Marion Paz Da Costa, Gilmar Luiz Colombelli e Adriana Porto

RESUMO

As organizações modernas objetivam a instauração do mercado globalizado, enfatizando nos resultados, competitividade e baixos custos. Deste modo, o trabalhador se submete a um ambiente laboral com características competitivas que obrigam a ser muito competitivo, sob pena de não se desenvolver no ambiente organizacional, trazendo, então, um problema para a vida laboral dentro da empresa, qual seja, o assédio moral organizacional. Destarte, o objetivo geral deste trabalho foi identificar e descrever a percepção dos gestores atuantes em empresas no município de Cachoeira do Sul/RS, em relação ao assédio moral organizacional. Como método de pesquisa, utilizou-se a abordagem qualitativa de cunho exploratório e descritivo, envolvendo uma pesquisa de campo, na qual aplicou-se uma entrevista semiestruturada com dez gestores de empresas locais, os quais tiveram experiências e práticas com o problema investigado. Conclui-se que, dentre os gestores pesquisados, é perceptível a preocupação com a neutralização dos fatores causadores do assédio moral organizacional. Neste trabalho, porém foi identificada a necessidade de criar um guia informativo para coibir dúvida advindas sobre o tema, desta forma, sugere-se a todos os gestores que se mantenham atualizados sobre o assédio moral organizacional, o qual é considerado relevante pelos entrevistados

Palavras-Chave: Organizações, Gestores, Assédio moral organizacional.

ABSTRACT

Modern organizations aim to establish the globalized market, emphasizing results, competitiveness and low costs. In this way, the worker undergoes a labor environment with competitive characteristics that require to be very competitive, under penalty of not developing in the organizational environment, bringing, then, a problem for the working life inside the company, that is, the harassment organizational morality. Thus, the general objective of this work was to identify and describe the perception of managers in companies in the city of Cachoeira do Sul, RS, in relation to organizational moral harassment. As a research method, a qualitative exploratory and descriptive approach was used, involving a field survey, in which a semi-structured interview was applied with ten managers of local companies, who had experiences and practices with the investigated problem. It is concluded that, among the researched managers, the concern with the neutralization of the factors that cause organizational moral harassment is perceptible. In this work, however, it was identified the need to create an informative guide to avoid doubts on the subject, in this way, all managers are suggested to keep up-to-date on organizational moral harassment, which is considered relevant by the interviewees.

Keywords: Organizations, Managers, Organizational moral harassment.

Eixo temático: Estratégia – Gestão Estratégica de Pessoas

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES ATUANTES EM EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRA DO SUL/RS

ORGANIZATIONAL MORAL ASSESSMENT: THE PERCEPTION OF ACTING MANAGERS IN COMPANIES IN CACHOEIRA DO SUL / RS MUNICIPALITY

RESUMO

As organizações modernas objetivam a instauração do mercado globalizado, enfatizando nos resultados, competitividade e baixos custos. Deste modo, o trabalhador se submete a um ambiente laboral com características competitivas que obrigam a ser muito competitivo, sob pena de não se desenvolver no ambiente organizacional, trazendo, então, um problema para a vida laboral dentro da empresa, qual seja, o assédio moral organizacional. Destarte, o objetivo geral deste trabalho foi identificar e descrever a percepção dos gestores atuantes em empresas no município de Cachoeira do Sul/RS, em relação ao assédio moral organizacional. Como método de pesquisa, utilizou-se a abordagem qualitativa de cunho exploratório e descritivo, envolvendo uma pesquisa de campo, na qual aplicou-se uma entrevista semiestruturada com dez gestores de empresas locais, os quais tiveram experiências e práticas com o problema investigado. Conclui-se que, dentre os gestores pesquisados, é perceptível a preocupação com a neutralização dos fatores causadores do assédio moral organizacional. Neste trabalho, porém foi identificada a necessidade de criar um guia informativo para coibir dúvida advindas sobre o tema, desta forma, sugere-se a todos os gestores que se mantenham atualizados sobre o assédio moral organizacional, o qual é considerado relevante pelos entrevistados.

Palavras-chaves: Organizações, Gestores, Assédio moral organizacional.

ABSTRACT

Modern organizations aim to establish the globalized market, emphasizing results, competitiveness and low costs. In this way, the worker undergoes a labor environment with competitive characteristics that require to be very competitive, under penalty of not developing in the organizational environment, bringing, then, a problem for the working life inside the company, that is, the harassment organizational morality. Thus, the general objective of this work was to identify and describe the perception of managers in companies in the city of Cachoeira do Sul, RS, in relation to organizational moral harassment. As a research method, a qualitative exploratory and descriptive approach was used, involving a field survey, in which a semi-structured interview was applied with ten managers of local companies, who had experiences and practices with the investigated problem. It is concluded that, among the researched managers, the concern with the neutralization of the factors that cause organizational moral harassment is perceptible. In this work, however, it was identified the need to create an informative guide to avoid doubts on the subject, in this way, all managers are suggested to keep up-to-date on organizational moral harassment, which is considered relevant by the interviewees.

Keywords: Organizations, Managers, Organizational moral harassment.

1 INTRODUÇÃO

As organizações modernas possuem como objetivo a instauração: do mercado globalizado, com ênfase nos resultados; da competitividade; e dos baixos custos. A reorganização e a reestruturação do trabalho trouxeram para o trabalhador a adequação a novas características, quais sejam: a qualificação, a polivalência funcional, a visão sistêmica do processo produtivo, a autonomia e flexibilização, entre outras. Nessa nova perspectiva, exige-se do trabalhador maior desempenho profissional, escolaridade, competência, eficiência, competitividade, criatividade, tudo com o objetivo de produzir mais e com o menor custo possível (ALKIMIN, 2005).

Deste modo, muitas vezes, o trabalhador atual é submetido a um ambiente laboral com características completamente competitivas, ou seja, obrigando-os a se tornar muito competitivo com colegas por exemplo, sob pena de não se desenvolver no local de trabalho. Isso pode trazer, então, um problema para a vida laboral dentro da empresa: o assédio moral organizacional.

Por ser um tema relativamente novo, o assédio moral organizacional consiste naquilo vulgarmente conhecido como perseguição de um ou mais indivíduos por outra pessoa ou por um grupo, geralmente parte do superior imediato (assédio vertical), ou também pode provir de colegas de trabalho (nível horizontal) ou até mesmo dos subordinados em relações aos chefes, chamado de assédio ascendente. O assédio moral é caracterizado pela intencionalidade e o prolongamento de condutas negativas, sejam elas explícitas ou não, que humilham e atingem a vítima, atentando contra a sua dignidade, podendo causar danos à saúde física e psíquica, e, por vezes, forçando o trabalhador a desistir do emprego (PRATA, 2014).

A gestão de pessoas está fortemente ligada a esta preocupação e deve manter sempre pesquisas de satisfação de funcionários e gestores no ambiente de trabalho, como por exemplo uma ferramenta chamada Feedback. O assédio moral organizacional traz como desvantagens para a organização causas processuais além do estrago da imagem da conduta empresarial, perda de produção e motivação de funcionários. A prática dessas humilhações, denominadas como assédio moral, podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no artigo 170 da Constituição Federal do Brasil de 1998 (BRASIL, 1998).

A desumanização das relações de trabalho está impregnada nos valores organizacionais brasileiros e, por isso, os gestores devem manter um conhecimento amplo sobre o tema para evitar que isso ocorra nas organizações (SOUZA, 2009).

Considerando o contexto de relevância e atualidade do tema, no qual verifica-se que o assédio moral é um sofrimento solitário que afeta tanto a saúde do corpo como da alma, pretende-se, com este trabalho, identificar e descrever a percepção de 10 gestores atuantes em empresas no município de Cachoeira do Sul/RS em relação ao assédio moral organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, foram abordados os conceitos dos temas pertinentes para o embasamento teórico da pesquisa, a teoria dos autores especialistas sobre os assuntos: ambiente de trabalho, com ênfase no tema assédio moral organizacional e organizações com fins lucrativos denominadas como empresas.

2.1 AMBIENTE DE TRABALHO

Ambiente é um termo com origem no latim *ambiens*, que significa “que rodeia”. Essa noção se refere ao entorno que rodeia os seres vivos, condicionando as suas circunstâncias

vitais. O ambiente, por conseguinte, é formado por diversas condições, tanto físicas como sociais, culturais e econômicas.

O trabalho, por sua vez, é a medida do esforço que realizam as pessoas. Trata-se da atividade produtiva que um sujeito leva a cabo e que é remunerada através de um salário (que é o preço do trabalho no âmbito do mercado de trabalho).

Assim, essas duas definições nos permitem uma melhor noção do que é o ambiente de trabalho, que está associado às condições vivenciadas no local de trabalho. O ambiente de trabalho engloba todas as circunstâncias que incidem na atividade dentro de um escritório, de uma fábrica (CHIAVENATO, 2010).

2.1.1 Conceito de Ambiente de Trabalho

Os autores pesquisados elencam que é no ambiente de trabalho que as organizações obtêm seus insumos e recursos, isto é, as suas entradas que proporcionam talentos, energia, matérias e informações. E é no ambiente que as organizações colocam seus produtos e serviços, ou seja, as suas saídas. O ambiente de trabalho deve, para o teórico, ter competições, cooperação e confrontos abertos entre si, porém, não pode ter a falta de motivação e nem o baixo rendimento de produtividade, onde existe o ambiente interno e o externo que devem ser acompanhados pelos gestores, que são pessoas responsáveis e capazes de identificar as oportunidades e os riscos dos ambientes. A avaliação de cada setor organizacional se realiza considerando sua estrutura, tamanho e forma. Independente da estrutura, há uma necessidade de manter-se uma comunicação entre colaborador e gestor, conquistando a confiança dos colaboradores, em que todos passam a focar ao objetivo da organização.

2.1.2 Ambiente de trabalho saudável

França (1997) aponta que o ambiente de trabalho deve possuir condições adequadas e os desafios a ser respeitado com o profissional. O esforço que tem se desenvolvido na conscientização e preparação de uma postura de qualidade em todos os sentidos dentro das empresas tem sido muito grande. O trabalho focado em segurança e saúde do trabalhador tem aumentado, substancialmente, no mundo moderno.

Deste modo, que o ambiente de trabalho, para ser saudável, está associado a aspectos como: motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo, nas necessidades de crescimento do trabalhador, na percepção quanto ao significado da tarefa e na autonomia de tarefa, ou seja, no programa de qualidade de vida no trabalho.

2.1.2.1 Processos e Fatores de Influência para um Ambiente de Trabalho Saudável

Conforme a conceituação de Burton (2010), para criar um ambiente de trabalho saudável, uma empresa precisa considerar as vias ou as áreas de influência, onde as atividades de trabalho possam melhor ocorrer, bem como os processos mais eficazes pelos quais os empregadores e os trabalhadores possam empreender ações.

Para Levering (1997), o ambiente de trabalho deve ser um ambiente organizado com vínculos de amizade profissionais, tratamentos adequados de maneira justa, ter um clima de respeito mútuo, e valorização pessoal, pois o trabalho é um dos principais meios pelo qual a vida se torna significativa, e, muitas vezes, o ambiente de trabalho é o lugar onde mais se convive na vida laboral. Costumamos definir nossa identidade pelo nosso trabalho e por isso não se pode, em hipótese alguma, tornar este lugar em um ambiente de difícil convivência.

Através das explicações dos autores, é possível verificar que o ambiente de trabalho deve ser um ambiente harmonioso e agradável, tanto físico como emocional, pois é um lugar onde se passa, geralmente, a maior parte de nosso dia.

2.1.3 Produtividade e motivação no Ambiente de Trabalho

No que tange à relação entre a motivação, o comportamento e o desempenho, dispõe-se que ela é estabelecida espontaneamente tanto pelos cientistas como pelas pessoas leigas. O comportamento é percebido como sendo provocado e guiado por metas da pessoa, que realiza um esforço para atingir determinado objetivo.

Segundo Zanelli, Andrades e Bastos (2014), o estudo da motivação no trabalho recebe interesse considerável na literatura internacional devido, provavelmente, à sua estreita relação com a produtividade individual e organizacional.

Para Limongi e França (2009), a produtividade não é o resultado do trabalho das máquinas, mas do trabalho físico ou mental do colaborador. Com a demanda por profissionais capacitados e escassez da mão de obra qualificada, os funcionários competentes passam a ser mais valorizados no âmbito organizacional, causando satisfação pessoal e, conseqüentemente, o aumento da sua produtividade.

Os autores ainda explicam que a produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Em geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos.

Através destes conceitos, fica clara a importância da motivação para a produtividade no ambiente de trabalho, ou seja, uma necessita da outra. Os autores mostram que a motivação tem grande ênfase na produtividade, pois a motivação torna o colaborador ativo e com vontade de fazer o seu melhor no ambiente de trabalho, trazendo, assim, a grande produtividade nos seus indicadores organizacionais.

2.1.4 Socialização Organizacional

A socialização organizacional constitui o esquema de recepção e de boas-vindas aos novos participantes. Na realidade, a socialização representa uma etapa de iniciação particularmente importante para moldar um bom relacionamento a longo prazo entre o indivíduo e a organização. Mais: ela funciona como elemento de fixação e manutenção da cultura organizacional. O processo de socialização organizacional busca inserir, adaptar e manter o novo colaborador na cultura da organização, bem como o tornar-se um membro dela. É neste processo também que o colaborador deverá incorporar todas as representações e informações que o orientarão sobre a cultura da empresa (BANOV, 2011).

Insere-se no campo de estudo da psicologia do trabalho e das organizações, mas também se constitui em uma aplicação do tema de socialização da psicologia social. Socialização conceitua-se em uma perspectiva funcionalista, como processo de manutenção e reprodução da estrutura social ou como processo de homogeneização, ou seja, na consideração de como o indivíduo se torna membro do grupo. Outra perspectiva consiste no internacionalismo simbólico e no construtivismo social, na expressão em que os indivíduos são sujeitos de processos, no qual desenvolvem sua própria personalidade (ZANELLI, ANDRADES, BASTOS 2014).

Assim, essa socialização é de extrema importância para o novo empregado ser inserido como membro no ambiente de trabalho, pois ele precisa estar apto para os desafios propostos e ser integrado no grupo, assim não haverá nenhum tipo de exclusão do novo integrante diante o grupo. Com essas estratégias, busca-se adaptar o perfil do novo integrante aos interesses da

organização, fazendo com que os novos integrantes passem por vários testes rigorosos para obter acesso à cultura organizacional.

2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O “assédio moral organizacional” é um tema relativamente novo, embora exista desde a época das primeiras relações trabalhistas no Brasil. A partir de estudos feitos por psicólogos, que passaram a abordar os sérios danos à saúde dos trabalhadores envolvidos com assédio moral organizacional, os profissionais do direito começaram a dedicar mais atenção a esse fenômeno, o qual tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas.

O assédio moral é um mal avassalador que ocorre, usualmente, nas relações entre chefias e subornados, contudo pode ocorrer também nas relações horizontais, ou seja, entre pessoas do mesmo nível hierárquico e até mesmo de subordinados para chefias (PELI E TEIXEIRA, 2006).

Desta forma, o tema em pauta é de suma importância para a vitalidade da empresa em relação à produtividade dos funcionários, pois os eles devem ser tratados de modo digna, não deixando-os desmotivados por abusos, e discriminações no ambiente de trabalho.

2.2.1 Conceito de Assédio Moral Organizacional

O termo “moral” associado ao assédio é proposto na obra de Hyrigoyen (2002) e traduz a posição da autora, que considera estas práticas como uma questão do que é nominado por ela como ética ou moral. Deste modo, trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade.

Assim, a estudiosa explica que não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral. A contribuição da autora, ao qualificar o termo assédio, no sentido exposto acima, efetiva-se na relativização destas práticas a partir da cultura e dos costumes de uma determinada sociedade.

Prata (2014) aponta “assédio moral” como vulgarmente conhecido como perseguição, atos desumanos sobre um ou mais indivíduos por outras pessoas ou grupo. O autor afirma também que assédio moral organizacional é caracterizado por atos repetitivos entre assediador e vítima, ao qual o assediador tem como aspectos frequentes a vontade de potência e insegurança.

Segundo Hyrigoyen (2014), assédio moral em um local de trabalho entende-se como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou até à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Entende-se sobre este contexto, que o assédio moral é constituído de uma conduta irregular entre indivíduos de uma organização independentemente do nível hierárquico. Trazendo um mal-estar para a vítima em relação ao assediador, e, ainda, uma baixa motivação e produtividade do empregado no ambiente de trabalho. Assim a terminologia é algo impreciso. O importante, todavia, não é a nomenclatura, mas sim a definição de conduta.

2.2.1.1 Conceito legal de Assédio Moral no Ambiente de trabalho

A não existência de uma legislação específica sobre assédio moral, no Brasil, não tem impedido, conforme Ramos e Galia (2012), os tribunais do trabalho de reconhecerem a gravidade do assédio, bem como coibi-lo, ainda que seja necessário “lançar mão” de instrumentos fornecidos pela legislação esparsa, de forma análoga ou sistêmica. Como

exemplo, os referidos autores apontam o artigo 483 da CLT, o qual elenca hipóteses que, embora não contemplem o termo “assédio moral” explicitamente, possibilita ao empregado pleitear a rescisão direta do contrato na ocorrência do descumprimento das obrigações por parte do empregador, tendo sido esta prática utilizada, em algumas situações, para embasamento legal na configuração do assédio moral, ainda pode-se citar o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que altera o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo, dentre as causas de rescisão indireta, a prática da coação moral, nos seguintes termos.

Diante do exposto, é possível verificar que existe uma lei específica sobre o conceito, mas sim um projeto de lei que abriga as vítimas dos agressores, mantendo-as “protegidas”, de certo modo, contra abusos e ofensas no ambiente organizacional. Desta forma, o juiz tende-se a interpretar os fatos ocorridos para avaliar a situação se é considerada como assédio.

Portanto, é de suma importância o entendimento deste tipo de abuso aplicado nas organizações, em que, muitas vezes, a falta de entendimento causa a repetição dessas práticas avassaladoras para as pessoas agredidas.

2.2.2. Os tipos de Assédio Moral Organizacional

“Em geral decorrem de pressão descontrolada na cobrança sobre resultados, principalmente os de produção e/ou vendas, onde o Agente provocador aplica métodos pessoais de abordagem agressiva e discriminatória” (PELI e TEIXEIRA, 2006). Os autores também destacam que essas práticas muitas vezes andam em dissonância com as normas das organizações, em contrapartida alertam que a ocorrência pode acontecer devido a omissão de muitas empresas por não terem definido uma política específica e preventiva sobre esse tema.

O assédio moral tem por causas o indivíduo e o ambiente externo (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2000). O indivíduo é agente-causa da perversidade do assédio moral porque esta peculiaridade faz parte da natureza humana. A frase o “homem como lobo do homem” é sentença por demais conhecida e bem ilustrativa para a situação.

2.3.3 Tipos de Assédio Moral

Por ser um comportamento antigo, outrora mais que o próprio trabalho, o assédio moral divide-se em três tipos. Conforme Souza (2009), é caracterizado, fundamentalmente, pelo estilo de gesto de chefe, que se impõe de forma contínua pela violência psíquica exercida sobre o subordinado no ambiente de trabalho. São eles:

- Assédio Moral horizontal: ocorre com funcionários do mesmo nível hierárquico (colegas de trabalho da mesma área) é raro, no entanto acontece. Divide-se, por sua vez, em dois níveis, quais sejam:
 - A) O primeiro nível ocorre quando o funcionário assediador não goza de proteção do chefe, ou seja, ele assedia o colega por perceber uma fragilidade emocional, quer demonstrar poder e sente prazer em fazer o outro sofrer.
 - B) Já o segundo nível ocorre quando o assediador goza de total proteção do chefe, ainda que não tenha um estilo tirânico de gestão. O assediado não se sente confiante em relatar o assédio do colega para o chefe. Esse nível é considerado como um assédio moral gravíssimo.
- Assédio Moral Vertical (descendente): geralmente parte do superior aos subordinados, sendo o assédio mais comum nas organizações atualmente. O chefe considerado como avassalador, segundo Souza (2009), ataca seus subordinados de forma agressiva verbalmente, ou seja, chamando a atenção do funcionário em frente dos colegas e, muitas vezes, agredindo o funcionário através de palavras abusivas, trazendo, então, um problema psicológico para o assediado. É considerando um assédio agressivo gestual,

por exemplo, quando aponta-se o dedo no rosto de seu subordinado ou até mesmo batendo na mesa em uma discussão repetitiva.

- Trata-se do tipo de assédio moral mais comum nas empresas. Esse tipo de assédio toma Assédio Moral Vertical (ascendente): para Prata (2014), o assédio, neste caso, é em reação de um ou mais subordinados em relação aos chefes. O chefe é atacado geralmente em razão do seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade.

2.2.3 A caracterização do Assédio Moral organizacional

O assédio moral organizacional é caracterizado por uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo, ou seja, quando o agressor humilha a vítima seguidamente com palavras e gestos agressivos.

Esse fenômeno se caracteriza pela atitude continua e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos que submetem a vítima à situação de humilhação, de rejeição, vexatórias discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabiliza-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental (PELI, TEIXEIRA, 2006, p.27).

Prata (2014) relata que qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos e atitudes) que atende, por repetições ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa ameaça o emprego ou degrada o clima de trabalho.

Observa-se que através destas características citadas pelos autores é notável que o assédio se trata de uma desvalorização entre um agressor e uma vítima, trazendo doenças psíquicas e físicas a pessoas agredidas. Para consideração de assédio moral organizacional, a vítima deve ser agredida periodicamente com atos vulneráveis recorrentes para a sua vida laboral na empresa.

2.2.4 As Consequências do Assédio Moral Organizacional

Embora exista uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral no trabalho, duas consequências caíram sobre os envolvidos, sobre o ambiente de trabalho e sobre a empresa.

Como consequências desse quadro de exploração desenfreada, a opressão no ambiente de trabalho passa a ser constante, geralmente ocasionando tensões de toda ordem, que levam a desajustes sociais e transtornos psicológicos, trazendo consequências diretas à saúde do trabalhador. Nesse contexto, práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, por sua reintegração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica de pessoas, e, conseqüentemente, a degradação do ambiente de trabalho (AVILLA, 2015).

Hirigoyen (2002), apresenta as consequências em duas fases na organização, são elas:

- Fase de enredamento: considerada também como a fase de dificuldades. Traz, com muita relevância, a confusão gerando o estresse através da dificuldade de descrever um fenômeno de enredamento; a dúvida através da indecisão das vítimas sobre os atos de violências sem menor compaixão; o estresse através do organismo reagindo em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais causando depressão de sistema imunológico; o medo através do olhar do agressor sobre atos e atividades executadas; e o isolamento por enfrentar todos estes sintomas.
- Fase de longo prazo: surge com um tempo maior, trazendo o choque que se produz quando as vítimas tomam consciências de agressão; e a descompensação: as vítimas sentindo-se agredidas diretamente;

Segundo Filho e Siqueira (2008), as vítimas de assédio moral registram pior desempenho no trabalho comparadas com os demais funcionários. Recentemente, foram encontradas evidências que comprovam esse fato.

Assim, é possível concluir que essa chaga social, ou seja, o assédio moral, tem consequências destrutivas que provocam graves danos psicológicos à vítima, viola não só o direito fundamental da dignidade das pessoas humanas, como também o preceito constitucional que assegura o ambiente de trabalho saudável, atrapalhando a produtividade e o desempenho.

2.3 O AGRESSOR

Peli e Teixeira (2006) caracterizam o assediador como um apontador de pensamentos comuns, muitas vezes pouco elaborados, mas que trazem à superfície a natureza de seu caráter traumas complexos e outras variáveis psicológicas e comportamentais, que, quase sempre, são potencializadas em ambientes ou situações de forte competição ou desafios.

Prata (2014) explica que o perfil do assediador, ou seja, do agressor, é ter como pioneiro o sentimento do medo à insegurança, pois, para ele, o medo que o assediador tem de perder o emprego, o prestígio profissional e o cargo de confiança é um dos principais motivos que induzem o trabalhador a perseguir um colega. Além deste sentimento, a vontade de potência, a vaidade, o orgulho e a inveja se tornam parte desta atitude que possui um assediador sobre a vítima.

2.4 A VÍTIMA

As vítimas geralmente são pessoas que têm um nível de competência e desempenho que amedronta o chefe e fazem com que ele se sinta ameaçado de perder o cargo na organização. Demonstrem, também, uma habilidade de trato com as pessoas dentro e fora da área de atuação que causa ciúmes na chefia e por não compactuar com decisões ou ações que ferem a ética profissional, a vítima surge como uma ameaça que pode revelar negócios escusos (PELI, TEIXEIRA 2009).

2.4.1 Como ela Reage diante do Agressor

Peli e Teixeira (2009) apontam que a vítima, pela própria natureza da vítima, que, em inúmeros casos, por traumas de infância, busca um tratamento paterno daqueles que o agride. Como não vê essa demanda de amor suprida, repete aí a mesma situação de impotência e sujeição ocorrida na infância. Elas pensam que devem estar sempre abaixo dos pensamentos das chefias, ou seja, submetendo-se às ordens e ações impróprias apresentadas.

2.4.1.1 Perdendo a Saúde e a Vida

Funcionários que sofrem assédio moral de forma contínua e que não têm como se defender, principalmente por necessidade do emprego, ficam extremamente fragilizados emocionalmente. Ademais, ao longo do tempo, com frequência, desenvolvem sérios problemas para a saúde em razão dos danos psicológicos causados pelos elevados estresse.

2.4.1.2 A Produtividade e Motivação Organizacional da Vítima

A produtividade e a motivação de um funcionário assediado, para Prata (2014), é muito baixa, pois ele não terá motivos para querer crescer na organização. Assim, a vida dele na organização se torna apenas um momento a mais, trazendo para a vida laboral uma necessidade

de trabalhar para ter o salário no final do mês. Com tais condutas abusivas de assédio, a vítima começa a acreditar que não é capaz e que sua produtividade, que no início era excelente, começa gradativamente a diminuir e apresentar vários erros.

Souza (2009) aponta que as empresas que possuem o assédio moral organizacional revelam um tempo determinado na sobrevivência do mercado. A motivação baixa acarretará, simultaneamente, a produtividade baixa, e mesmo a motivação baixa e a produtividade alta, a empresa não terá sucesso no mercado, pois a rotatividade de funcionários será grande e, de nada adianta, a mudança de colaboradores se a liderança que é a principal chave na motivação, é de baixa qualidade. O estudioso ressalta, também, que a Gestão de Pessoas é essencial para a elaboração de pesquisas motivacionais dos funcionários em relação ao assédio.

Portanto, com base nos autores citados é possível notar que o assédio moral organizacional é uma anomalia para a vitalidade empresarial, haja vista que a produtividade é gerada a partir através da motivação das lideranças em relação aos funcionários. Deste modo, os líderes e/ou gestores, devem manter a conduta organizacional para a boa participação e relação dos funcionários no ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

Conforme Marconi e Lakatos (2010), o método de pesquisa está relacionado ao um conjunto de atividades, etapas, sistemáticas e racionais que têm por intuito atingir um objetivo, sendo eu específico ou não.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa é qualitativa, a qual se detém com representatividade numérica, mas com o aprofundamento da compreensão ou percepção de algum tema de um grupo social, de uma organização. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa se opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (MARCONI E LAKATOS, 2010).

Quanto aos objetivos de pesquisa, foram classificados como exploratório descritivos. Para Gil (2010), este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Nesse sentido, esta pesquisa envolve: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assim como a pesquisa descritiva tem por finalidade descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, podendo estabelecer relação entre as variáveis.

Quanto ao método de pesquisa foi empregado uma pesquisa de campo, na qual segundo Gil (2010), tem-se a procura e o aprofundamento de uma realidade específica. É, basicamente, realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações que ocorrem naquela realidade.

No que se refere à coleta de dados, aplicou-se uma entrevista semiestruturada, que, para Marconi e Lakatos (2010), tem como conceito um encontro de duas pessoas (entrevistador e entrevistado), a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante a conversação de natureza profissional.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

GIL (2010) aponta que, para que efetive um experimento, deve-se selecionar um sujeito, sendo esta uma tarefa fundamental e importante. Visto que a pesquisa tem por objetivo

generalizar os resultados obtidos para a população da qual os sujeitos pesquisados constituem uma amostra.

Para a realização deste trabalho foram entrevistados 10 gestores de empresas do município de Cachoeira do Sul/RS, para dar conta de responder o problema da pesquisa bem como obter os objetivos da percepção do tema assédio moral organizacional. Os resultados foram obtidos a partir da análise dessas entrevistas.

Deste modo, selecionou-se 10 gestores, participantes desta pesquisa, observamos organizações como empresas de Serviços, Indústrias e Varejo. A fim de pormenorizar a quantidade de gestores entrevistados, informa-se que quatro atuam no ramo de serviços, três no setor industrial e três na seara varejista.

3.3 DEFINIÇÃO DE VARIÁVEIS

Uma variável, é conceituada por Marconi e Lakatos (2010), como uma classificação ou medida, uma quantidade que varia, um conceito operacional, que contem ou apresenta valores, aspectos, propriedade ou fator discernível em um objeto de estudo e passível de mensuração.

Com base em tais conceitos, com embasamento teórico identificou-se as variáveis adotadas para atingir o objetivo deste trabalho: assédio moral horizontal, assédio moral vertical (descendente) e assédio moral vertical (ascendente).

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Segundo Marconi e Lakatos (2010), as técnicas e instrumentos de coleta de dados constituem a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados das técnicas selecionadas, a fim de efetuar e coletar dados previstos.

Foi aplicado um teste piloto com o instrumento de coleta de dados, a entrevista semiestruturada, para verificar se a ela corresponde aos objetivos deste trabalho, ou seja, um teste experimental para verificar a viabilidade do resultado coletado da entrevista semiestruturada.

A coleta de dados, deste trabalho, foi através de uma entrevista semiestruturada para 10 gestores de empresas do município de Cachoeira do Sul/RS, a fim de saber a percepção deles sobre o tema principal deste trabalho, o Assédio Moral Organizacional.

Pontua-se que o instrumento utilizado para gravar as entrevistas foi um aparelho celular. Além disso, para fins tanto de organização do autor deste trabalho como dos entrevistados, a entrevista foi pré-agendada com tempo de antecedência em média de 15 dias. As entrevistas ocorreram no local de trabalho de cada gestor, a fim de deixar o entrevistado à vontade, propiciar a qualidade do áudio das entrevistas e garantir a não interferência de terceiros no momento da entrevista.

A entrevista foi aplicada no segundo semestre do ano de 2017, entre agosto e outubro do mesmo ano, as quais foram gravadas e após escutada, degavadas (transcritas para a modalidade escrita), para formar uma análise sobre o resultado da coleta de dados.

Para a análise de dados coletados, utilizou-se o referencial teórico, no qual estão as variáveis deste trabalho.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 QUESTÕES PRELIMINARES

As questões preliminares se originaram do conceito do tema assédio moral organizacional, ou seja, da ênfase dele como novidade nas organizações. Tal modalidade de

assédio é considerada um mal avassalador que ocorre usualmente em relações de chefias e subordinados, ou vice e versa, e também entre pessoas do mesmo nível hierárquico, explicam os autores Peli e Teixeira (2006).

Originou-se, também, pelo entendimento que os gestores possuem do tema assédio moral organizacional, e sobre o conhecimento da legislação “sobre a vítima”, finalizando com a opinião de cada gestor sobre o assédio moral organizacional.

Através de análises pode-se verificar que os gestores, em maioria, estão informados e buscando informações atualizadas sobre o tema assédio moral organizacional.

Reconhecem que existe uma legislação referente ao artigo 1º da Constituição Federal (1988) onde possui como fundamentos a Dignidade das pessoas humanas e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o Projeto de Lei nº 4.742-A/2001, que introduz o art. 146-A do Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Conhecem que as práticas repetitivas de condutas negativas como, exposição de trabalhadores em frente de colegas, humilhações, violência no trabalho, ou seja, qualquer terror psicológico que gere transtorno para a vítima, é considerado pela legislação o assédio moral no ambiente de trabalho.

Todos os gestores responderam que devem sempre estar atualizados, e buscando atualizações, nas mudanças que acontecem no setor de gestão de pessoas.

Em geral eles apontam este tema como muito relevante e atual, onde deve ser bem tratado nas organizações para que haja um bom entendimento de ambas as partes, ou seja, tanto dos gestores quanto dos funcionários.

De modo geral, é possível verificar que os 10 gestores estão informados sobre o que se caracteriza como assédio moral organizacional.

4.2 VARIÁVEL I – ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Esta variável (assédio moral horizontal), é conceituada pelo autor Souza (2009), como sendo um assédio pouco praticado nas organizações. Este tipo de assédio é considerado muito grave, deixando o ambiente de trabalho muito pesado, e o nível de absenteísmo poderá ocorrer, assim como o baixo desempenho de produtividade do funcionário assediado.

O assédio moral horizontal ocorre com funcionários de mesmo nível hierárquico, e divide-se em dois níveis. O primeiro nível ocorre quando o funcionário assediador não goza de proteção do chefe, ou seja, assedia o funcionário por perceber sua fragilidade emocional.

Já o segundo nível acontece quando o assediador goza de total proteção do chefe, ainda que não tenha um estilo tirânico de gestão. O assediado não se sente confiante em relatar o assédio do colega (SOUZA,2009).

Pode-se analisar através dos dados coletados que a maioria dos gestores responde que este assédio é sim menos praticado nas empresas conforme o autor Souza (2009) explica em seu conceito, argumentam que geralmente acontece com funcionários;

Concordam que este tipo de assédio aconteça mais em empresas que seguem uma meta mais firme, ou alguma disputa de cargos conforme o autor Souza (2009).

Os Gestores 2, 3 e 5, considerado como a minoria e que trabalham em empresas varejo, verificam este tipo de assédio na empresa, porém, hoje, eles estão mais atualizados sobre o tema e procuram sempre evitar.

Todos os gestores, afirmam que o nível dois deste assédio é inexistente na empresa, pois os gestores devem manter ênfase nas pessoas e na organização. E não devem pensar individualmente;

Para maioria dos gestores esse assédio é totalmente negativo pois, ninguém conquista nada a custas do sofrimento do colega.

Concordam também com o autor Souza (2009) que este tipo de assédio mesmo pouco presenciado nas empresas, porém é muito prejudicial, pois como dito anteriormente ele beneficia alguém que não tem capacidade de exercer muitas vezes certas funções.

A maioria dos gestores respondem que não presenciam tanto este tipo de assédio, porém os gestores da empresa de varejo, nomeados como gestor 2, 3 e 5, mesmo verificando estas atitudes e condutas negativas no ambiente de trabalho, procuram resolver situações negativas na hora e no melhor momento através de diálogos com os assediadores, para verificar o que querem conseguir com o assédio.

Os gestores respondem este assédio é pouco presenciado e denunciado na empresa, porém se denunciado é resolvido entre as partes sobre o acontecimento, ou seja, entre o assediado e o assediador e a chefia.

De modo geral, é notável, através dos dados coletados, o quanto os gestores estão, hoje, atualizados e se atualizando sobre o tema assédio moral organizacional, tendo como estudo os tipos de assédios e neles constados o assédio moral horizontal.

4.3 VARIÁVEL II – ASSÉDIO MORAL VERTICAL (ASCENDENTE)

Diante do referencial bibliográfico o assédio moral vertical descendente, segundo Souza (2009), além de ser o mais presenciado, é praticado da parte superior para inferior, ou seja, de chefe para funcionário. O que gera muito desgaste no ambiente de trabalho. Deste modo, o chefe praticante desse tipo de assédio é chamado de avassalador, pois ataca seus subordinados de forma agressiva tanto fisicamente quanto verbalmente como chamando a atenção em frente a outros funcionários, e até mesmo agredindo-os com palavras abusivas, trazendo problemas psicológicos.

Deste modo, sobre os dados coletados os 10 gestores entrevistados concordam que este assédio é o mais presenciado, conforme o autor Souza (2009), em que, na maioria das vezes, acontece pela “facilidade” que o gestor tem de manter uma ordem sobre os subordinados, ou seja, um certo “poder”.

Acreditam que a geração de gestores mais antigos que praticam este tipo de condutas negativas como, tom de voz, entre outras condutas de humilhação para o assediado.

Todos os gestores não se consideram um chefe avassalador, pois não comentem algo que prejudiquem os colaboradores.

Gestor 4 já chamou a atenção de uma funcionária na frente da sua colega, mas em tom de voz normal, entretanto a funcionária não gostou da atitude da gestora e com essa ocorrência se desmotivou e a gestora teve que tirá-la do quadro de funcionários pela má interpretação da funcionária sobre o ato cometido.

Abusivo, triste, deplorável, arrogante, são sinônimos que os gestores dão a este tipo de assédio. Explicam que uma vítima deve de se sentir muito inútil numa situação onde ela é exposta sobre os demais colegas.

Como consequência eles ressaltam ainda que este tipo de assédio traz doenças psíquicas, como depressão e doenças psicológicas como transtornos mentais e comportamentais.

Deste modo eles concordam com o autor Souza (2009), que este assédio traz doenças e consequências deploráveis para o assediado, baixando o rendimento e a motivação do funcionário no ambiente laboral.

4.4 VARIÁVEL III – ASSÉDIO MORAL VERTICAL (DESCENDESTE)

O assédio moral vertical ascendente é menos presenciado na organização, em relação aos assédios anteriores. De acordo com Prata (2014), esse tipo de assédio é de subordinado para chefe, diante de sua natureza, acontece com pouca frequência nas organizações.

É possível analisar que os gestores concordam com o autor que afirma que este tipo de assédio é o menos praticado na empresa, pois acreditam que ao menos que os seja muito destruturado para praticar algum assédio sobre o gestor.

As Gestoras 4, 9 e 10 não sabiam da existência deste assédio, mas responderam pela pesquisa que fizeram anterior a aplicação da entrevista.

Os 10 gestores afirmam que nunca passaram por este tipo de assédio e se um dia passarem, creem que uma boa conversa e um Feedback resolverá o caso, pois ele é menos presenciado e praticado na organização.

Eles responderam, que como gestores devem de manter um exemplo para que não haja alguma conversa paralela, tanto da vida profissional quanto da vida particular.

Para eles manter uma certa postura que não agrida os funcionários profissionalmente, e manter uma comunicação clara entre ambas partes na vida particular também.

Por este assédio ser pouco presenciado e os autores confirmarem a existência quase nula dela no ambiente de trabalho, se obteve os resultados necessários sobre as perguntas aplicadas.

4.5 QUESTÕES DE ENCERRAMENTO

As questões de encerramento apresentam como repostas a opinião dos gestores sobre a importância do conhecimento sobre o tema assédio moral no ambiente de trabalho e qual o tipo de assédio que mais impacta, na opinião dos entrevistados, o ambiente de trabalho. Finalizando com uma questão, por meio da qual eles opinam se este trabalho se contempla os objetivos alcançados.

Sobre os dados coletados a maioria dos gestores responderam que é muito importante manter o conhecimento sobre a legislação e sobre o que é considerado assédio no ambiente de trabalho, através de diálogos bem esclarecidos, comunicação e manter sempre em reuniões uma abertura para os funcionários se posicionarem sobre alguma situação.

Responderam que todos são prejudiciais para a organização, porem o mais relevante, ou seja, o que mais traz pontos negativos para a empresa é o assédio moral vertical descendente.

Os gestores em geral responderam que o objetivo será alcançado. Pois, além de ter um bom instrumento de coleta de dados, terá uma grande base sobre como os gestores estão se importando com este tema que praticamente é novo nas organizações, mesmo sendo um tema que sempre existiu.

Todos os gestores também pediram uma nova entrevista após a conclusão deste trabalho para mostra-los um resultado e sugestões de melhorias. O que é objetivo específico deste trabalho apresentar um guia sobre o tema estudado.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo geral, identificar e descrever a percepção de gestores atuantes em organizações com fins lucrativos no município de Cachoeira do Sul/RS em relação ao tema “assédio moral organizacional”. Para tal, considerou-se as variáveis dos tipos de assédio moral: assédio moral horizontal; assédio moral vertical descendente; e assédio moral vertical ascendente”, desta forma, buscando responder ao problema de pesquisa proposto: Qual a percepção dos gestores sobre o tema assédio moral organizacional?

Conclui-se, com base em alguns excertos, coletados das respostas extraídas da entrevista semiestruturada aplicadas com gestores, que os gestores solicitam um retorno, o qual foi realizado pelo autor deste trabalho. Isso efetivou-se por meio do guia informativo, o qual traz à pauta a importância de coibir atos negativos que caracterizam o assédio moral organizacional.

Conclui-se sobre os dados coletados através da entrevista, sobre as questões preliminares, que os gestores possuem um entendimento do que é assédio moral, do se caracteriza assédio. Ou seja, eles estão procurando sanar dúvidas de acontecimentos que caracterizam assédio moral organizacional. Isso configura um ponto positivo para este o problema deste trabalho.

Como resposta da maioria dos gestores, através da variável 1, todos reforçaram que devem sempre estar atualizados para o novo e atentos para as mudanças que acontecem na legislação. Conclui-se que estão no caminho certo, pois um gestor deve sempre se manter atualizado e preocupado com mudanças no ambiente de trabalho, segundo os entrevistados.

Entretanto nesta primeira variável, assédio moral horizontal, conclui-se que os gestores, na maioria, concordam com o autor Souza (2009) que defende que este tipo de assédio é pouco praticado e presenciado no ambiente de trabalho, porém este assédio traz malefícios no ambiente de trabalho. Os entrevistados apontam, ainda, que este assédio ocorre mais sob a forma de piadas repetitivas ou apelidos, que muitas vezes acontecem e, geralmente, os assediados procuram aos gestores e reclamam por estas práticas contínuas.

Conclui-se, em relação a resposta da variável 2, assédio moral descendente, que a Gestora 9, não concorda plenamente com o autor Souza (2009), pois ela acredita que essas humilhações aconteçam por falta de informação dos gestores sobre o tema. Ela explica ainda que não usa o feedback, uma relação de estímulo a um funcionário, como uma ferramenta assídua, ou seja, usa só quando necessita, e que geralmente usa diálogos.

Recomenda-se que a Gestora 9 utilize como ferramenta uma avaliação, como o Feedback, utilizando-a para os funcionários a avaliarem e vice-versa. Diante disso, tem-se como resultado a melhoria do controle de ações que possam gerar um assédio não intencional. De outro modo, para os outros gestores é fundamental o feedback, a comunicação e a harmonia no ambiente de trabalho para a motivação e produtividade.

Nesse sentido, sugere-se que os gestores sempre estejam atualizados e monitorem o ambiente e seu funcionários, pois o assédio moral no ambiente de trabalho só traz para empresa pontos negativos, como desmotivação e baixa produtividade, além de doenças físicas e psíquicas. Segundo a maioria dos gestores responderam e através da conceitualização do autor Souza (2009), este assédio é o mais prejudicial para a empresa.

Conclui-se, através de dados coletados da terceira variável, que os gestores estão informados sobre este tipo de assédio, pouco praticado e presenciado na empresa. Porém, 3 dos gestores, sendo eles os gestores 4, 9 e 10, não sabiam da existência deste assédio. Isso, de certa forma, sugere a leitura do guia informativo que este trabalho propôs como objetivo específico.

Com relação às questões de encerramento, foi possível concluir que os gestores concordam com a transparência do assunto na empresa, ou seja, manter todos informados. Todos os gestores concordam que o assédio traz só malefícios para a empresa e de certa forma acreditam que o mais prejudicial é o assédio moral vertical descendente, sendo este praticado da parte superior para inferior, ou seja, de chefe para funcionário.

Como conclusão geral dessas questões, entende-se que os 10 gestores estão buscando mais informações e atualizações sobre o tema assédio moral organizacional, pois sabem que uma empresa não consegue alcançar metas e resultados sozinhos e sim com uma equipe motivada e com o mesmo objetivo de crescimento. Acreditam que a escolha do tema deste estudo foi muito importante, pois as organizações, hoje, devem manter-se informadas sobre temas como esse.

Como sugestões, recomenda-se que os gestores continuem se mantendo atualizados sobre informações que envolvem “gestão de pessoas”, como o tema assédio moral organizacional, para que não ocorram futuras demissões e ações judiciais que derivam de uma situação de assédio moral.

Recomenda-se também que os gestores mantenham um monitoramento contínuo no ambiente de trabalho, ao verificarem algo estranho, por exemplo, chamem os funcionários dialoguem e expliquem sobre os atos que podem ser considerados como assédio moral organizacional.

Recomenda-se a apresentação e discussão do guia informativo que este trabalho propôs sobre o tema estudado para todos da empresa. Entende-se deste modo, que é de suma importância manter todos os colaboradores, gestores informados sobre o tema, pois não vale de nada possuir uma legislação e um informativo (Apêndice I) se não for compartilhado com os demais.

O tema assédio moral organizacional é de grande relevância para todos os gestores entrevistados e para todas as empresas, ressaltando que o tema não se esgota neste trabalho. Recomenda-se assim, a realização de novas pesquisas sobre o assédio moral organizacional, envolvendo, por exemplo, a questão da diferença.

Aponta-se esse aspecto, pois foi levantado por um entrevistado, isso sinaliza uma possível demanda do grupo social entrevistado: o assédio moral organizacional envolvendo pessoas com necessidades especiais ou envolvendo questões atreladas ao(s) preconceito(s).

Outro aspecto que se julga pertinente resgatar na conclusão, diz respeito à recusa de um gestor em participar da pesquisa, contribuindo com uma entrevista. De modo particular, entende-se que este gestor não está atualizado sobre o tema e nem procura informações sobre o mesmo, o que se caracteriza como uma limitação, pois teve-se que procurar outro gestor para a responder a entrevista.

De tal forma é importante para o trabalhador, e muito mais ainda para a própria instituição, cercar-se de precauções e medidas preventivas no sentido de evitar a instalação e disseminação de práticas de assédio moral, diante dos múltiplos prejuízos que essa prática representa tanto para o desempenho do servidor quanto, e principalmente, para a imagem da organização, antes mesmo que se deflagre uma repressão legal.

Portanto, é fundamental que os empresários, industriais, comerciantes e empregadores em geral, orientem seus empregados e prepostos a, acima de tudo, agir com ética, respeito e educação. Nesse sentido, o guia informativo elaborado neste estudo configura um material de apoio que pode ser utilizado pelos empregadores em geral.

O tema assédio moral não se esgota neste trabalho onde se recomenda então que novos estudos qualitativos e quantitativos sejam desenvolvidos, ou seja, com uma quantidade elevada de gestores entrevistados, pois como foi respondido por gestores que seria de suma importância entrevistar mais gestores de empresas do município de Cachoeira do Sul/RS.

Por fim, considera-se que este trabalho pode contribuir não somente no meio acadêmico, como também com os gestores e colaboradores, no que tange ao conhecimento sobre o assédio moral organizacional, bem como a percepção dos gestores sobre o tema. E contribuirá muito para a inibição dos atos de assédio moral no local de trabalho; e, por meio dessa equação de fatores, gerar resultados positivos nas organizações.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Jaruá, 2005.
- AVILLA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2015.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. 8ª ed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.
- BRASIL. **Novo Código Civil Brasileiro**: artigos 966 a 1195, conceituação de organizações com fins lucrativos como empresas. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742-A/2001, de 23 de maio de 2001. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o**

crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em: 10 mai. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANÇA, A C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro, vol. 1, n.º2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas técnicas para o trabalho científico. Explicitação das Normas da ABNT,** v. 15, 2011

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ªed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009

GIL, Antonio Carlos. **Projetos de Pesquisa. Como Elaborar.** 5ªed. São Paulo, 2010.

HYRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 15 ed. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro: 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução a Administração.** 7. ed. :editora Atlas. São Paulo: 2007.

PASSOS, Elizete. **O assédio moral nas organizações. Ética nas organizações.** Atlas, São Paulo: 2012.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no trabalho sob novo enfoque: Cyberbullying, “Industria do dano moral”, carga dinâmica da prova do futuro CPC.** Curitiba, 2014.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa.** Icone, 2006.

RAMOS, Luis Leandro Ramos; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RAMOS, Luis Leandro Ramos; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho..** Rio de Janeiro: Editora e livraria jurídica do Rio De Janeiro, 2005.

SILVA, Rodrigo Cunha da. **A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas.** 2013. 169 f. Tese (Doutorado em Ciências) - Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, Jorge Dias. **As chefias avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa pratica devastadora.** Editora Novo Século. São Paulo: 2009.

ZANELI, Jose Carlos; ANDRADE, Jose Eduardo borges; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** 2 ed.. Porto Alegre: Editora Artmed, 2014.