



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

**UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA
GRANDE**

RAYANE FIDELIA DE MORAES FERNANDES

CAMPINA GRANDE – PB

2016

RAYANE FIDELIA DE MORAES FERNANDES

**UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA
GRANDE**

Relatório de estágio apresentada à Coordenação do Curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Ms. Marielza Barbosa Alves

CAMPINA GRANDE – PB

2016

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Rayane Fidelia de Moraes Fernandes

Aluna

Kettrin Farias Bem Maracajá (Doutora)

Coordenação de Estágio Supervisionado

CAMPINA GRANDE – PB

2016

RAYANE FIDELIA DE MORAES FERNANDES

**UM ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA
GRANDE**

Relatório Aprovado em ___/___/___

Prof^a. Ms Marielza Barbosa Alves (UFCG/UAAC)
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Kettrin Farias Bem Maracajá (UFCG/UAAC)
Examinadora

Prof^a. Ms. Hildegardes Santos de Oliveira (UFCG/UAAC)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

2016

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me dar o dom da vida, por me ajudar a alcançar tantas graças mesmo sem merecer e diante de todas as dificuldades nunca me abandonar.

Aos meus pais, Rejane Pereira e Rogaciano da Silva, meus exemplos de coragem e determinação, por nunca me deixar faltar nada até aqui, me ensinando sempre o valor dos estudos.

Ao meu noivo e amigo, Eduardo Davi, sempre meu braço direito me apoiando desde a época do vestibular até aqui, me ajudando e tendo a maior paciência do mundo.

A minha admirável professora e orientadora, Marielza Barbosa, pelos ensinamentos e orientações durante o curso e para a conclusão desse trabalho.

As minhas amigas irmãs, Laryssa Kelly e Andrezza Vieira, por estarem comigo desde a infância para a vida, por fazer os meus dias melhores, por saber que posso contar sempre.

A minha prima, Izola Moraes, que mesmo na distância sempre esteve presente na minha vida e nas horas em que mais precisei.

Aos meus amigos e companheiros de Universidade, Stelamaris, Julliermy e Raquel, por dividirmos vários momentos felizes e tristes juntos do começo ao fim do curso, com certeza levarei vocês pra sempre comigo.

A todos os outros professores do curso de Administração da UFCG, pelos conteúdos e conselhos passados com o objetivo de formar os melhores Administradores.

RESUMO

O assédio moral torna-se cada vez mais comum no âmbito organizacional devido as inconstâncias do mercado de trabalho. O assédio moral caracteriza por uma relação onde uma das partes provoca, com frequência, situações de constrangimento, perseguição e humilhação a outra parte. Esse tal fenômeno causa danos não somente as pessoas que sofrem como também a empresa ou instituições envolvidas. Este estudo aborda uma pesquisa sobre a percepção e as práticas de diagnóstico, prevenção e intervenção do assédio moral na Universidade Federal de Campina Grande, propriamente no Centro de Humanidades. Para isso utilizou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva com abordagem quanti-qualitativa, através de um questionário, junto aos servidores técnico-administrativos. Os dados foram tratados utilizando a estatística descritiva, através da moda e mediana. Os índices encontrados mostraram que há um conhecimento dos participantes sobre o que venha a ser assédio moral, e que na percepção destes há algumas lacunas com relação as práticas utilizadas para a percepção, ações que impeçam o assédio e a interrupção do mesmo. Dentre as opiniões dos questionários está a conscientização a capacitação profissional e um setor voltado para o acompanhamento dos casos. Percebeu-se então uma deficiência no que diz respeito às práticas que estão diretamente ligadas ao combate ao assédio moral.

Palavras chave: Assédio moral, Diagnostico, prevenção, intervenção.

ABSTRACT

Psychological harassment becomes increasingly common in the organizational scope because of the inconstancy of the labor market. Psychological harassment is characterized by a relationship where someone often causes constraining situations, persecution and humiliation to someone else. This phenomenon causes damage not only to the people who suffer, but also to the company or institution involved. This study addresses a survey about the perception and the practice of diagnosis, prevention, and intervention of bullying at the Federal University of Campina Grande, specifically in the Humanities Center. It was used an exploratory and descriptive research through a questionnaire with quantitative and qualitative approach for the technical and administrative workers. The data was analyzed using descriptive statistics through the median and mode. The results found showed that there is a knowledge from the participants on what is psychological harassment, and that in their conception there are some gaps regarding the practices used for perception, action to prevent and stop the harassment. Among the opinions on the questionnaires there are suggestions to awareness and capacitate the professionals, and to create a sector for monitoring the cases that happen. Therefore, it was seen a deficiency regarding the practices that are directly linked to combat psychological harassment.

Keywords: Psychological harassment, Diagnosis, prevention, intervention.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01	13
Quadro 02	18
Quadro 03	23
Quadro 04	24

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	31
Tabela 02	33
Tabela 03	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Sexo	26
Gráfico 02 – Idade	27
Gráfico 03 – Tempo na Instituição	28

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	12
2.2 ASSÉDIO MORAL	13
2.2.1 Conceito	14
2.2.2 Origem dos estudos de assédio moral	14
2.2.3 Práticas do assédio moral	14
2.2.4 Conseqüência do assédio moral	17
2.2.5 Práticas de prevenção e intervenção do assédio moral	18
2.3 Instituições de ensino superior e o assédio moral	20
3 METODOLOGIA	22
3.1 ABORDAGEM E TIPO DE PESQUISA	22
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	22
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	23
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	24
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1 PARTE I – PERFIL DOS PARTICIPANTES	26
4.1.1 Sexo	26
4.1.2 Idade	27
4.1.3 Tempo na instituição	27
4.2 PARTE II – PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO	28
4.2.1 Conceito de assédio moral	29
4.2.2 Existência e freqüência do assédio moral	30
4.2.3 Percepção quanto às ações para o diagnóstico, prevenção e intervenção desenvolvidas pela instituição	31
4.2.3.1 Ações de diagnóstico	31
4.2.3.2 Ações de prevenção	33
4.2.3.3 Ações de intervenção realizadas pela empresa	35
4.2.3.4 Sugestão aos servidores para intervir o assédio moral	37
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A configuração de trabalho surgiu desde os tempos primórdios onde o homem cuidava da agricultura e artesanato para a sua própria sobrevivência. No decorrer dos anos, após a revolução industrial e as transformações ocorridas no âmbito do trabalho, o mesmo passa a ser reconhecido como uma atividade fundamental do indivíduo dando-lhe o suporte necessário para a sua vida, onde o trabalhador passa a maior parte do seu dia dentro de organizações para garantir o sustento da sua família.

A partir de então a sociedade vive em uma busca constante por se manter em um mercado de competições onde o mais apto garante a sua permanência, surge vários tipos de conflitos e violências que chegam a ferir a dignidade do trabalhador onde cabe aos gestores de empresas transformar o ambiente de trabalho em um local de satisfação profissional, para que esse tipo de comportamento não permaneça e torne um assédio moral. Segundo Soboll (2008, p. 21): O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada.

Por muitas vezes o assédio moral é confundido com ações que acontecem uma só vez sem repetições, como citado por Soboll (2008) para ser considerado assédio as práticas precisam ser repetitivas e duradouras.

Ambientes como instituições de ensino, segundo Hirigoyen (apud Freitas; Rodrigues, 2014) é considerado um dos ambientes mais expostos ao assédio moral assim como o setor terciário e o setor de medicina por não ter as tarefas definidas com muita objetividade. Os conflitos e divergências de opiniões quanto à aceitação e criação de projetos no meio acadêmico, algum tipo de especialização diferenciada entre professores são motivos de comportamentos hostis dentro da instituição. Entre os servidores as diferenças como a falta de alguma habilidade ou até mesmo a sua relação com os professores, devido a divergência de opiniões e hierarquia.

Diante dessas diferenças vivenciadas diariamente no contexto das instituições federais surge a problemática em questão: A Universidade Federal de Campina Grande desenvolve práticas de diagnóstico, prevenção e intervenção ao assédio moral de acordo com a percepção dos servidores?

A partir dessa problemática o seguinte trabalho tem como objetivo geral: Identificar a percepção quanto ao diagnóstico, práticas de prevenção e intervenção ao assédio moral de acordo com os servidores da instituição de ensino superior Universidade Federal de Campina Grande.

Para a realização do objetivo geral, tem-se como objetivos específicos: a) apontar a existência de práticas de diagnóstico do assédio moral; b) apontar a existência de práticas de prevenção no combate ao assédio moral; c) apontar a existência de práticas de intervenção no combate ao assédio moral; e d) apresentar as sugestões dos servidores para a melhoria e o combate do assédio moral na instituição.

Diante de alguns motivos para pesquisa sobre o tema assédio moral, um deles está relacionado a escassez de pesquisas sobre um tema que a cada dia vem se tornando mais comum na nossa sociedade devido à falta de desemprego e o aumento da procura no mercado de trabalho. Segundo uma pesquisa realizada pelo site Vagas.com e publicada no G1 em junho de 2015, foram ouvidos 4,9 mil profissionais e 52% disseram já ter sofrido assédio moral ou sexual, porém somente 12,5 % fizeram algum tipo de denúncia. Dos que não sofreram 34% já presenciaram algum episódio. Por esse motivo se faz necessário o aumento das pesquisas sobre o tema, para que as pessoas se tornem mais entendidas e as empresas deem a devida importância ao tema.

Despertar o interesse dos donos de empresas privadas e/ou o setores responsáveis no caso dos órgãos públicos como as instituições federais para a prevenção e intervenção das práticas do assédio nas organizações para garantir o bem estar e a satisfação profissional dos funcionários também é um dos motivos para o estudo sobre o tema.

Outro motivo trata-se da importância que os autores dão ao tema abordado, despertando para as consequências devastadoras que o assédio moral pode levar ao indivíduo, como por exemplo a depressão podendo se abranger ao ponto do trabalhador tirar a sua própria vida. A partir desses motivos percebe-se a importância do estudo sobre o tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O campo da pesquisa que visa compreender o comportamento individual e os grupos dentro de uma organização é chamado de comportamento organizacional.

O comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estruturas exercem no comportamento dentro das organizações, com a finalidade de aplicar tal conhecimento na melhora da eficácia de uma organização. (JUDGE; ROBBINS, 2014, p. 03).

Após o surgimento dos modelos fordista e taylorista durante o século XX, onde a racionalização do trabalho era uma das principais características e consequentemente produção em massa onde os trabalhadores passavam a maior parte do seu tempo dentro das empresas fazendo uma atividade repetitiva, podendo causar prejuízos a saúde e não eram valorizados pelos patrões. Diante disso as condições de trabalho passa a ser alvo de insatisfação para os funcionários. Após esses modelos dentre outras novas formas de organização surge a necessidade de entender o comportamento humano dentro das empresas e as suas influencias na sociedade.

O comportamento organizacional está diretamente relacionado com a eficácia empresarial, de tal modo que gerir os indivíduos, os grupos por eles gerados, a socialização dos mesmos, os conflitos e a estrutura da organização de maneira adequada tem como consequência a melhor eficácia nas suas operações.

O comportamento organizacional tem como componentes básicos a motivação, poder, liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupos, aprendizado, desenvolvimento de atitudes e percepção, processos de mudanças, resolução de conflitos, desenho da tarefa e estresse ocupacional. (ROBBINS et al, 2010, p. 08)

Portanto essa boa conduta dos colaboradores depende diretamente da organização, o que a mesma oferece em relação aos bons tratos com os funcionários, quais os atributos para manter os mesmos motivados, as facilidades para uma boa socialização, dentre outras ações refletem diretamente ao bom comportamento dos seus funcionários e a satisfação dos mesmos. Diante disso é necessário que as empresas saibam gerir da melhor forma possível os comportamentos individuais e principalmente as relações em grupos para que esses comportamentos não venham a causar danos na saúde física e mental como os casos de assédio moral na organização que será tratado no decorrer dessa pesquisa.

2.2 ASSÉDIO MORAL

2.2.1 Conceito

A expressão assédio moral, é uma entre as variadas formas de se conceituar algum tipo de constrangimento acontecido dentro ou fora de uma organização, tal expressão é utilizada de diversas formas em outros países. Segundo Silveira Bueno (2007, p. 93) “assediar significa: Pôr assédio ou cerco; importunar; molestar com perguntas ou pretensões insistentes”. Ainda segundo o autor supra citado moral é “parte da filosofia que trata dos costumes ou dos deveres do homem” (2007, p. 523), porém essa não foi a primeira definição utilizada para o tema, Leyman (1989 apud Soares 2012) utilizou o termo mobbing para conceituar a violência psicológica entre adultos, a partir de então despertou-se o interesse de novos estudos sobre o assunto. Segue as principais definições reunidas por Rodrigues (2009) para o tema no quadro abaixo.

Quadro 01

<i>Autor(ES)</i>	<i>Ano/p.</i>	<i>País</i>	<i>Conceito</i>
<i>Einarsen</i>	1999, p.17	Noruega	“Perseguição sistemática de um colega, subordinado ou superior que, se realiza de maneira continua, pode causar severos problemas sociais, psicológicos e psicossomáticos as vítimas”
<i>Freitas, Heloani e Barreto</i>	2008, p.52	Brasil	“trata-se de uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou em um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.”
<i>Hirigoyen</i>	2002 ^a , p.65	França	“toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego o ambiente de trabalho”
<i>Leyman</i>	1996, p.165	Suécia	“comunicação anti-ética ou hostil, direcionada de maneira sistemática por um ou mais indivíduos”
<i>Uva</i>	2008, p.06	Portugal	“Ato de provocar uma violência psicológica no trabalho, de forma repetida e sistemática, com o objetivo de humilhar, isolar e desacreditar um

Zapf	2001, p.70	Alemanh a	trabalhador.” “Ofender e excluir socialmente alguém ou delegar tarefas ofensivas.”
------	------------	--------------	--

FONTE: Adaptado de Rodrigues (2009)

Percebe-se então ao analisar os conceitos inseridos no quadro acima o que é de maior relevância entre esses conceitos sobre o assédio moral é a questão da frequência, segundo Rodrigues (2009) para ser configurado como assédio é necessário que exista uma frequência em tais atos. Caso aconteça algum tipo de humilhação ou violência que não seja repetida pelo agressor não pode ser considerado como assédio moral. Outra característica marcante no assédio é o danos que o mesmo causa ao assediado em relação ao psicológico do mesmo, chegando a sofrer graves consequências.

2.2.2 Origem dos estudos de Assédio Moral

Desde do surgimento do trabalho para o homem, existia também comportamentos de agressão psicológica, perseguição e outras características que se denomina constrangedoras. Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno que viria a ser conhecido entre nós como assédio moral (FREITAS et al, 2008). Com o passar dos anos essas situações entre os trabalhadores foram se intensificando. No início dos anos 1980, ele começou a investigar o sofrimento no trabalho e chegou a resultados inéditos e preocupantes e foram estendidos toda região escadinava e de língua alemã (FREITAS et al 2008). Os estudos de Leymann remetiam à investigação do sofrimento no trabalho, chegando a resultados que o estimularam a ampliar em nível nacional as suas pesquisas (NUNES et al 2013).

Segundo (Tolfo; Garcia, 2011), a autora psiquiatra e psicanalista Marie France Hirigoyen, foi a primeira a utilizar o termo assédio moral, a mesma afirma que esse fenômeno pode acontecer entre todos os níveis dentro de uma empresa, seja entre subordinados ou superiores. Como se pode perceber, o termo pode ser considerado novo, porém vem se dando bastante importância ao assunto, tendo em vista que os casos com o passar dos anos aumentam dentro das organizações. No Brasil, entre os pesquisadores que mais influenciavam e influenciam sobre o tema destacam-se Margarida Barreto, Roberto Heloani Maria Ester de Freitas, além da francesa Marie-France Hirigoyen (NUNES et al,2013)

2.2.3 Práticas do Assédio moral

Para melhor definição das práticas do assédio moral, se faz necessário inicialmente que saiba diferenciar o que pode ou não ser considerado de assédio. Por meio das definições sobre o assédio apresentadas, pode-se constatar alguns critérios importantes na caracterização deste fenômeno: intencionalidade, direcionalidade, frequência e duração. (NUNES *et al*, 2013)

O que pode ser considerado assédio dentro de uma organização são ações que degradam moralmente o outro e que acontecem com frequência.

A definição do que seja assédio moral e quais são seus limites não é consensual, uma vez que se trata de um campo ainda em construção. (RODRIGUES; FREITAS, 2014, p. 287). Apesar de ser praticas antigas, o tema ainda é considerado novo para os estudiosos.

Entre as diferentes formas pelas quais a violência pode apresentar se no ambiente de trabalho, o assédio moral configura se como uma forma de violência que nem sempre é explícita, ocorrendo em alguns casos de forma sutil e indireta, mas com efeitos que podem ser devastadores, capazes de, afetar não somente o trabalhador, mas também a própria empresa e seu entorno (RODRIGES; FREITAS, 2014, p. 286).

O assédio moral pode acontecer de todas as relações no âmbito empresarial, o que irá depender da hierarquia na empresa. Existem quatro modalidades segundo (Ferreira et al,2012) que definem a relação entre assediado e assediador são elas:

Assédio moral descendente ou vertical: Um dos tipos de assédio mais comum de acontecer, quando está relacionado a um superior hierárquico em relação ao seu subordinado, o mesmo atinge o seu subordinado com ofensas causando terror psicológico chegando até fazer o funcionário pedir o desligamento da empresa, geralmente os danos causados são maiores nessa modalidade. O fenômeno Vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade.

Assédio moral horizontal: Acontece quando os trabalhadores se encontram em mesmo nível hierárquico, o mesmo pode acontecer por algum tipo de disputa de cargo, promoções, metas e etc.

O individualismo também é reforçado pelo medo de perder o cargo, ou emprego, favorecendo assim a prática do assédio moral, inclusive entre colegas de mesmo nível hierárquico. O mesmo pode acontecer também quando se trata do sexo, diferenças religiosas e etc.

Assédio moral ascendente: Ocorre quando o subordinado assedia o seu patrão, ou um superior hierárquico. Não é um tipo de assédio comum, porém pode acontecer. Quando um

superior é admitido na empresa, e tem suas ideias e forma de trabalhar não aceitas pelos seus subordinados, ou quando um funcionário qualquer sobe o cargo na empresa, e os colegas não aceitam seja por inveja ou qualquer outro motivo, pode se tornar um caso de assédio.

Assédio moral misto: Acontece quando as agressões se tratam de um grupo de superior e funcionários, para com um só trabalhador. Pode ser considerado um dos piores tipos de assédios pois a vítima se sente só e não sabe a quem recorrer, sem saída a vítima chega a pedir demissão e adquirir doenças relacionadas ao estresse.

Diante disso, percebe-se que o assédio moral se manifesta de diversas formas envolvendo vários níveis hierárquicos dentro de uma organização. Hirigoyen (2006 apud Nunes; Tolfo; Nunes, 2013) apresenta um levantamento oriundo de sua pesquisa na França, onde demonstra que 58% dos casos de assédio moral advêm da hierarquia, 29% dos casos de assédio vêm de diversas pessoas (colegas e superiores), com 12% o assédio vem de colegas e 1% dos casos de um subordinado.

As categorias do assédio moral estão ligadas as situações em que o mesmo acontece, podendo ser da situação mais simples como apelidos ou até o simples fato de fazer reuniões sem convocar determinada pessoas, até a mais grave como a violência seja ela sexual ou física.

Para Hirigoyen (2006 apud Nunes; Tolfo; Nunes, p.32) as atitudes são:

a) **Deterioração proposital das condições de trabalho:** agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente, contestar sistematicamente as decisões por ela tomadas, fazer críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, fornecer instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras. Segundo a autora, tais atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio vem de cima para baixo;

b) **Isolamento e recusa de comunicação:** comportar-se com o intuito de constranger e maltratar o outro, como deixar alguém de fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), e outros. Tal conduta pode provir tanto de colegas de nível equivalente quanto superiores;

c) **Atentado contra a dignidade:** são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadoras, que geralmente são reparadas por todos, entretanto, a vítima é considerada responsável. Neste caso, o agressor utiliza insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, zombar de suas origens, nacionalidades e outros. Estas atitudes frequentemente são proferidas por colegas que sentem inveja e/ou desejem ocupar o lugar do outro;

d) **Violência verbal, física ou sexual:** aparece quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta etapa, a vítima tende a ficar estigmatizada no grupo devido ao não atendimento de suas queixas ou da omissão das testemunhas. Incluem as ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que se prolonga também para fora do ambiente organizacional, com telefonemas noturnos e cartas anônimas, por exemplo.

2.2.4 Consequência do Assédio Moral

O Assédio moral é uma prática que cresce ao passar dos anos, e causa efeitos devastadores tanto no profissional, psicologicamente ou fisicamente, como na organização a qual ele está inserido e na sociedade em geral.

Os prejuízos causados no nível individual atingem sua personalidade, sua identidade e sua autoestima, podendo gerar “desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo, provocando diversos problemas de saúde particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a sua vida”. (LADWIG, 2010, p. 20).

Existem casos em que as pessoas que sofrem esse tipo de assédio, perdem a vontade de viver socialmente, passando a viver isoladas. Segundo Ladwing (2010) os danos que o assédio moral causa a saúde mental das pessoas são maiores que os causados à saúde física, sendo assim mais difíceis de serem recuperados. Nesta condição de impotência da pessoa que sofre à agressão, o mesmo pode desenvolver várias doenças como a síndrome de Bornout, que se trata do esgotamento profissional e o estresse máximo no ambiente de trabalho. Outra doença e a mais comum é a depressão, que dependendo do seu grau pode levar o indivíduo até cometer o suicídio. Segundo Piñuel y Zabala (2003 apud Ladwing,2010) os danos causados pelo assédio estendem-se ainda às esferas pessoal, social, econômica e profissional da vítima:

Pessoal/social: Ocorre a estigmatização da vítima pelos companheiros de trabalho, que o excluem e veem nele um perigo para eles. As relações familiares sofrem com o assédio, o que pode servir para acentuar tensões pré-existentes. A vítima acaba isolando se de todos, inclusive da família e amigos.

Econômica/ profissional: As perdas econômicas decorrem do abandono do trabalho, de dispensas continuadas, de redução do salário, e outras consequências da perda da capacidade laboral causada pelo assédio, que tem por objetivo a destruição das potencialidades da vítima.

Ao se tratar da perda profissional, as empresas são diretamente afetadas pelos casos de assédio moral, tendo em vista que os indivíduos como foi visto abandonam os empregos, causando um alto nível de absenteísmo na empresa, os que ainda permanecem se sentem desestimulados para o trabalho, diminuindo assim a produção e conseqüentemente a receita da organização. A partir do momento que a empresa perde mercado, a sociedade se prejudica pelo desemprego e a perda de fundos arrecadados pelo governo.

2.2.5 Práticas de prevenção e intervenção do assédio moral

A área de Gestão de Pessoas (GP) dentro de uma organização tem um papel importante na prevenção e intervenção do assédio moral. De tal forma que alguns fatores e comportamentos devem ser modificados pois o ambiente organizacional composto por pessoas com diferentes personalidades e objetivos em conflitos pela relação de poder é o ponto inicial para as práticas de assédio moral, e essa preocupação está diretamente relacionada com a função de GP. Ao identificar a ocorrência de assédio, o gestor deve inicialmente tomar uma posição não punitiva contra o agressor ou agressores. Inicialmente, o principal objetivo é cessar qualquer comportamento hostil e restaurar um clima justo de trabalho (EINARSEN; HOEL 2008 apud Nunes, Tolfo, 2012, p. 07).

Um ponto de partida para essas práticas seria um código de ética, onde os funcionários tenham acesso e sejam incentivados a ler e conhecê-lo. A preocupação com a opinião dos funcionários, muitas vezes os mesmos tem receios de ir conversar com algum superior ou algo do tipo, uma caixa de sugestões e opiniões implantadas em algum ambiente na empresa, para ser depositada alguma denúncia sem identificação ou algo do tipo pode ajudar a área de GP, e outro fator importante para essa prevenção são treinamentos sobre administração de conflitos e outros temas que abrangem o Assédio moral. Dentre esses e outros fatores, (Fabro et al 2011) sintetizou um quadro de prevenção e combate ao assédio moral, classificando as ações em três categorias: diagnóstico organizacional, prevenção e intervenção.

Quadro 02

<i>Diagnóstico Organizacional</i>	<i>Prevenção</i>	<i>Intervenção</i>
<i>Avaliar os fatores de risco</i>	Promover mudanças na	Criar espaço de confiança dentro da empresa

<i>psicossociais</i>	cultura organizacional	(comitês, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas.
<i>Refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão pessoal</i>	Educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes.	Estabelecer um terceiro imparcial (mediador) dentro da empresa.
<i>Refletir acerca das práticas organizacionais e da cultura organizacional averiguando possibilidades de mudanças.</i>	Criar um código de conduta, código de ética, incluir normas de conduta	Aplicar medidas disciplinares e/ou sanções aos agressores e empregadores.
<i>Realizar pesquisas com os funcionários.</i>	Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários.	Identificar e avaliar uma situação de assédio moral, buscando intervir de forma contextualizada, de acordo com a fase na qual a situação se encontra.
<i>Verificar o ambiente e acompanhar a equipe.</i>	Conscientizar e disseminar informações sobre o assédio.	Proteger a vítima judicialmente.
<i>Acompanhar o absentismo, reclamações e as faltas por doença.</i>	Desenvolver comunicação interna, promover o diálogo, grupos de debate, espaços de escuta.	Formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira multidisciplinar.
<i>Utilizar medidas psicrométricas como forma de diagnosticar o assédio moral no trabalho.</i>	Reduzir o estresse.	Possuir conselheiros internos independentes capazes de prover informação da política e dos procedimentos.
<i>Investigar a dimensão e a natureza do problema.</i>	Criar um ambiente de trabalho saudável; melhorar as condições de trabalho e garantir qualidade de vida no trabalho.	Demonstra à organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade.
<i>Realizar pesquisa de clima</i>	Possibilitar autonomia para organizar o trabalho,	Coibir comportamentos

<i>organizacional</i>	fornecer informações e recursos necessários para a execução das tarefas e reduzir o trabalho monótono e repetitivo. e que conduzam ao assédio
<i>Questionar a forma de gestão.</i>	Aumentar a fiscalização/controle dos funcionários. Ter procedimentos especiais para casos em que os envolvidos são de diferentes níveis hierárquicos.
	Dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam o assédio. Tornar visível as situações de assédio moral por parte dos trabalhadores.

FONTE: FABRO et al, 2011

Segundo (Fabro et al 2011) o diagnóstico organizacional busca reconhecer e identificar os fatores que geram um ambiente que pode favorecer a ocorrência do assédio, já a prevenção visa promover mudanças que evitem ou coíbam a prática, e por fim a intervenção visa atuar sobre a ocorrência do assédio com objetivo de interrompê-la e minimizar as consequências para a vítima e/ou punir os agressores.

Quando se trata da punição para os assediadores, existe uma barreira por falta de uma lei que assegure os assediados, por ainda se tratar de um tema recente. O que ainda pode assegurar de alguma forma é a constituição federal 1988 que visa a imagem e a honra do ser humano. Dentro da empresa a punição mais viável para esses casos quando se tratar de uma empresa privada é o desligamento do funcionário, nas empresas públicas como Instituições Federais, onde será aprofundado no próximo tópico, deve ser seguidas as leis que compõe o processo administrativo onde se comprovado o caso de assedio o funcionário público também é desligado do cargo, para isso deve haver o acompanhamento e fiscalização das mesmas pois garantir o bem estar e a saúde do funcionário é o principal passo para o sucesso empresarial.

2.3 Instituições de Ensino Superior e o Assédio Moral

Toda e qualquer organização seja ela instituições de ensino ou não, estão expostas a acontecer o assédio moral, pois se tratam de grupos de pessoas e pensamentos diferentes em busca de seus objetivos. É da natureza das organizações a busca por um comportamento controlado de pessoas e de grupos, sendo que algumas condições internas, próprias da definição, retradução e controle da organização do trabalho, favorecem ou dificultam interações mais saudáveis e produtivas. (FREITAS et al, 2008). Essas condições internas podem favorecer ao assédio moral nas instituições de ensino. Hirigoyen (2002 apud Rodrigues; Freitas, 2014). No que se refere ao meio educativo esse setor é um dos mais afetados pelas práticas do assédio moral, muito embora os estudos destaquem a violência sofrida pelos alunos e, em menor proporção, a violência sofrida pelos profissionais que atuam nesse seguimento.

Considerando que os professores que atuam no nível superior, além da docência, também pode exercer atividades relacionadas a pesquisa, Hirigoyen (2002 apud Rodrigues; Freitas, 2014) destaca que a busca pela notoriedade pode levar a lutas ferozes ou ainda a rivalidades, bem como a adoção de práticas ilícitas para alcançar o seu “lugar ao sol”. Essa questão acima supracitada pode ser um dos motivos para o início do assédio moral entre os professores. Não esquecendo que os servidores, alvo principal dessa pesquisa também estão expostos ao assédio moral no local de trabalho, seja ele por servidores do mesmo nível hierárquico ou de níveis de cargos superiores.

Barreto (2005) apresenta em sua pesquisa que as situações com maior duração de assédio ocorreram em empresas públicas, nas quais 60% dessas situações duraram mais de três anos. Devido as punições e as prevenções serem mais lentas, também acontece dos funcionários se sentirem seguros nessas organizações, são alguns motivos para que esse tipo de violência perdure por mais tempo dentro da instituição. A pesquisa de Buendía (2003 apud Nunes, Tolfo, Nunes, 2013, p. 34) compreende que:

A ocorrência do assédio moral não está ligada apenas a uma questão interpessoal entre assediador e assediado. O referido autor afirma que a estrutura organizacional das universidades favorece o assédio, pois é obsoleta, rígida e altamente burocratizada, com muitos espaços de poder, onde algumas pessoas assumem cargos importantes e os utilizam para sobrepor-se aos demais – abusando do poder que o cargo lhe proporciona.

Sendo assim, tendo em vista tudo que foi abordado como assédio moral, práticas de prevenções e intervenções as instituições de ensino superior e a sua relação com o assédio moral encerra-se aqui o referencial teórico e inicia-se a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Abordagem e tipo de pesquisa

Esse estudo caracteriza-se por uma abordagem quanti-qualitativa, predominando de dados quantitativos onde a maior parte do questionário aplicado, utiliza-se de métodos estatísticos para a sua avaliação, contendo também questões que necessitam da interpretação nas respostas descritas.

Quanto a sua finalidade, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois tem como objetivo descrever as características de uma amostra de pessoas, e analisar as mesmas de acordo com a necessidade do pesquisador. “Cabe ressaltar que a pesquisa descritiva não objetiva explicar o fenômeno investigado. Ela visa apenas descrevê-los.” (ACEVEDO, 2006 p.47). Sendo assim esta pesquisa caracteriza-se descritiva pois visa descrever a percepção tanto dos servidores em relação ao assédio moral, diagnóstico, as práticas de prevenção e intervenção. A pesquisa também possui caráter exploratório, “o principal objetivo da pesquisa exploratória é proporcionar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, permitindo assim que o pesquisador delinear de forma mais precisa o problema”. (ACEVEDO, 2006 p.46)

Quanto aos meios para a realização da pesquisa os meios adotados foram o estudo de caso, onde foi analisado um grupo de indivíduos de uma instituição. “O estudo de caso como estratégia de pesquisa é um método que compreende o planejamento, as técnicas de coleta de dados e as abordagens de análise dos dados”. (ACEVEDO, 2006 p.50). Sendo assim foi realizado um estudo de caso com o objetivo de analisar as respostas de um grupo de servidores sobre o diagnóstico, práticas de prevenção e intervenção do assédio moral.

Foi realizado um levantamento bibliográfico para uma revisão da literatura em livros, artigos e dissertações sobre o tema buscando explicar da melhor forma possível o fato.

3.2 Universo e Amostra

O universo utilizado em uma pesquisa trata-se de todos os indivíduos capazes para realização desta, onde a partir desse universo é retirada uma quantidade de indivíduos disponíveis, que é considerada amostra. O centro de Humanidades foi o universo escolhido como foco a pesquisa, onde é formado por 84 servidores efetivos das áreas de Educação,

ciências sociais, economia e finanças, arte e mídia, administração e contabilidade, letras, geografia e história. A pesquisa foi realizada com os funcionários efetivos onde a amostragem foi a não probabilística por acessibilidade. A Universidade Federal de Campina Grande é uma instituição de ensino superior pública e federal sendo uma das maiores entre as instituições de ensino superior, não apenas pelo seu tamanho, mas pelo padrão de qualidade expresso em termos de ensino, pesquisa, extensão e produção acadêmico-científica.

Quadro 03

<i>Servidores</i>		<i>Questionários</i>	
<i>Direção do centro</i>	21	<i>Direção do centro</i>	12
<i>Educação</i>	5	<i>Educação</i>	5
<i>Ciências Sociais</i>	11	<i>Ciências Sociais</i>	5
<i>Economia e finanças</i>	6	<i>Economia e finanças</i>	2
<i>Arte e Mídia</i>	14	<i>Arte e Mídia</i>	7
<i>Administração e Contabilidade</i>	7	<i>Administração e Contabilidade</i>	2
<i>Letras</i>	6	<i>Letras</i>	3
<i>Geografia</i>	6	<i>Geografia</i>	2
<i>Historia</i>	8	<i>Historia</i>	3
Total	84	Total	41

Fonte:Elaboração própria (2016).

3.3 Instrumento de Coleta de dados

O instrumento de coleta de dados utilizado para o trabalho foi um questionário dividido em três partes sendo a primeira o perfil dos participantes buscando saber o sexo, idade a função e o tempo de instituição. A segunda parte do questionário trata-se da percepção do funcionário quanto ao assédio moral, contendo uma questão subjetiva sobre o que é o assédio moral e outras optativas buscando saber se o mesmo já sofreu ou sofre e qual a frequência. Na terceira parte encontra-se um quadro de 24 questões afirmativas onde 4 delas

buscava saber com relação o diagnóstico de assédio moral, 12 sobre a prevenção do assédio e 8 sobre a intervenção do mesmo

Quadro 04 - Variáveis analisadas

<i>Dimensão</i>	<i>Afirmações</i>	<i>Número da questão</i>
<i>Diagnóstico</i>	Práticas que identificam os fatores geradores do assédio moral	2,13,16,20.
<i>Prevenção</i>	Práticas de mudanças que coíbam o assédio	1,3,5,8,9,11,12,17,18,19,21,22.
<i>Intervenção</i>	Práticas com objetivo de minimizar as consequências e buscar a punição	4,6,7,10,14,15,23,24.

Fonte:Elaboração própria (2016).

As questões sendo assinaladas com um X em uma escala de 1 a 5 onde 1-discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- Nem concordo nem discordo, 4- concordo parcialmente e 5- Concordo totalmente. A última questão também subjetiva buscava saber a opinião dos servidores sobre o que poderia ser feito para combater o assédio moral na instituição de ensino.

3.4 Análise dos dados

Considerando a pesquisa quanti-qualitativa, segundo (Freund,2006) existem dois tipos de dados estatísticos: os dados numéricos (quantitativos) e os categóricos (qualitativos), o primeiro são obtidos medindo ou contando e os categóricos resultam de descrições. Inicialmente foi utilizado a porcentagem e o gráfico de pizza para análise da primeira parte do questionário, como o sexo, tempo de serviço dos funcionários e idade dos funcionários.

Para as questões da escala de um a cinco relacionadas entre a discordância total e concordância total foi utilizado as medidas estatística de mediana, com o auxílio do da ferramenta EXCEL. Diferentemente da media, podemos utilizar a mediana para definir o

meio de uma quantidade de objetos, propriedades ou qualidades que possam ser ordenados, ou seja, quando lidamos com dados ordinais. (FREUND, 2006). A moda foi utilizada para definir o centro das respostas, ou seja, onde encontrava 50 % das respostas e outra medida utilizada foi a moda, segundo (FREUND,2006) a moda é definida simplesmente como o valor ou categoria que ocorre com maior frequência e mais do que uma vez, valendo salientar que as questões não respondidas foi atribuído o valor 0 para que as análises pudessem ser assim concluídas.

Por último as questões qualitativas foram analisadas de acordo com cada resposta obtida nos questionários, buscou-se categorizar por palavras chaves relacionadas ao conceito de assédio moral.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

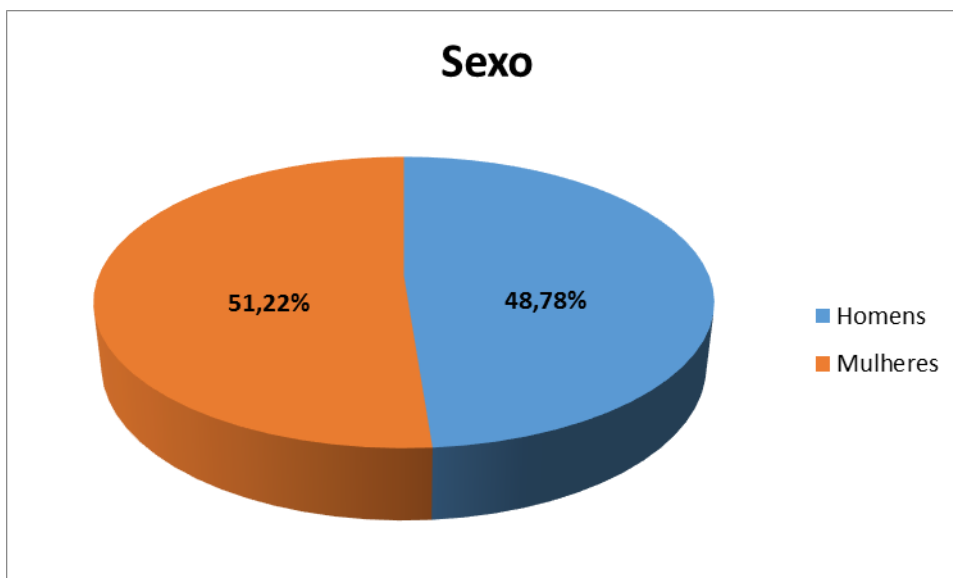
Este capítulo é referente a exposição dos dados obtidos nos questionários aplicados aos servidores do Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande, a apresentação deste capítulo está dividida duas partes, parte I, refere-se ao perfil dos participantes, na parte II - Percepção do assédio, abordando percepção de ações de diagnóstico, prevenção e intervenção.

4.1 Parte I - PERFIL DOS PARTICIPANTES

Este tópico descreve o perfil dos servidores participantes da pesquisa com relação ao sexo e tempo de instituição. Para tal análise foi utilizado gráficos. O gráfico abaixo está relacionado ao sexo dos participantes.

4.1.1 Sexo

Gráfico 1 - Sexo



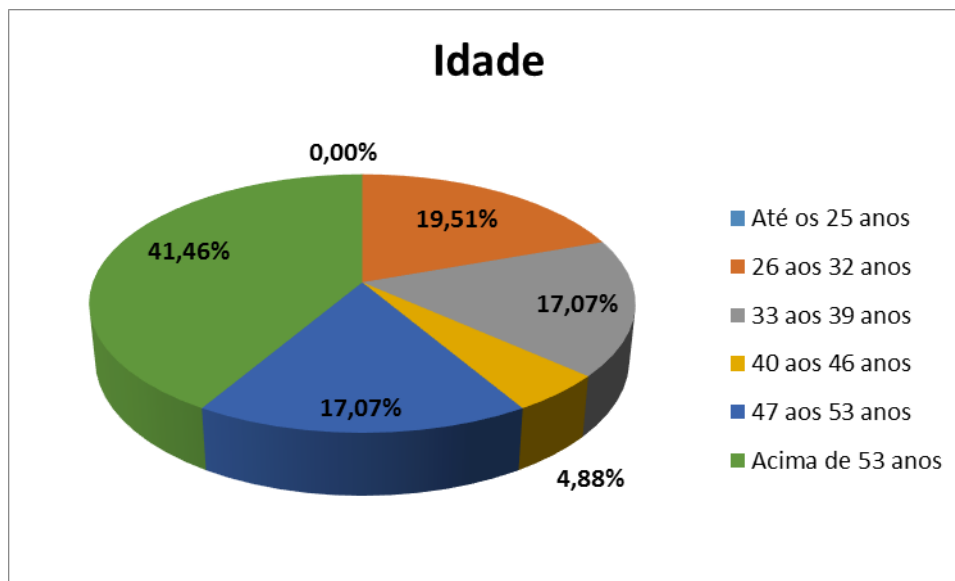
Fonte:Elaboração própria (2016).

O questionário aplicado foi respondido por 41 servidores técnico administrativo, onde foi respondido por 20 homens ou 48,78% e 21 mulheres ou 51,22%. A quantidade de homens e mulheres pode ser considerada relativamente igual. A literatura aponta que os perfis mais

propícios a sofrerem assédio moral, que são os trabalhadores que apresentam alguma limitação na sua produtividade, como aqueles com incapacidade após licença de saúde ou aqueles que pertencem a segmentos socialmente discriminados (negros, mulheres, homossexuais etc.) que estariam em situação de vulnerabilidade. (SOBOLL, 2008).

4.1.2 Idade

Gráfico 2 - Idade

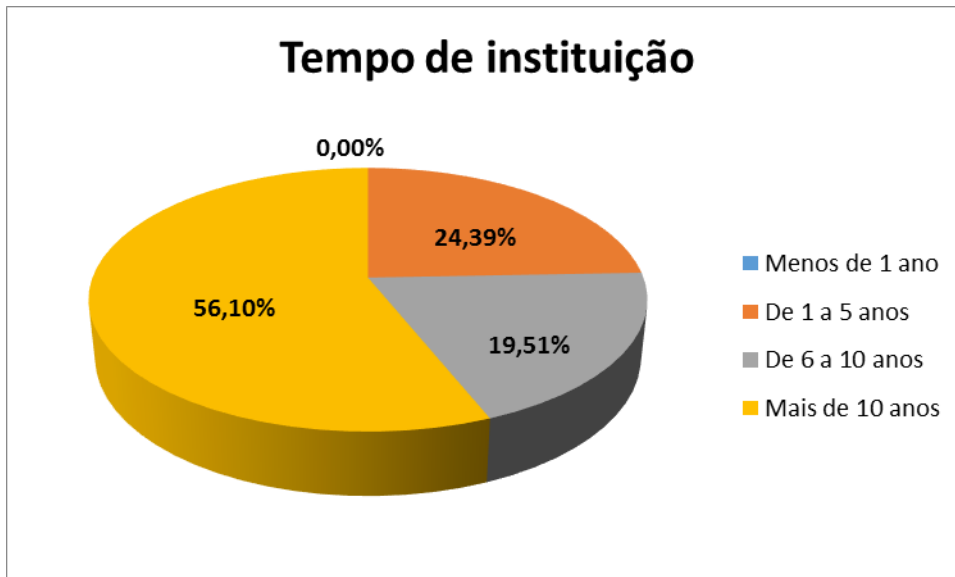


Fonte:Elaboração própria (2016).

Quanto a idade dos servidores que responderam as questões, nenhum funcionário possui idade inferior a 25 anos, 19,51% com idade entre 26 aos 32 anos, 17,07% com idade entre 33 aos 39 anos, 4,88% com idade entre 40 aos 46 anos, 17,07% entre 47 aos 53 anos e 41,46% possui idade superior a 53 anos. O que implica dizer que a maioria dos servidores analisados ou quase 50% dos mesmos possuem uma idade acima de 53 anos. Na opinião de alguns autores, a idade pode ser descrita como uma das características fundamentais para o assediado, Hirigoyen (2002) aponta a predominância do assédio moral entre os indivíduos acima dos 50 anos, julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.

4.1.3 Tempo na Instituição

Gráfico 3 – Tempo na instituição



Fonte:Elaboração própria (2016).

Quanto ao tempo de instituição dos servidores analisados nenhum servidor com menos de 1 ano de instituição, 24,39% dos servidores entre 1 e 5 anos de instituição .19,51% entre 6 a 10 anos de instituição e 56,10% dos servidores com mais de 10 anos o que implica dizer que a maioria dos servidores analisados possuem mais de 10 anos de trabalho na instituição e conseqüentemente com idades mais avançadas. Conforme Martinigo Filho & Siqueira (2008, pag. 26),

Quando a pessoa já está há bastante tempo na empresa e possui uma condição financeira mais estável ou, ainda, não possui obrigações familiares, é mais fácil preservar a dignidade e se recusar a conviver com uma situação de assédio moral.

Neste caso específico, essa afirmação é questionável, considerando que são todos funcionários efetivos concursados, e acredita-se que não deixariam o emprego devido a isto, abrindo mão da sua estabilidade.

4.2 Parte II - PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO

Esta parte do questionários buscava saber a opinião dos servidores sobre o que é assédio moral, através de uma questão aberta que perguntava “O que é assédio moral para você? “, e outras duas questões optativas relacionadas a percepção do assédio moral no ambiente e trabalho e a frequência com que o mesmo acontece.

4.2.1 Conceito de Assédio Moral

Com relação a questão aberta, 7.32% não responderam porque não souberam ou não quiseram relatar a sua opinião sobre o conceito. Sobre os que responderam, muitos utilizaram conceitos que englobam as palavras chave como “constrangimento”:

É um constrangimento que violenta a pessoa (Questionário 1)

É o constrangimento, menosprezo, rebaixamento do funcionário pelo seu chefe no ambiente de trabalho. (Questionário 3)

Diz respeito a situações constrangedoras no ambiente de trabalho, seja com humilhação, menosprezo. Geralmente parte de quem está em um posto mais elevado na hierarquia. (Questionário 8)

De acordo com os principais conceitos reunidas por alguns autores e citadas por Rodrigues (2009), apresentados neste trabalho, sobre o conceito de assédio moral, essas respostas estão ligadas a definição de assédio moral apresentada por Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 52)

Trata-se de uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou em um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Outra questão mencionada pelos servidores é a ligação do assédio moral com a falta de respeito com o outro, de acordo com as respostas citadas.

Falta de respeito ao outro ex: xingamentos, fofocas infundadas, gritar, expor o outro diante do grupo. (Questionário 2)

Desrespeito de forma continuada, xingamentos contínuos, etc. (Questionário 7)

É desrespeitar o outro, agir com arbitrariedade só porque dispõe de um cargo de chefia. (Questionário 9)

Segundo Hirigoyen (2002a, p. 65 apud Rodrigues 2009) “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego o ambiente de trabalho”

Comportamento ligado a violência também foram citados pelos servidores, exemplo:

Forma de violência que consiste na exposição repetitiva de pessoas a situações humilhantes. (Questionário 22)

É toda e qualquer forma de violência, situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. (Questionário 17)

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes praticadas por uma pessoa ou mais. (Questionário 33)

O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. (Soboll 2008, p. 21):

Ao analisar algumas respostas escritas pelos servidores, percebe-se também a questão do assédio moral como a inferiorização da dignidade, o mesmo ter que submeter-se a algo ou a alguém atingindo o seu meio físico e psicológico, como mostra os questionários a seguir:

É o assédio sofrido no ambiente de trabalho, que se configura por uma conduta abusiva, atentando contra a dignidade e integridade física e/ou psicológica da pessoa que é assediada. (Questionário 35)

O assédio moral é muito prejudicial em todos os sentidos na instituição de ensino. É um assédio sofrido no ambiente de trabalho que pode provocar danos físicos ou psicológicos do assédio. (Questionário 20)

Forçar com intimidação. (Questionário 24)

Ser coagido a fazer ou deixar de fazer algo. (Questionário 29)

Quanto as modalidades do assédio moral de acordo com os questionários é perceptível que grande parte dos servidores creditam que o assédio só ocorrem ou geralmente ocorrem de forma Descendente ou vertical, visto que nenhum dos questionários citou o assédio pode ocorrer em todas as direções. Segue algumas respostas:

É o constrangimento, menosprezo, rebaixamento do funcionário pelo seu chefe no ambiente de trabalho. (Questionário 2).

É desrespeitar o outro, agir com arbitrariedade só porque dispõe de um cargo de chefia. (Questionário 9)

Tentativa de intimidação, baseada na hierarquia trabalhista, normalmente partindo de camadas superiores. (Questionário 28)

Segundo (Ferreira et al,2012) existem além dos casos Descendentes outros casos como

Assédio moral horizontal: Acontece quando os trabalhadores se encontram em mesmo nível hierárquico, o mesmo pode acontecer por algum tipo de disputa de cargo, promoções, metas e etc. Assédio moral ascendente: Ocorre quando o subordinado assedia o seu patrão, ou um superior hierárquico Assédio moral misto: Acontece quando as agressões se tratam de um grupo de superior e funcionários, para com um só trabalhador.

4.2.2 Existência e Frequência do Assédio moral

Com relação as questões optativas sobre a percepção do assédio moral e a frequência que o mesmo ocorre foram analisados os seguintes casos.

Quanto à questão que percebe o assédio moral no trabalho, 31,71% dos servidores percebem a existência do assédio no ambiente de trabalho, e 68,29% responderam que não percebe o assédio no ambiente de trabalho.

Dos que informaram que percebe o assédio moral 61,54% responderam que não acontecem com frequência, 30,77% que acontecem com baixa frequência ou abaixo de duas vezes por semana e 7,69% respondeu que acontece com alta frequência ou mais de seis vezes por semana.

Compreende-se então que a quantidade que percebe a frequência do assédio moral é muito pouca, tendo em vista que “por meio das definições sobre o assédio apresentadas, pode-se constatar alguns critérios importantes na caracterização deste fenômeno: intencionalidade, direcionalidade, frequência e duração”. (NUNES et al, 2013) com relação ao critério de frequência percebe-se então uma dispersão com relação a mesma.

4.2.3 Percepção quanto às ações para o diagnóstico, prevenção e intervenção desenvolvidas pela instituição

Na terceira parte do questionário, tratava-se da percepção dos servidores com relação a ações de diagnóstico, de prevenção e de intervenção que são realizadas pela instituição com relação ao assédio moral. As questões foram respondidas em uma escala de 1 a 5 entre discordo totalmente a concordo totalmente, valendo salientar que foi atribuído o valor 0 para as questões que não foram respondidas. Nesse caso a análise foi feita através da Mediana e a Moda de cada questão.

4.2.3.1 – Ações de Diagnóstico

O quadro a abaixo relaciona as questões referente ao diagnóstico, apresentando a mediana e a moda que nelas foram encontradas.

Tabela 01 – Diagnóstico

<i>Questões referentes a Mediana</i>	<i>Moda</i>
<i>1. A instituição realiza pesquisa de clima organizacional</i>	1

2. Quando acontece algum problema a empresa costuma verificar a natureza e a dimensão do mesmo	2	3
3. Os gestores acompanham o absenteísmo, reclamações e falta por doença	2	1
4. A instituição está preocupada com o dia a dia dos seus funcionários e para isso realiza pesquisas sobre a satisfação dos mesmos	2	1

Fonte:Elaboração própria (2016).

Com relação a primeira questão referente a diagnóstico a mediana obtida foi de 1, e a moda também 1. O que significa dizer que 50% das respostas encontram-se abaixo de 1 sendo a resposta que mais se repete, levando assim a entender que a maioria dos respondentes discorda totalmente na questão que a instituição realiza pesquisa de clima organizacional. Na segunda questão a mediana é 2 e a moda 3, significando assim que funcionários estão a maioria entra a discordância ou neutros com relação ao caso que a empresa verifica a natureza dos problemas quando os mesmos acontecem, como nos mostra a moda onde a maior quantidade de respostas foi a 3. Nas questões 3 e 4 onde buscava saber com relação ao acompanhamento do absenteísmo e a preocupação da empresa com os funcionários a mediana encontrada foi 2 e a moda 1, onde mais uma vez de acordo com a moda e a resposta dos servidores, os mesmos discordam totalmente sobre o assunto o que nos leva a perceber de acordo com as respostas que a empresa a qual fazem parte não busca a realização de práticas voltadas para o diagnóstico Segundo (Fabro et al 2011) o diagnóstico organizacional busca reconhecer e identificar os fatores que geram um ambiente que pode favorecer a ocorrência do assédio.

O próximo quadro está as respostas referente a prevenção ao assédio moral. Segundo (Fabro et al 2011) prevenção visa promover mudanças que evitem ou coíbam a prática.

4.2.3.2 – Ações de prevenção

Tabela 02 - Prevenção

<i>Questões referente a prevenção</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>
<i>1. Quando a instituição percebe a existência de riscos psicossociais (psicológicos e sociais) tenta modificar sua cultura organizacional</i>	2	1
<i>2. Diretores, coordenadores e chefias da instituição são capacitados para atender as formas de trabalho que inibem o assédio moral</i>	2	1
<i>3. Os funcionários são norteados por um código de conduta ou de ética.</i>	3	5
<i>4. A instituição adota práticas que estimulam o respeito, a colaboração e a integração entre os funcionários</i>	2	1
<i>5. Os funcionários são educados e capacitados quanto ao assédio moral.</i>	2	2
<i>6. A instituição preocupa-se com a conscientização e a disseminação de informações sobre o assédio moral</i>	2	1
<i>7. Os funcionários têm um ambiente de trabalho saudável que permite a qualidade de vida.</i>	3	4
<i>8. A instituição adverte os funcionários quanto às consequências do assédio moral para o indivíduo para a organização e para a sociedade</i>	2	1
<i>9. Os funcionários tem autonomia na organização de seu trabalho.</i>	4	5
<i>10. Os funcionários recebem da instituição os recursos necessários para a realização de seu trabalho.</i>	4	4
<i>11. A instituição fiscaliza e controla os funcionários em relação ao assédio moral</i>	1	1
<i>12. Os gestores dão exemplo de boa conduta e comportamento ético aos funcionários.</i>	3	3

Fonte: Elaboração própria (2016).

Referente as questões sobre a prevenção ao assédio moral a primeira questão onde busca saber Quando a instituição percebe a existência de riscos psicossociais (psicológicos e sociais) tenta modificar sua cultura organizacional e a segunda que é: Diretores,

coordenadores e chefias da instituição são capacitados para atender as formas de trabalho que inibem o assédio moral as medianas encontradas foram 2 e a moda 1, o que nos leva a entender que 50% das respostas estão entre a discordância ou não responderam a questão. Quando vimos a moda nos confirma que a maioria das respostas para essas questões é a discordância total referente a tais assuntos.

Na terceira questão referente a prevenção onde gostaria de saber se os funcionários são norteados por um código de conduta ou de ética, a mediana foi 3 e a moda 5 o que nos leva a perceber que 50% das respostas foram entre 0 e 3, e a maioria delas de concordância total nos levando a perceber que a maioria dos servidores reconhecem que trabalham sob um código ou conduta de ética.

A questão: A instituição adota práticas que estimulam o respeito, a colaboração e a integração entre os funcionários a mediana obtida foi 2 e a moda 1, o que nos leva a entender que a maioria das respostas foram de discordância em relação ao assunto. Um ambiente de trabalho saudável faz com que as pessoas sintam prazer em trabalhar, o que eleva ainda mais a criatividade, a inovação e a dedicação dos funcionários em relação à organização. (FILHO; SIQUEIRA, 2008)

Quanto a quinta questão onde busca saber se os funcionários são educados e capacitados e para o assédio moral a mediana foi 2 e a moda também 2. O que nos leva a perceber a discordância parcial com relação a educação e capacitação sobre o assédio moral.

A questão que trata sobre a preocupação com a conscientização e a disseminação de informações sobre o assédio moral, a mediana encontrada foi 2 e a moda 1. Mais uma vez ao analisar os dados obtidos no leva a entender a discordância dos servidores com relação a esse tipo de prática de prevenção.

A questão nove sobre: Os funcionários têm um ambiente de trabalho saudável que permite a qualidade de vida. A mediana encontrada foi 3 e a moda 4 onde nos leva a perceber que as respostas estão 50% acima e 50% abaixo de 3 onde as respostas mais repetidas foi a 4 de concordância percebendo-se então que um número significativo de funcionários considera o seu ambiente de trabalho agradável.

A décima questão referente a prevenção do assédio moral que era: A instituição adverte os funcionários quanto às consequências do assédio moral para o indivíduo, para a organização e para a sociedade a mediana obtida foi 2 e a moda 1, levando a discordância onde a maior parte das respostas foi discordo totalmente.

Na próxima questão Os funcionários tem autonomia na organização de seu trabalho a mediana obtida foi 4 e a moda 5. Ao analisar os dados obtidos como a mediana, significa

dizer que 50% das respostas estão entre 4 e 5 ou seja estão entre concordo parcialmente e concordo totalmente. Sendo assim os técnicos creditam que possuem autonomia no seu trabalho. Com a mediana também 4 e a moda também 4, a próxima questão onde busca saber se os funcionários recebem da instituição os recursos necessários para a realização de seu trabalho, a maioria dos servidores concordam parcialmente sobre a questão.

A décima terceira questão: A instituição fiscaliza e controla os funcionários em relação ao assédio moral a mediana e a moda obtida foi 1, onde nos mostra que os servidores discorda que a instituição fiscaliza e controla os funcionários. Segundo (Filho; Siqueira, 2008) Os gestores já não podem mais ignorar o problema e precisam mudar de atitude e rever alguns métodos de gestão, a fim de extinguir das organizações a violência visível ou oculta.

A última questão referente a prevenção do assédio moral sobre o exemplo dos gestores de boa conduta e comportamento ético aos funcionários a mediana e a moda obtida foi 3 o que nos leva a entender a neutralidade dos funcionários com relação a essas questões.

O terceiro quadro refere-se as questões de intervenção ao assédio moral onde segundo Fabro (2011) a intervenção visa atuar sobre a ocorrência do assédio com objetivo de interrompê-la e minimizar as consequências para a vítima e/ou punir os agressores.

4.2.3.3. – Ações de intervenção realizadas pela empresa

Tabela 03

<i>Questões referente a Intervenção</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>
<i>1. Foram criados dentro da instituição comitês ou espaços de segurança para o trabalhador registrar suas queixas</i>	2	1
<i>2. Na ocorrência do assédio moral, o agressor é punido ou sancionado de alguma forma</i>	2	3
<i>3. As ocorrências de assédio moral são identificadas e analisadas de acordo com a situação.</i>	3	1
<i>4. A vítima do assédio moral tem proteção judicial</i>	3	1
<i>5. A instituição fornece apoio psicológico ou qualquer outro apoio as vítimas de assédio moral</i>	2	1
<i>6. A instituição cria equipe coordenadas e multidisciplinares para lidar com o assédio moral</i>	2	1

7. Os procedimentos nos casos do assédio moral são diferentes de acordo com o nível de hierarquia.	3	2
8. A instituição bloqueia comportamentos que podem desencadear o assédio moral (xingamentos, humilhações, brincadeiras de mau gosto, gritos, etc).	3	3

Fonte:Elaboração própria (2016).

A primeiro questionamento onde visa saber se foram criados dentro da instituição comitês ou espaços de segurança para o trabalhador registrar suas queixas a mediana foi 2 e a moda 1, 50% das respostas estão entre 0 e 2 e a resposta que mais se repetiu foi a 1 entendendo assim que a maioria dos funcionários acreditam que não há um local direcionado para essas denúncias.

Na ocorrência do assédio moral, o agressor é punido ou sancionado de alguma forma. Nessa questão a mediana foi 2 e a moda 3. Onde maior parte dos funcionários nem concordam nem discordam sobre o caso. Segundo (Filho; Siqueira 2008) O processo de assédio moral no trabalho traz sérios prejuízos para o indivíduo, para a organização e para a sociedade.

A terceira questão - as ocorrências de assédio moral são identificadas e analisadas de acordo com a situação e a quarta – a vítima do assédio moral tem proteção judicial a mediana identificada foi 3 e a moda 1, levando a entender que 50 % das respostas estão entre 0 e 3 porém a que mais se repete é a questão 1, de discordância total.

A próxima questão - a instituição fornece apoio psicológico ou qualquer outro apoio as vítimas de assédio moral e a questão subsequente, a instituição cria equipe coordenadas e multidisciplinares para lidar com o assédio moral a mediana foi 2 e a moda 1, traduzindo assim a maioria das respostas com discordância com relação ao fato. Os indivíduos acometidos pelo assédio moral, ao se sentirem ameaçados, deixam de levar uma vida normal e veem prejudicado todo o contexto de sua vida pessoal. Há casos em que eles se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida. (FILHO; SIQUEIRA, 2008). Por isso a necessidade do acompanhamento psicológico para as vítimas do assédio moral e equipes especializadas para o caso.

Os procedimentos nos casos do assédio moral são diferentes de acordo com o nível de hierarquia, nessa questão a mediana foi 3 e a moda 2, levando assim a entender que os servidores discordam que há procedimentos diferentes para cada caso de assédio moral.

A última questão referente a intervenção, A instituição bloqueia comportamentos que podem desencadear o assédio moral (xingamentos, humilhações, brincadeiras de mau gosto,

gritos, etc. A mediana e a moda obtida foram 3, o que leva a entender a neutralidade dos servidores referente ao caso. Segundo (Filho; Siqueira, 2008) É preciso reforçar o diálogo nas relações profissionais para que se possam identificar as pessoas em dificuldade ou em crise antes que sejam afetadas por alguma forma de violência.

4.2.3.4 - Sugestão os servidores para intervir o assédio moral

Na última questão contida no questionário buscava saber a opinião dos servidores com relação ao combate ao assédio moral na instituição a que trabalha através da pergunta subjetiva “Na sua opinião o que poderia ser feito para a intervenção do assédio moral na instituição de ensino a qual você trabalha”?

Ao analisar as respostas, percebe-se que alguns servidores desconhecem a existência do assédio por isso não sugerem mudança, como por exemplo:

Não identifiquei até hoje a ocorrência de assédio moral no meu local de trabalho por isto deixei algumas perguntas em branco. (Questionário 1)

Nunca ouvi falar sobre um caso de assédio moral no meu ambiente de trabalho. (Questionário 7).

Alguns servidores acreditam que a conscientização e a capacitação sobre o tema são práticas relacionadas o combate do assédio, as respostas utilizadas foram:

Primeiramente é importante que o trabalhador saiba identificar que está sendo vítima desse tipo de violência; a partir disso, creio que os sindicatos que representam esses trabalhadores no âmbito da instituição tem um papel primordial no auxílio ao combate a esse tipo de pratica (Questionário 5)

Acredito que a universidade deveria estabelecer uma política de conscientização e de combate ao assédio moral, promovendo palestras e cursos de capacitação, por exemplo. (Questionário 6)

A implementação de capacitações sobre o tema (Questionário 11)

A alta direção organizacional precisa desenvolver medidas que possam inibir a incidência da violência dentro do ambiente laboral. No entanto, essa ação da organização deve ser em prol da qualidade de vida dos trabalhadores e ao próprio ambiente. (TOLFO; NUNES, 2012)

Muitos outros questionários respondidos pelos servidores relatam que a implantação de política e comissões sobre o caso pode ser um meio de intervir o assédio moral em seu ambiente de trabalho.

Segue algumas respostas:

10- Adoção de políticas que visem registrar e punir casos de assédio moral (Questionário 10)

Com certeza punição para o agressor punição severa (Questionário 17).
 Criar uma equipe para acompanhamento dos assediados (Questionário 31).
 Tudo. Já que não existe nada nesse sentido em 36 anos de trabalho nunca vi acontecer nenhuma política de conscientização e pratica (Questionário 26).

Segundo (Tolfo; Nunes, 2012) Os trabalhadores da organização têm como tarefa garantir que qualquer caso emergente de assédio moral ou maus-tratos no ambiente laboral seja tratado de forma justa, ética, legal, e que garanta os direitos das vítimas bem como dos supostos agressores.

Ainda existe servidores que acreditam que a melhor preparação da “Chefia” pode melhorar a organização ao relatarem que a mesma encontra-se despreparada. Segue algumas respostas:

Tirar os cargos administrativo dos professores, pois eles não estão preparados nem pra administrar nem pra lhe dá com pessoas”. (Questionário 27).
 Deveria de haver uma mudança na forma de comportamento e postura de alguns chefes que se acham mais do que os outros só porque estão no poder. (Questionário 30).
 Que o coordenador desse exemplo para que isso não ocorra com tanta frequência (Questionário 32).

Fatores e processos organizacionais e as deficiências no ambiente de trabalho servem como propiciadores ou incitadores da ocorrência do assédio, evidenciando assim a irresponsabilidade da organização na gestão da cultura e das próprias práticas organizacionais. (Tolfo; Nunes, 2012).

De um modo geral o que se pode observar é que quanto ao conceito de assédio moral os servidores possuem uma ideia formada porém somente uma ideia de que está ligado a um ser superior que utiliza do seu poder para pressionar, humilhar e dentre outras características utilizadas e ainda assim não percebem e não tem conhecimento com relação a frequência dos casos, visto que pouquíssimos responderam existir frequência. De acordo com os dados obtidos também verifica-se que ainda há poucas práticas e prevenção e intervenção ao assédio moral no centro de Humanidades. Diante da opinião dos servidores para intervir o assédio encontra-se combatê-las através da conscientização e a pratica de ações encontradas nos questionários.

CONCLUSÃO

O assédio moral no trabalho pode ser caracterizado de um modo geral como atitudes constrangedoras contra um colega de trabalho seja ela de qualquer nível hierárquico, o mesmo vem crescendo nas empresas devido a um mercado bastante variável onde a produção e o individualismo são prioridades para conseguir o objetivo das empresas.

O seguinte trabalho tinha por objetivo Analisar a percepção quanto ao assédio moral dos servidores da instituição de ensino superior Universidade Federal de Campina Grande do Centro de Humanidades. Quanto ao conceito de assédio moral percebeu-se que os funcionários tem alguma ideia sobre o tema, porém através das respostas citadas a maioria dos respondentes acreditam que o assédio só acontece entre a chefia e o subordinado, percebemos que o conceito formado que alguns têm ainda está relacionado a visão de hierarquia, que caracteriza o assédio sexual e não o assédio moral.

Para a aplicação dos questionários foi encontrado algumas limitações com relação ao tema, pois quando era informado antes de responder alguns servidores não aceitava responder, e outros questionavam sobre a identificação, se seria necessário.

Quanto a percepção do assédio, após ser afirmado por 31,71% dos servidores respondentes, somente 7,69% afirmam que o caso acontece com frequência, como foi visto pelos autores existem algumas características para ser considerado assédio moral e uma delas e a principal é a frequência a qual não foi significativamente observado nos questionários, o que leva a perceber que de acordo com os casos citados que não percebem a frequência das agressões não podemos considerar como assédio moral.

Quanto as informações sobre o diagnóstico empresarial através de algumas práticas, as respostas obtidas na maioria dos questionários foram negativas, levando a perceber que a universidade não realiza e/ou os seus colaboradores não percebem a preocupação dos gestores com as ações que busca favorecer ou não o ambiente de trabalho para o assédio moral, como por exemplo a importância de verificar a dimensão de cada problema acontecido no ambiente de trabalho.

Com relação aos questionamentos referentes a intervenção, alguns pontos importantes para a coibição do assédio no Centro de Humanidades foram observados de forma positiva como um trabalho norteado com um código de ética, onde os funcionários possam ter acesso e ser trabalhado para que seja direitos, deveres, comportamentos aceitos e comportamentos não permitidos, valores dentre outros assuntos necessários para o dia a dia de cada colaborador é

de suma importância para a Instituição. Receber recursos necessários para realização do seu trabalho e ter um ambiente de trabalho saudável acredito que são um dos principais pontos para evitar o assédio, pois em um ambiente saudável e tranquilo esse tipo de violência será de certa forma um pouco mais difícil de existir. Portanto ainda existem muitas lacunas com relação as práticas de prevenção na Universidade Federal de Campina Grande, pois questionamentos como a fiscalização e o controle do assédio moral, os servidores acreditam que não acontecem e nem adotam práticas que estimulem o respeito e a colaboração, sendo assim ainda existem muitas deficiências que geram oportunidades para o acontecimento do assédio moral nessa instituição.

As práticas de intervenção como foi visto no decorrer do texto, devem ser tomadas para interrupção do assédio, ao analisar os questionamentos respondidos pelos colaboradores de um modo geral não acontecem ou acontecem em poucos casos, como por exemplo eles não consideram que no seu ambiente de trabalho não existe apoio psicológico as vítimas e não existe uma equipe especializada para os casos. Diante disso a importância da presença do setor de Recursos Humanos e dos sindicatos como foram citados para a criação de políticas e comissões sobre o caso visando a punição e o melhor acompanhamento das vítimas. Outro ponto bastante importante são informações sobre o tema através de panfletos, os direitos de cada um e influenciá-los a ir em busca dos mesmos.

Partindo das respostas obtidas e os estudos presente no trabalho é de suma importância a preocupação dos gestores com relação aos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, adotar as práticas de prevenção e intervenção citadas e questionadas no trabalho em lócus pois foi visto esse tipo de acontecimento causa danos não só ao assediado como problemas sérios psicológicos, como também as organizações dentre eles o absenteísmo e a sociedade em si por isso é necessário que as leis atribuídas a esses casos passem a vigorar e sejam criadas novos meios de proteção ao profissional.

Trata-se de um tema em pesquisa que ainda pode se considerar novo, porém de suma importância para qualquer área de serviço público e qualquer tipo de empresa. Diante disso para os próximos trabalhos indica-se desenvolver pesquisas em meio aos professores e não saindo dessa área de Instituições de Ensino, ou até mesmo se deter a uma amostra ainda mais ampla considerando que o trabalho foi realizado em um só centro e ainda existe vários, visto que as pesquisas encontradas relacionadas a professores foram poucas e também são considerados uma categoria bastante visualizada e exposta a esse tipo de violência no trabalho.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, R. C. **Monografia no curso de administração**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ANGELO, S. **As origens do conceito de assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 37 (126): 284-286, 2012.

BARRETO, M. M. S. **Assédio Moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil 2005. 188s. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, Brasil, 2005.

BUENO, Silveira. **Dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 2000.

FABRO, Ana Carla; Carla Maehler. **Medidas de combate ao assédio moral no trabalho: identificando medidas adotadas pelas organizações sindicais de Santa Catarina**. In: II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, 2011, Florianópolis. Anais do II Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, 2011.

FABRO, A. C. **Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações**. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011

FERREIRA, S. S; SILVA, F. P da; SCHEFFER, A. B. B. **Assédio moral nas relações de trabalho de uma agência em uma instituição financeira**. Revista Acadêmica São Marcos. Alvorada Ano 2, 2012.

FREITAS, Maria Ester de; RORIGUES, Miriam. **Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. EBAPE. BR. Rio de Janeiro, 2014.

FREITAS, M.E de; HELOANI, J. R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: cengage Learning, 2008.

FILHO, A. M; SIQUEIRA, M, V, S. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**. Revista de Administração Mackenzie. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

FREUND, JHOHN E. **Estatística Aplicada**. 11 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HIRIGOYEN; MF. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.19-87, p. 99-103.

LADWING, L. M. K. S. **ASSÉDIO MORAL**: um estudo no ambiente bancário. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

MARTINIGO FILHO, A; SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio moral e gestão de pessoas**. Revista de Administração Mackenzie. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

NUNES, T. S; TOLFO, S. da R; NUNES, L. S. **Assédio Moral em Universidade**: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. Organizações em contexto São Bernardo do Campo, 2013.

NUNES, T. S.; TOLFO, S da R. **Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho**. Encontro da EnANPAD 2012. Rio de Janeiro. Anais do XXXVI EnANPAD 2012.

RODRIGUES, M. **Categorias de assédio moral no ambiente organizacional**: uma proposta de análise XXXIII. Encontro da EnANPAD, 2009. Anais do XXXIII EnANPAD, São Paulo: 2009.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

STEPHEN P. Robbins; TIMOTHY A. Judge; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

STEPHEN P. Robbins; TIMOTHY A. Judge. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil: 2014.

TOLFO, F da Rosa; GARCIA, I. S. **Assédio moral no trabalho**: uma responsabilidade coletiva. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil. Psicologia & Sociedade, 2011.

<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>. Acesso em 08/05.

APÊNDICE

Este questionário é de cunho acadêmico para uma pesquisa desenvolvida para a monografia para conclusão do curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande e tem por objetivo analisar a percepção dos servidores e professores em relação as práticas de combate ao assédio moral no trabalho. Nele irá conter questões objetivas e subjetivas, onde estão divididas em três blocos. As respostas obtidas neste questionário são de grande importância para o andamento desta pesquisa.

Agradecemos a sua colaboração.

Parte I - Perfil dos participantes

1.1 Sexo:

feminino masculino

1.2 Idade:

Até os 25 anos 26 aos 32 anos 33 aos 39 anos ;
 40 aos 46 anos 47 aos 53 anos acima de 53 anos

1.3 Função

Professor Servidor técnico

1.4 Tempo de instituição:

menos de 1 ano de 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos mais de 10 anos

II Parte: Percepção do assédio

1. O que é Assédio moral para você?

2. Você percebe que há no seu ambiente de trabalho casos de assédio moral?

sim não

3. Com relação ao assédio percebido envolvendo o mesmo assediador e assediado, a violência ocorre com frequência?

sim não

Caso sim, com que frequência?

com pouca frequência (abaixo de duas vezes por semana)

com média frequência (entre três ou seis vezes por semana)

com alta frequência (mais de seis vezes por semana)

III Parte- Diagnostico, prevenção e intervenção

As questões devem ser assinaladas com um X considerando as seguintes informações

1.Discordo totalmente

2.Discordo Parcialmente

3.Nem concordo nem discordo

4.Concordo Parcialmente

5.Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4	5
----------	---	---	---	---	---

1) Quando a instituição percebe a existência de riscos psicossociais (psicológicos e sociais) tenta modificar sua cultura organizacional.					
2) A instituição realiza pesquisa de clima organizacional.					
3) Diretores, coordenadores e chefias da instituição são capacitados para atender as formas de trabalho que inibem o assédio moral					
4) Foram criados dentro da instituição comitês ou espaços de segurança para o trabalhador registrar suas queixas.					
5) Os funcionários são norteados por um código de conduta ou de ética.					
6) Na ocorrência do assédio moral, o agressor é punido ou sancionado de alguma forma.					
7) As ocorrências de assédio moral são identificadas e analisadas de acordo com a situação					
8) A instituição adota práticas que estimulam o respeito, a colaboração e a integração entre os funcionários.					
9) Os funcionários são educados e capacitados quanto ao assédio					

moral.					
10)A vítima do assédio moral tem proteção judicial.					
11)A instituição preocupa-se com a conscientização e a disseminação de informações sobre o assédio moral.					
12)Os funcionários têm um ambiente de trabalho saudável que permite a qualidade de vida.					
13)Quando acontece algum problema a empresa costuma verificar a natureza e a dimensão do mesmo					
14)A instituição fornece apoio psicológico ou qualquer outro apoio as vítimas de assédio moral.					
15)A instituição cria equipe coordenadas e multidisciplinares para lidar com o assédio moral.					
16) Os gestores acompanham o absentismo, reclamações e falta por doença.					
17)A instituição adverte os funcionários quanto às consequências do assédio moral para o indivíduo, para a organização e para a sociedade.					
18)Os funcionários tem autonomia na organização de seu					

trabalho.					
19) Os funcionários recebem da instituição os recursos necessários para a realização de seu trabalho.					
20) A instituição está preocupada com o dia a dia dos seus funcionários e para isso realiza pesquisas sobre a satisfação dos mesmos					
21) A instituição fiscaliza e controla os funcionários em relação ao assédio moral					
22) Os gestores dão exemplo de boa conduta e comportamento ético aos funcionários.					
23) Os procedimentos nos casos do assédio moral são diferentes de acordo com o nível de hierarquia.					
24) A instituição bloqueia comportamentos que podem desencadear o assédio moral (xingamentos, humilhações, brincadeiras de mau gosto, gritos, etc.)					

Na sua opinião o que poderia ser feito para a intervenção do assédio moral na instituição de ensino a qual você trabalha?