

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA

Zoraide Jussara Leite

Matrícula:2017200530359

Autoridade e liderança em organizações públicas: influência no comportamento organizacional, com foco no assédio moral

São João del-Rei

2018

ZORAIDE JUSSARA LEITE

Autoridade e liderança em organizações públicas: influência no comportamento organizacional, com foco no assédio moral

Projeto de monografia apresentado para obtenção de créditos da disciplina de Monografia I do curso de Gestão Pública da Universidade Federal de São João del-Rei.

São João del-Rei

2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	03
2 OBJETIVOS.....	04
2.1 Objetivo Geral.....	04
2.2 Objetivos Específicos.....	04
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	05
3.1 Administração pública e liderança.....	05
3.2 Comportamento organizacional e motivação.....	06
3.3 Assédio moral.....	07
4 METODOLOGIA.....	09
5. ANÁLISE	10
5.1 Dados dos participantes	11
5.2 Questão 1	11
5.3 Questão 2	12
5.4 Questão 3	12
5.5 Questão 4	13
5.6 Questão 5	13
5.7 Questão 6	14
5.8 Questão 7	14
5.9 Questão 8	15
5.10 Questão 9	15
5.11 Questão 10	16
5.12 Questão 11	16
5.13 Análise final	20
6. CONCLUSÃO	22
ANEXO	23
REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

Os diferentes tipos de liderança influenciam o clima organizacional em uma entidade pública, por isso essas organizações se preocupam em descobrir líderes que influenciem seus liderados em busca de construir um ambiente organizacional favorável para o crescimento tanto da empresa quanto a de seus funcionários.

É nesse contexto de liderança que o assédio moral é mais evidente, muitas vezes por falta de uma fiscalização e até mesmo por medo das vítimas do assédio. Alguns líderes aproveitam de seu poder e das condições insalubres de trabalho dos funcionários para amedrontá-los. Outra razão que influencia essa atitude é o vínculo empregatício do funcionário, onde o líder não pode demiti-lo, então muitas vezes ele começa a humilhar o funcionário, passar muitas tarefas para que o funcionário fique sobrecarregado, ou até mesmo deixar de passar algumas informações que seriam importantes para a realização do trabalho do funcionário (ALMEIDA, 2011).

Esse fenômeno acontece há muito tempo no setor de saúde pública e em outros setores também. O assédio moral não é visto apenas em países em desenvolvimento, mas também em países mais ricos e desenvolvidos. Não conseguimos saber de muitos casos de assédio moral em países mais desenvolvidos por que tem menos divulgação do que em países subdesenvolvidos (ALMEIDA, 2011).

A falta de conhecimento do funcionário sobre o que é assédio moral e sobre os seus direitos e deveres dentro da empresa faz com que esses casos cresçam cada vez mais e que os responsáveis não sejam punidos da devida maneira (ALMEIDA, 2011).

Considerando tudo isso, esse trabalho tem a finalidade de estudar e pesquisar como os diferentes tipos de lideranças influenciam o comportamento dos colaboradores e o clima organizacional de uma empresa, deixando ou não o ambiente mais produtivo. Também se há casos de assédio moral dentro dessa instituição e como isso pode influenciar no resultado final do trabalho de cada um.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Caracterizar em estudos brasileiros as discussões sobre o assédio moral em lideranças e autoridade no serviço público.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar na literatura brasileira a compreensão acerca do assédio moral.
- b) Trazer mais informação sobre o tema assédio moral aos funcionários públicos.
- c) Detectar como são os líderes de Paraisópolis e se os funcionários sofrem ou sofreram algum tipo de assédio moral por parte de seus líderes.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Administração pública e liderança

O clima organizacional vem sendo uma preocupação dentro das empresas, por isso elas vem observando e acompanhando mais de perto seu ambiente laboral, pois é essencial para o desenvolvimento das ações que as pessoas estão realizando. Sem isso de nada adianta investir em tecnologias e equipamentos. Para isso, temos que ter em mente os fatores que influenciam no clima e na cultura de uma empresa, seus valores e costumes. Não dar o devido valor a essas questões, pode levar a baixa produtividade, desmotivação e, como consequência, clientes insatisfeitos (SIQUEIRA E NETO, 2015).

Na administração pública contemporânea adotaram-se conceitos, discursos e práticas que condizem com um cooperativismo, adotando uma postura empreendedora, gerencial, em busca de uma gestão de resultados (OLIVEIRA, SANT'ANNA E VAZ, 2010). As instituições públicas cada vez mais vêm aderindo ao novo mercado onde vêem o cidadão como cliente, adotando assim novas políticas e práticas de gestão. No Brasil isso foi percebido nos anos 80, enfatizado por uma crise na administração pública, que demandaria novos paradigmas de gestão, um deles sendo os aspectos culturais, principalmente em relação a lideranças e seu desempenho dentro das instituições.

Foi constatado por Santos e Góis (2010) que a remuneração não é o fator principal motivacional, e sim as relações interpessoais e o ambiente de trabalho, os gestores vem buscando manter os seus colaboradores satisfeitos para que o trabalho seja executado com prazer, realizando o rendimento esperado pela organização. Sabemos que a ambição por status e a ambição econômica dentro das organizações pode atrapalhar o desenvolvimento do trabalho, então cabe aos gestores encontrar uma maneira harmoniosa de trabalhar e trazer os funcionários como aliados, para que o resultado do trabalho seja benéfico para toda a organização e população (SANTOS E GÓIS, 2010).

Desta maneira as organizações procuram colocar líderes que influenciam seus liderados, diminuindo assim o clima de insatisfação. Há vários tipos de lideranças, alguns traços são procurados em um líder, como por exemplo, a aparência pessoal, adaptabilidade, autoconfiança, habilidade interpessoais, persistência e iniciativa são algumas delas. Os líderes devem também cultivar algumas características, como ouvir atentamente, despertar empatia,

ter atitudes positivas e otimistas, reconhecer dúvidas e vulnerabilidade pessoais, ser enérgico e ser sensível as necessidades, aos valores e aos potenciais (GARCIA, 2012).

A liderança é um processo de aprendizagem contínua que jamais chegará à perfeição. O líder não nasce pronto para a liderança, ela é aprendida e desenvolvida nas pessoas, de acordo com o interesse, oportunidade e características do indivíduo. O que vemos são pessoas que não tem a habilidade necessária para ser um líder. Devemos lembrar que liderar é diferente de chefiar, uma vez que líder guia e chefe comanda. Assim, um chefe não lidera, e sim exerce um poder autoritário sobre os demais, sendo que o líder busca um domínio e interação com a equipe (GARCIA, 2012). Não é fácil ser um líder, pois depende dele o sucesso ou fracasso da organização, exigindo disciplina, compromisso, paciência e humildade.

O que é visto em parte das instituições públicas são lideranças autoritárias e os líderes não se envolvem pessoalmente com os indivíduos, que se mostram frustrados, tensos e agressivos. O estilo autocrático e degenerativo torna-se patológico, transformando-se no autoritarismo, arbitrariedade, despotismo e tirania, que leva a violência moral contra seus liderados. Através do negativismo, sentimento de insatisfação e desgaste emocional os conflitos começam a surgir, resultando em um trabalho de má qualidade. Um desses desgastes pode ser atribuído ao assédio moral (GRACIA, 2012).

3.2 Comportamento organizacional e motivação

O comportamento organizacional é compreendido pela maneira como o ser humano se comporta nas organizações, tanto individualmente como coletivamente (micro e meso organizacional). A motivação é denominada como o interesse de uma pessoa para com uma ação. Intensidade ou persistência para atingir um objetivo seja pela necessidade ou satisfação .

Dentro do estudo da motivação temos a teoria de motivação de Maslow, que apresenta um processo com vários níveis de necessidade, auto realização, autoestima, segurança e fisiologia. Souza (2017) diz que para Gergen o estado de motivação pode flutuar de momento a momento e que qualquer comportamento motivado pode satisfazer e impedir simultaneamente diferentes motivos. Segundo Souza (2017), no fim do século XIX e início do século XX a aplicação do método científico na administração pública começa a ser usado para garantir o melhor custo/benefício, ou seja, remuneração com base na produção alcançada

como forma de incentivo. Frederick Herzberg formulou a teoria dos dois fatores, que explica o comportamento das pessoas no trabalho (PERIARD, 2011). Seriam os fatores higiênicos e os fatores motivacionais.

Segundo Fraga, antes da revolução industrial a maneira de motivar era através de restrições financeiras que geravam um ambiente hostil e com punições psicológicas. Após a revolução, viu-se a necessidade de melhorar a eficiência dos processos para que a forma de realizar o trabalho também fosse melhorada. Assim, surgiram linhas de pensamentos diferentes com o objetivo de tentar descobrir qual seria a melhor maneira de motivar os funcionários (FRAGA, n.d.). A organização internacional do trabalho (OIT), junto com a organização mundial de saúde, demonstraram em pesquisa realizada em 2000 que o que se espera para os próximos 20 anos é muito ruim para os aspectos psicológicos, e que um desses fatores desencadeantes em o assédio moral, pois através dele surgem inúmeros sintomas que comprometem a saúde do trabalhador.

3.3 Assédio moral

O assédio moral é uma conduta atentatória ao princípio da moralidade administrativa, que desperta o ato de improbidade administrativa. Quando se fala em assédio moral, não é uma novidade se analisamos as relações de trabalho. Têm-se leis que tratam das condutas atentatórias aos princípios constitucionais, por exemplo, o artigo 11 da lei 8.429/1992.

Segundo Barreto e Neto (2016), assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo; degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a integridade pessoal e profissional.

Esse tipo de assédio não ocorre somente de forma vertical (chefia contra seu subordinado), mas também de forma horizontal (colegas assediando colegas), fazendo com que o funcionário tome decisões abruptas e precipitadas como licença de tratamento de saúde, uma remoção ou transferência do local onde é lotado e até mesmo a aposentadoria (BARRETO E NETO, 2016).

Os estudos de Barreto e Neto (2016) demonstraram que o setor público é um dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante, devido à falta de preparo de alguns chefes imediatos, o que pode gerar perseguição a um determinado

indivíduo. Um agente que tem por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentando contra seus direitos ou sua dignidade pode acabar comprometendo a sua saúde física ou mental no desenvolvimento profissional.

As vítimas de assédio moral possuem características de ingenuidade ou até mesmo de confiança, tem dificuldade em entender a manipulação realizada por outro e de acreditar que outras pessoas seriam capazes de prejudicá-la. Assim as vítimas tentam compreender as ações que são feitas contra ela, ou então procuram por algo que justifique a agressão sofrida. Já os agressores, de acordo com Barreto (2000, apud Duarte, p.8), foram definidos como chefes agressivos, perversos em palavras e atos, sempre estão com a razão e não admitem que os subordinados saibam mais que eles. Assim, fica nítida a maldade em suas ações, caracterizando o assédio moral, podendo ter como consequência tanto danos morais quanto materiais. Em questão da nossa legislação, temos o art.945 do código civil que dispõe sobre os danos materiais, e o art.953 do mesmo código que fala dos danos psicológicos ou físicos.

Ainda no próprio código civil os artigos 186, 187 e 927 dispõem sobre violar o direito e causar dano ao outro, direito pela boa fé e bons costumes e a reparação de danos causados a outrem. O mesmo ocorre com os direitos concedidos na CLT para os trabalhadores e na própria constituição. A constituição preza pela integridade física do trabalhador, que é um direito da personalidade. Sendo assim ,quando se admite um empregado, ele leva com ele bens jurídicos que seria a vida, saúde, capacidade de realizar seu trabalho, medidas de higiene e prevenção de doenças profissionais, que incluem a preservação da vida e a saúde do empregado. Portanto, também assegurado pela nossa Carta Maior, a saúde é um direito absolutamente social, indispensável e imprescritível. No Brasil não há lei trabalhista sobre o assunto, mas existem alguns projetos de lei em andamento. Somente a França e a Argentina já têm leis específicas do assédio moral.

4. METODOLOGIA

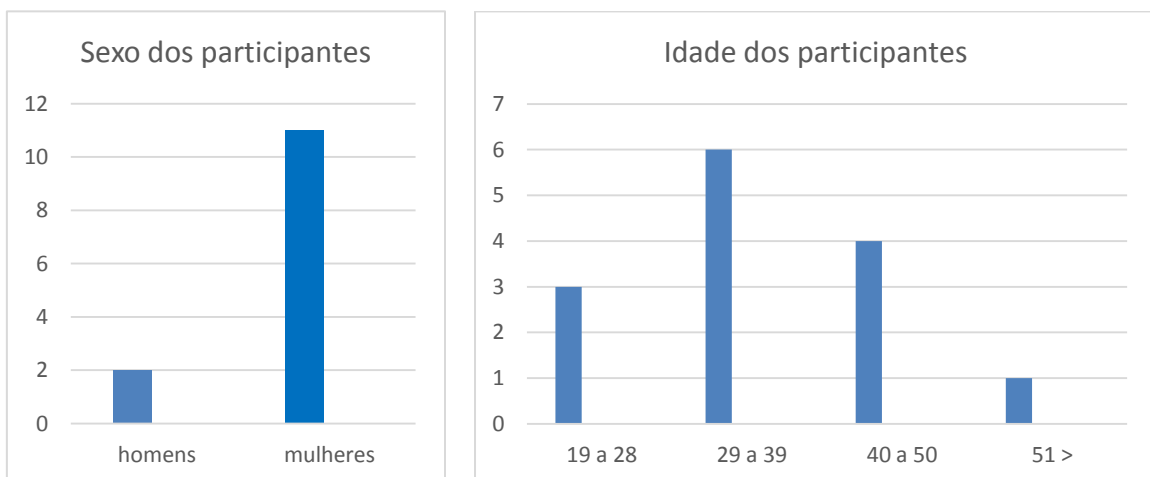
Será feita uma pesquisa bibliográfica em textos, artigos e trabalhos já publicados que se encontram de maneira gratuita e um levantamento por meio de entrevistas ou questionários, que segue anexo, com funcionários e líderes das instituições públicas a fim de obter respostas sobre como os líderes da instituição pública de Paraisópolis - MG comportam-se e conseguem estimular seus funcionários a trabalharem cada vez melhor e se conseguem criar um ambiente onde todos conseguem ser produtivos longe de assédio.

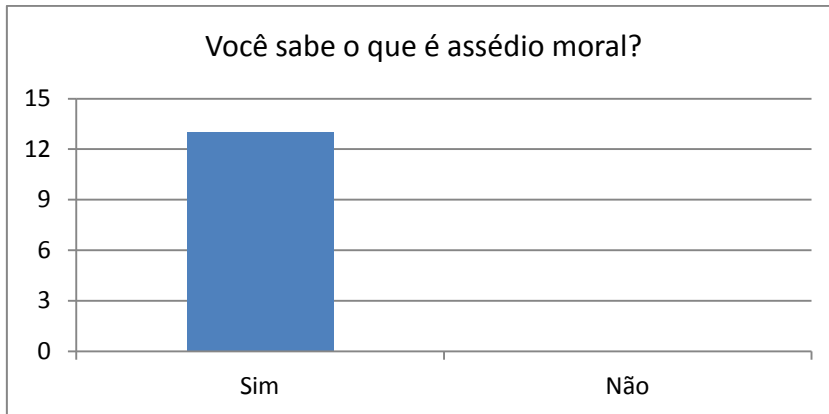
5. ANÁLISE

A pesquisa foi realizada através de um questionário no mês de junho de 2018. Treze pessoas que trabalham na vigilância em saúde no município de Paraisópolis – Minas Gerais responderam a esse questionário, que contém onze perguntas de múltipla escolha. Algumas pessoas não responderam todas as perguntas, acredito que isso se deve à falta de adequação da pergunta, talvez a pessoa não tenha base para responder à pergunta, e como não tinha a opção de marcar que a pergunta não se aplica a ela, ela deixou a questão em branco. Vale ressaltar que os participantes da pesquisa não precisavam colocar seus nomes nos questionários, assim eles poderiam responder às perguntas sem medo ou receio.

5.1 Dados dos participantes

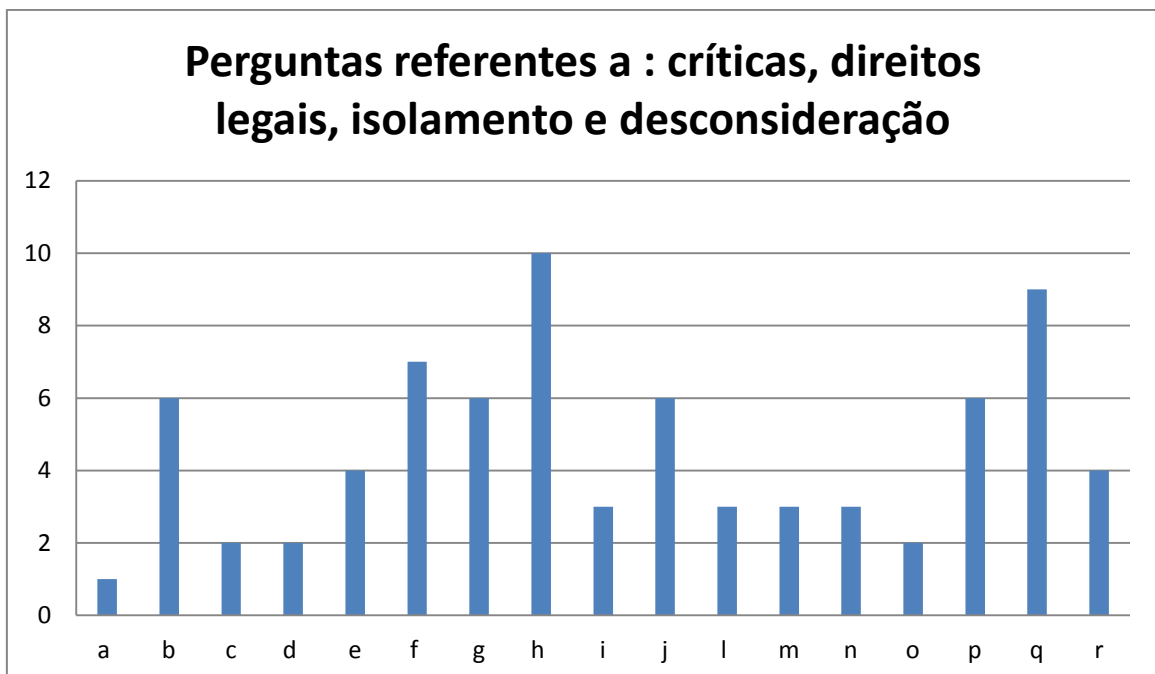
A primeira questão se referia ao sexo dos participantes e a segunda a idade. Grande parte deles foram mulheres na faixa etária de 29 a 39 anos. O que pode ser observado na pesquisa realizada, pela terceira pergunta, é que todos sabem o que assédio moral. Os gráficos abaixo mostram com mais detalhes as respostas dos participantes.





5.2 Questão 1

Pode ser observado que a grande maioria dos participantes relatou já terem recebidos críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço. Seguindo disso também relataram que suas opiniões e pontos de vista eram ignorados por parte de sua chefia. E o que menos foi visto foi que eles foram obrigados a fazerem tarefas humilhantes, que não lhes eram dados qualquer ocupação ou tarefas, que pediram trabalhos urgentes sem necessidade e que outras pessoas foram impedidas de falar ou estar junto delas.



Legenda:

a) Foi obrigado a fazer tarefas humilhantes.

b) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva

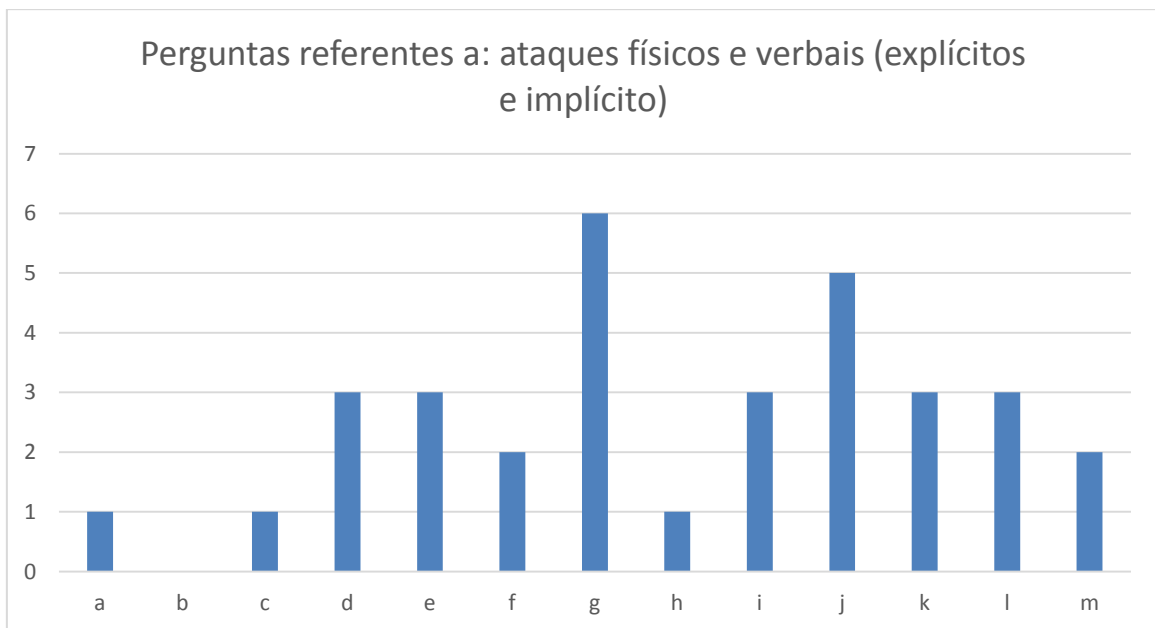
c) Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluído ou “colocado na prateleira”

d) Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade

- e) Recebeu tarefas muito inferiores à sua capacidade ou competência profissional.
- f) Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.
- g) Deram-lhe instruções confusas
- h) Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço
- i) Houve supervisão excessiva de seu trabalho
- j) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho
- l). Mudaram-no de sector para o isolar
- m). Não o cumprimentavam nem falavam consigo
- n). Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas
- o). Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo
- p). Ignoravam a sua presença na frente dos outros
- q) As suas opiniões e pontos de vista eram ignorados
- r) Impediram-no de se expressar.

5.3 Questão 2

Na pergunta que se referia a ataques físicos e verbais, os insultos, gritos e calúnias foram os mais marcados pelos participantes. Já comportamento intimidatório, agressão física, estragos no posto de trabalho e ridicularizar em público foram os menos marcados.

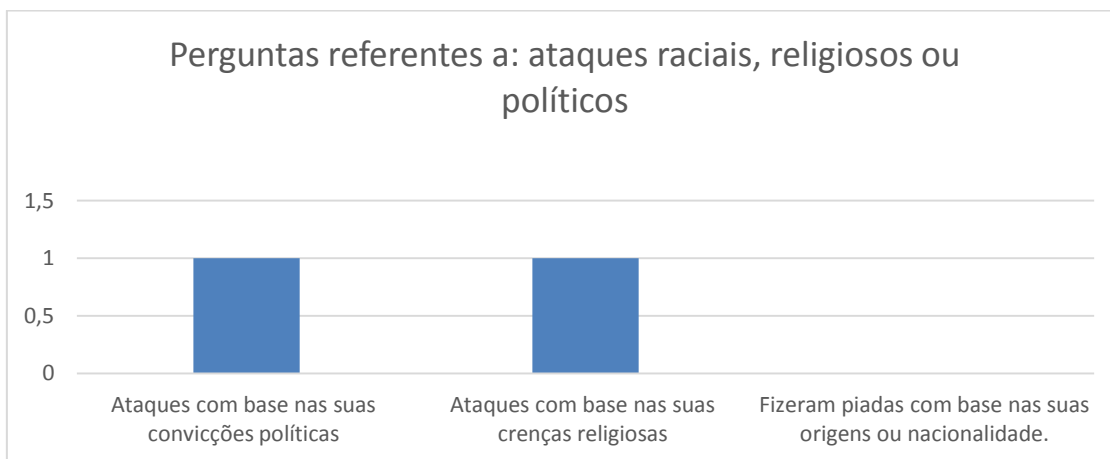


Legenda:

- a) Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.
- b) Foi alvo de agressões físicas
- c) Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence
- d) Impediram a sua presença física.
- e) Ameaçaram-no verbalmente
- f) Utilizaram o telefone para o aterrorizar
- g) Gritaram consigo ou insultaram-no
- h) Ridicularizaram-no em público
- i) Falaram mal de si em público
- j) Fizeram circular maldades e calúnias sobre si
- k) Foi alvo de ridicularizações
- l) Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para o poder ridicularizar.
- m) Foi agredido moralmente quando estavam a sós

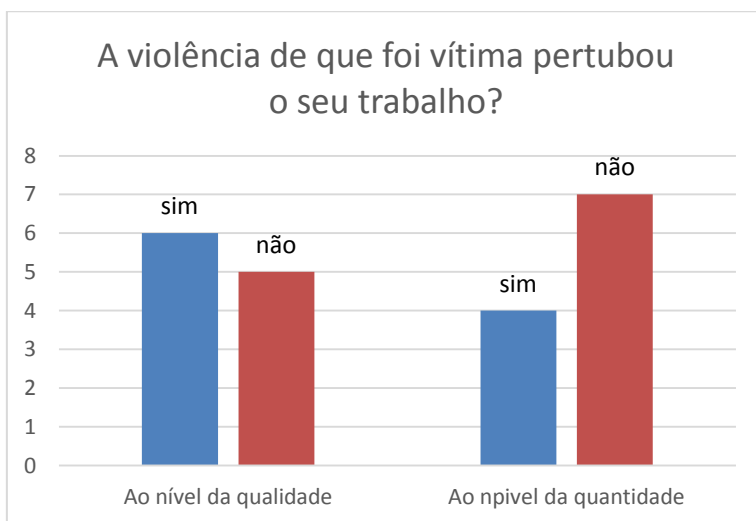
5.4 Questão 3

Essa questão foi a menos respondida no questionário, talvez fosse interessante colocar uma alternativa que possibilite os participantes a responder que não foi alvo de ataques desse tipo. Por se tratar de uma cidade pequena e de valores mais conservadores, onde a política é um campo muito acirrado, pode ser que a maioria dos participantes não tenha sofrido nenhum tipo de ataque racial, religioso ou político.



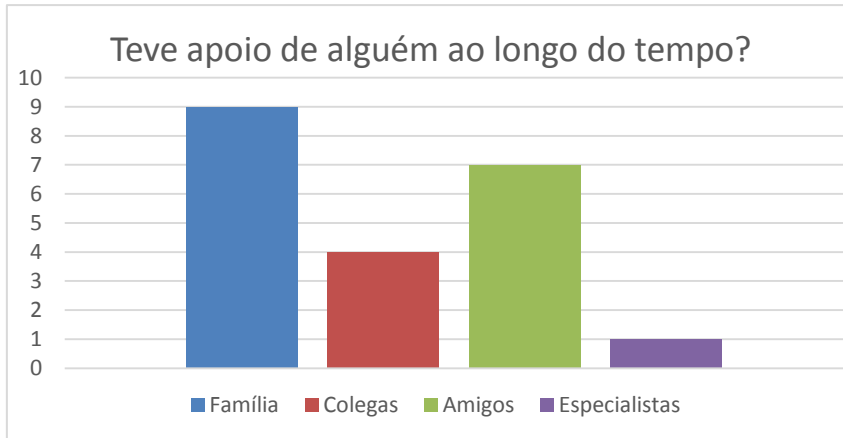
5.5 Questão 4

Nessa questão onze pessoas responderam, como na questão anterior isso pode ter acontecido pelo fato de que o participante não tenha sofrido algum tipo de violência. Com essa questão podemos observar que as vítimas de assédio tiveram seu trabalho perturbado mais em sua qualidade do que na quantidade.



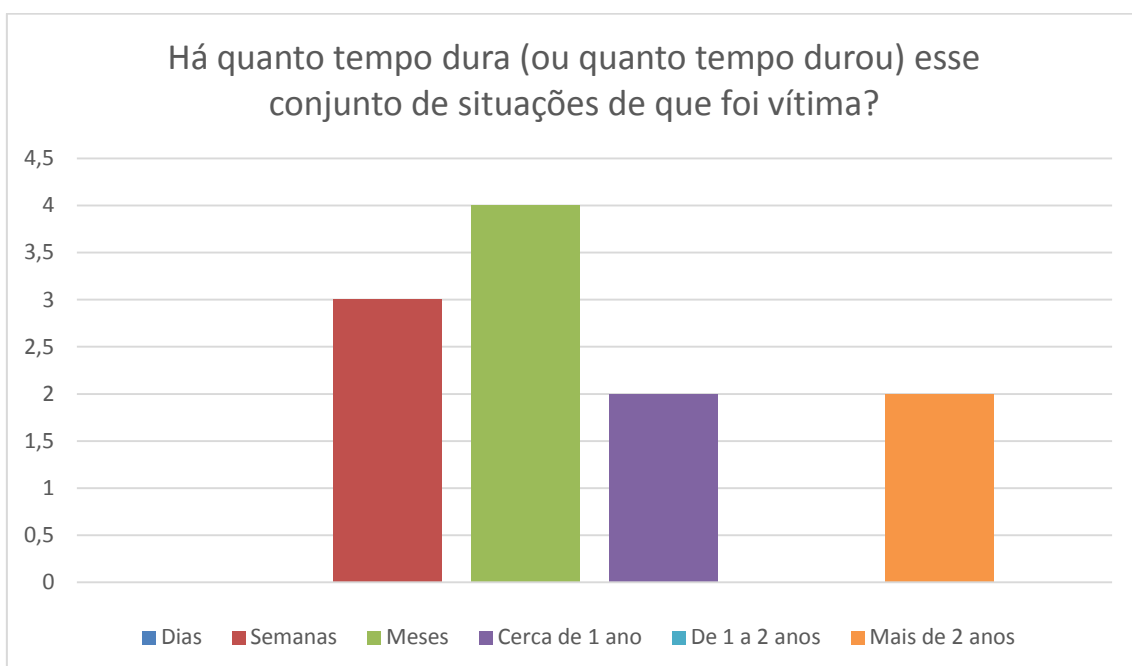
5.6 Questão 5

Verifica-se nessa questão que o apoio vem mais da família na maioria dos casos, isso pode ser pelo fato de os colegas se sentirem com medo de serem perseguidos, de sofrerem algum tipo de abuso, ou até mesmo de perderem o emprego.



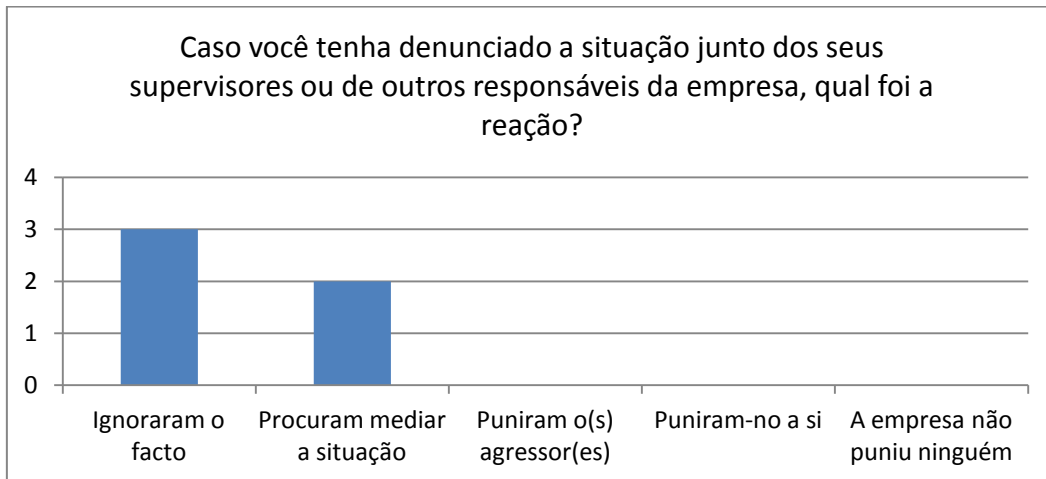
5.7 Questão 6

Com essa pergunta pode ser visto que a maioria do assédio dura em torno de meses e semanas, nenhum participante relatou algum tipo de abuso de dias e de 1 a 2 anos. Dois participantes relataram ter sofrido assédio por mais de 2 anos, o que foi uma surpresa para mim.



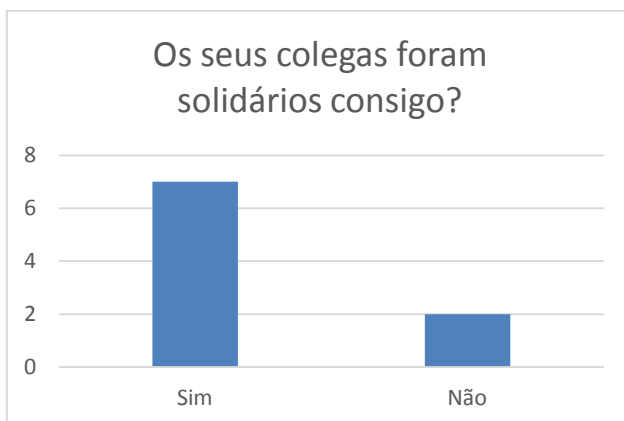
5.8 Questão 7

Nessa questão podemos perceber que poucos denunciam o assédio aos seus supervisores, pois apenas cinco participantes responderam à essa questão. Mas as que denunciaram responderam que os responsáveis ou os supervisores ignoraram o fato ou procuraram mediar a situação, nenhum respondeu que o agressor foi punido, o que acredito ser um ponto muito negativo.



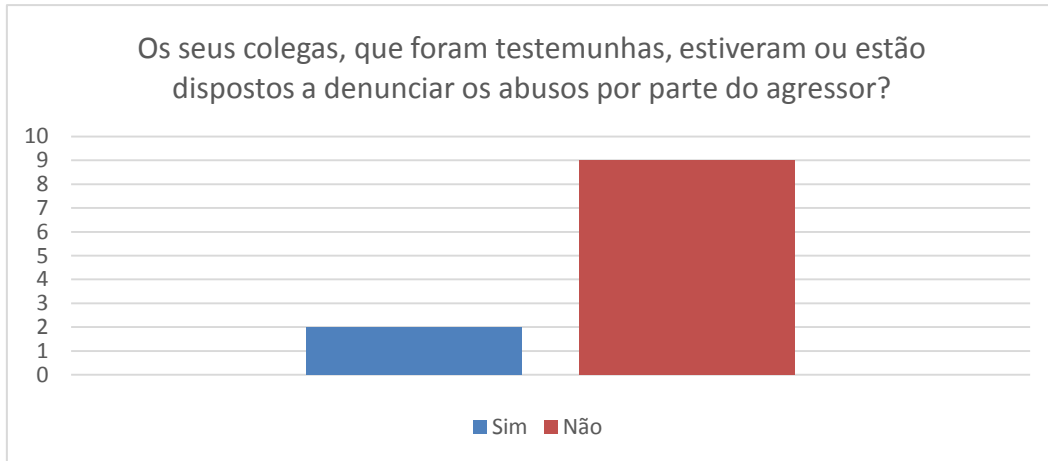
5.9 Questão 8

Com essa questão foi possível observar que os colegas se mostram solidários, talvez verbalizem suas indignações, mas não querem se comprometer com medo de represálias.



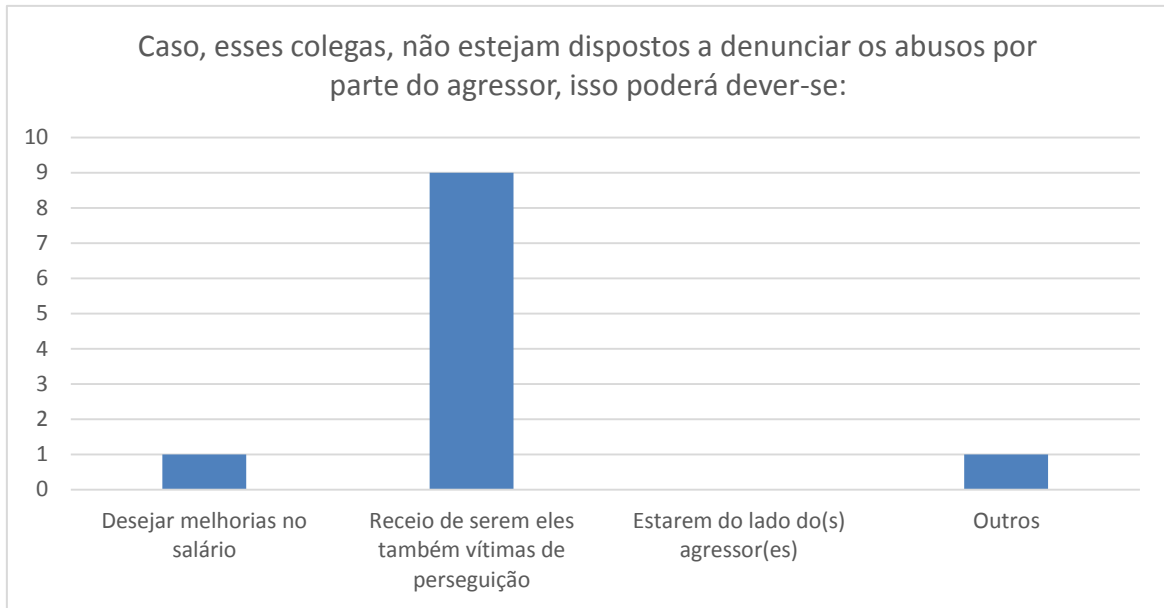
5.10 Questão 9

Como foi dito na análise de algumas questões anteriores, os colegas, mesmo afirmando já terem presenciado atos abusivos, não se dispõem a denunciar ou apoiar o assediado.



5.11 Questão 10

Fica claro, nessa questão, que a maioria dos colegas tem medo de serem também vítimas de perseguição e de sofrerem algum tipo de assédio.



5.12 Questão 11

Podemos observar que o assédio traz danos físicos e psíquicos para as pessoas assediadas, que pode durar até meses esses sintomas e traumas. O que acaba se estendendo para sua vida pessoal e comprometendo assim sua atividade laboral. A maioria dos participantes relatou sofrer crises de choro, insegurança, angústia e tristeza, irritabilidade, ansiedade e nervosismo ou agitação durante alguns meses. Relataram também sofrer, por alguns meses, impossibilidade de descansar, desmotivação pelo trabalho e menos confiança nas pessoas. A tabela a seguir mostra com todos os detalhes as respostas dos participantes.

	Algumas semanas	Alguns meses	Cerca de 1 ano	Vários anos
Falta de apetite	1	4	0	0
Falta de ar		1	1	1
Dores de estômago e abdominais	0	4	0	1
Dores musculares	0	2	0	2
Dores de cabeça	2	4	1	2
Dores nas costas	1	1	0	1
Dores no peito	2	2	0	1
Dores no pescoço	1	2	0	1
Sensação de nó na	3	3	1	1

garganta				
Problemas hormonais	0	2	0	1
Aumento da hipertensão	1	3	0	0
Doenças da pele	0	2	0	1
Tremores	0	2	0	1
Fraqueza nas pernas	1	1	0	0
Palpitações	2	2	0	1
Perda de apetite	1	4	0	0
Problemas sexuais	0	2	0	0
Suores excessivos	1	0	0	0
Vertigens ou tonturas	0	1	0	0
Aumento da tensão arterial	0	1	0	0
Desmaios	0	0	0	0
Boca seca	2	2	0	1
Diarréias/colite	3	2	1	0
Náuseas, vômitos	0	1	1	0
Cansaço nas pernas	0	1	0	0
Perdas de força	2	1	0	0
Menos energia e vitalidade	2	2	0	1
Fadiga permanente	0	2	0	0
Dificuldade em adormecer	1	4	0	1
Acordar várias vezes ao longo da noite	0	3	1	1
Acordar muito cedo	0	2	0	1
Pesadelos	1	3	0	1
Sentimentos de vergonha	1	1	0	0
Sentimentos de humilhação	1	4	0	1

Crises de choro	1	6	0	1
Angústia e tristeza	1	6	0	1
Ansiedade	2	6	0	2
Nervosismo ou agitação	0	6	0	1
Insegurança	0	6	0	1
Necessidade de realizar atos repetidamente	0	1	1	0
Aumento da imagem negativa de si mesmo	1	4	1	0
Apatia	0	3	0	1
Sentimento de insegurança	1	4	1	1
Ataques de pânico	1	1	1	0
Dificuldade de concentração	1	3	2	1
Perdas de memória	0	2	1	0
Ideias de suicídio	0	3	1	0
Impossibilidade de descansar	0	5	1	1
Irritabilidade	1	6	0	2
Aumento dos conflitos familiares	0	3	1	0
Os meus filhos foram afetados	0	2	0	0
A relação com o meu marido/esposa foi afetada	1	3	0	0
Aumento da visão negativa dos outros e do mundo	0	3	3	1
Isolei-me também dos	2	3	0	0

colegas				
Isolei-me também dos amigos	2	1	0	0
Agressividade/ataques de fúria	1	2	0	0
Ideias de homicídio	0	1	1	0
Desmotivação pelo trabalho	0	5	1	0
Sentimentos de incompetência profissional	1	3	2	0
Aumento do risco de acidentes no trabalho	0	1	0	1
Deixei de ter confiança nos responsáveis da organização	0	2	1	2
Tornei-me desconfiado e confio menos nas pessoas	0	5	0	3
Aumento do consumo de álcool	0	1	0	0
Aumento do consumo de medicamentos para os nervos ou depressão	0	3	2	0
Aumento do consumo de tabaco	1	2	0	0
Recurso a outras substâncias (designadamente drogas)	0	0	0	0
Outro sintoma	0	1	0	0

5.13 Análise final

O que se pode concluir com as questões aplicadas é que o serviço público, por estarem ligados as entidades governamentais tanto de forma política como administrativa, se torna em um ambiente mais carregado de situações maléficas. Assim os trabalhadores sofrem mais com a questão do assédio devido à falta de habilidade e capacitação da chefia imediata, que muitas vezes a escolha da chefia é em decorrência de parentesco ou propostas políticas e não pela competência ou aptidão. O que entra na questão da improbabilidade administrativa pública, como é citado por Lisboa (2011), uma espécie de imoralidade administrativa qualificada, e que sempre foi tida como sinônimo de desonra do homem público.

O que tem de ficar claro é que o trabalhador tem seus direitos, não somente na CLT, mas na constituição Federal de 1988 e também tem o art.11, caput da Lei de Improbidade Administrativa, onde é garantido os direitos e também ao meio ambiente de trabalho saudável, Lisboa (2011) diz

que quando a empresa motiva seus colaboradores, eles trabalham satisfeitos e acabam produzindo mais. Assim como também criam condições para que os demais colaboradores se sintam como parte do sucesso que estão ajudando a construir. Afirma que a motivação é alguma força direcionada dentro dos indivíduos, pela qual eles tentam alcançar uma meta, a fim de preencher uma necessidade ou expectativa (LISBOA, 2011).

O comportamento das pessoas no trabalho pode ser formulado por dois fatores. Seriam os fatores higiênicos e os fatores motivacionais, que são os responsáveis pelo bem-estar e satisfação dos funcionários nas organizações, constatando assim que na sua maioria é puramente ambiental a causa da insatisfação. O que podemos ver com a aplicação do questionário que as queixas são direcionadas a esse fator.

Já se pleiteia que o assédio moral seja reconhecido como doença com relação ao trabalho, devido a isso é importante que seja comunicado como acidente no trabalho. Para isso, o assediado deve registrar detalhadamente o que está acontecendo com ele, coletar provas como documentos que comprovem tarefas acima das suas metas ou outros tipos, conversar com o agressor na presença de testemunhas ou até mesmo procurar ajuda jurídica já que o assédio moral pode se tratar de caráter indenizatório.

Dito tudo acima, o que pode ser visto é que na questão um, da pesquisa realizada, os funcionários tem o conhecimento do que é assédio moral, o que difere do trabalho feito por

Teixeira (2018). Na questão dois pode ser confirmado que as agressões verbais e insultos são os tipos de assédio mais frequente relatado pelos pesquisados, o que também foi relatado no artigo de Teixeira (2018). Podemos concluir, pela terceira questão do questionário, a existência do nepotismo, racismo e a intolerância a outras religiões, que também são aspectos característicos do assédio moral, como colocado por Bobroff e Martins (2013). Podemos concluir que a qualidade do trabalho cai, mas a quantidade se mantém, o que mostra outra característica do assédio moral, pois a sobrecarga do trabalho também é considerada um assédio devido sua cobrança, confirmado também no artigo de Bobroff e Martins (2013).

Analisando os dados colhidos na questão cinco, podemos perceber que a família é a que mais apóia o assediado, seguindo os amigos, já que os colegas de trabalho não se manifestam, talvez por medo de perseguição e até da perda do trabalho, o que foi confirmado em uma pesquisa do ministério da saúde. A sexta questão mostrou que o tempo de duração do assédio moral pode variar. Vimos que o período mais relevante foi de um ano, mas os artigos estudados mostraram que pode variar de uma semana a anos. Sendo um aspecto importante quando se fala em prevenção, como relatado no artigo de Bobroff e Martins (2013). Na questão sete ficou clara a falta de punição dos agressores, seja por omissão da empresa e seus supervisores ou devido à falta de legislação específica. As questões nove e dez mais uma vez confirmam o que foi dito no trabalho, que muitas vezes o agredido não denuncia por falta de apoio e testemunhas no seu ambiente de trabalho. Com a questão onze podemos avaliar como assédio compromete a vida do agredido, desestabilizando-o emocionalmente e fisicamente. A ansiedade foi o que mais relataram sentir frente a esse problema, acompanhados na seqüência por dores de cabeça, sensação de nó na garganta, crises de choro, irritabilidade e angustia e tristeza.

A partir do século XX a relação entre saúde/doença mental e trabalho foi consolidada no campo científico, sendo apontada como um marco divisor, como mostra o artigo das telefonistas de Le Guillant publicado em 1956. Os sintomas relatados comprometem o indivíduo, podendo desencadear a depressão, o que é considerado uma doença ocupacional, que está inserida no anexo II do decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social) como uma das doenças relacionadas ao trabalho. Podendo assim concretizar que todas essas práticas constrangedoras e agressivas, comprometem a identidade da vítima, sendo ignorada, hostilizada e isolada, o que torna seu viver difícil, onde medo passa a dominar sua existência deixando marcas em sua memória do corpo predominando as emoções tristes da pessoa (LISBOA, 2011).

6. CONCLUSÃO

Nesse trabalho pude observar que o assédio moral é um assunto já do conhecimento dos trabalhadores, diferente do trabalho realizado em 2011 por Almeida pela fundação Oswaldo Cruz que na ocasião concluiu se tratar de um tema ainda desconhecido, tendo em seu trabalho idéias de suicídio, dores generalizadas, depressão e insônia um dos agravantes a saúde da pessoa assediada. Na pesquisa realizada já é um assunto abordado dentro da instituição na atualidade. E que as mulheres, na maioria dos casos, são as que sofrem mais o assédio, ou são elas quem tem mais predominância de relatar os fatos ocorridos, as maiores queixas foram: irritabilidade, crise de choro, angústia e tristeza, dores de cabeça sendo o principal sintoma a ansiedade. Todos os entrevistados já sofreram o assédio de alguma maneira.

O serviço público ainda não está preparado para lidar com esse problema dentro das repartições, pois o assédio não é visto como uma “doença” preventiva. Já que afeta mais o lado psicológico do indivíduo.

Os cargos de chefia deveriam de alguma forma ter um treinamento, ou estarem preparados para abordagem de uma situação de assédio moral junto dos funcionários. Mas é um problema que ainda não apresenta solução devido à omissão. Essa sendo a causa percussora para que não sejam tomadas providências sobre as situações vividas pelo funcionário. O medo de perder o emprego, sofrer represálias e até mesmo passar pelo assédio faz com que quem presencia o assédio não queira se envolver em defesa do assediado, o que faz com que o assediador tenha a certeza de que não será punido.

ANEXO

Questionário para trabalho de conclusão de curso em Gestão Pública

Faculdade de São João Del Rei

IDADE:

SEXO:

Você sabe o que é assédio moral?

() sim

() não

Perguntas referentes a: críticas, direitos legais, isolamento e desconsideração

Questão 1: Marque com um “X”

- a) Foi obrigado a fazer tarefas humilhantes.
- b) Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva
- c) Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluído ou “colocado na prateleira”
- d) Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade
- e) Recebeu tarefas muito inferiores à sua capacidade ou competência profissional.
- f) Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.
- g) Deram-lhe instruções confusas
- h) Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço
- i) Houve supervisão excessiva de seu trabalho
- j) Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho
- l). Mudaram-no de sector para o isolar
- m). Não o cumprimentavam nem falavam consigo
- n). Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas
- o). Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo

- p). Ignoravam a sua presença na frente dos outros
- q)As suas opiniões e pontos de vista eram ignorados
- r) Impediram-no de se expressar.

Questão 2: Perguntas referentes a: Ataques físicos e verbais (explícitos e implícito)

- n) Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.
- o) Foi alvo de agressões físicas
- p) Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence
- q) Impediram a sua presença física.
- r) Ameaçaram-no verbalmente
- s) Utilizaram o telefone para o aterrorizar
- t) Gritaram consigo ou insultaram-no
- u) Ridicularizaram-no em público
- v) Falaram mal de si em público
- w) Fizeram circular maldades e calúnias sobre si
- x) Foi alvo de ridicularizações
- y) Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para o poder ridicularizar.
- z) Foi agredido moralmente quando estavam a sós

Questão 3: Perguntas referentes: Ataques raciais, religiosos ou políticos

- a) Foi alvo de ataques com base nas suas convicções políticas
- b) Foi alvo de ataques com base nas suas crenças religiosas
- c) Fizeram piadas com base nas suas origens ou nacionalidade.

Questão 4: A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho?

1- Ao nível da qualidade -- Sim () Não ()

2 - Ao nível da quantidade -- Sim () Não ()

Questão 5: Teve apoio de alguém ao longo do tempo?

1 - Família 3.- Colegas

2 - Amigos 4 - Especialistas

Questão 6: Há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) esse conjunto de situações de que foi vítima?

1 - Dias 2 - Semanas 3 - Meses 4 - Cerca de 1 ano

5 - De 1 a 2 anos 6 - Mais de 2 anos

Questão 7: Caso você tenha denunciado a situação junto dos seus supervisores ou de outros responsáveis da empresa, qual foi a reação?

1 - Ignoraram o facto

2 - Procuram mediar a situação

3 - Puniram o(s) agressor(s)

4 - Puniram-no a si, demitindo-o(a) ou deixando-o(a) isolado(a) noutra serviço

5 - A empresa não puniu ninguém, mas adoptou medidas de prevenção para lidar com casos futuros

Questão 8: Os seus colegas foram solidários consigo? Sim Não

Questão 9: Os seus colegas, que foram testemunhas, estiveram ou estão/estiveram dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor? Sim Não

Questão 10: Caso, esses colegas, não estejam dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor, isso poderá dever-se:

1 - Desejar melhorias no salário

2 - Receio de serem eles também vítimas de perseguição

3 - Estarem do lado do(s) agressor (es)

4 - Outros

Questão 11: Quais foram os principais sintomas que apresentou, depois de este problema ter ocorrido?

Marque o(s) sintoma(s) que teve.

Indique através de um número o tempo que terá, mais ou menos durado cada um deles.

Algumas semanas	Alguns meses	Cerca de 1 ano	Vários anos
1	2	3	4

Exemplo: 3 angústias 4 desmotivações profissional

1. ___ Falta de apetite

49. ___ Irritabilidade

2. ___ Falta de ar

50. ___ Aumento dos conflitos familiares

3. ___ Dores de estômago e abdominais musculares

51. ___ Os meus filhos foram afetado
52. ___ A relação com o meu marido/esposa foi afetada

5. ___ Dores de cabeça
outros e do mundo

53. ___ Aumento da visão negativa dos

6. ___ Dores nas costas
colegas

54. ___ Isolei-me dos

7. ___ Dores no peito
também dos amigos

55. ___ Isolei-me

8. ___ Dores no pescoço 56. ___ Agressividade/ataques de fúria

9. ___ Sensação de nó na garganta
homicídio
10. ___ Problemas hormonais
pelo trabalho
11. ___ Aumento da hipertensão
incompetência profissional
12. ___ Doenças da pele
trabalho
13. ___ Tremores
organização
14. ___ Fraqueza nas pernas,
pessoas
15. ___ Palpitações,
16. ___ Perda de apetite
ou depressão
17. ___ Problemas sexuais
18. ___ Suores excessivos
(designadamente drogas)
19. ___ Vertigens ou tonturas
sintoma: _____
20. ___ Aumento da tensão arterial
21. ___ Desmaios
22. ___ Boca seca
23. ___ Diarreias/colite
24. ___ Náuseas, vômitos
25. ___ Cansaço nas pernas
57. ___ Ideias de
58. ___ Desmotivação
59. ___ Sentimentos de
60. ___ Aumento do risco de acidentes no
61. ___ Deixei de ter confiança nos responsáveis da
62. ___ Tornei-me desconfiado (a) e confio menos nas
63. ___ Aumento do consumo de álcool
64. ___ Aumento do consumo de medicamentos para os nervos
65. ___ Aumento do consumo de tabaco
66. ___ Recurso a outras substâncias
67. Outro

26. ___ Perda de força
27. ___ Menos energia e vitalidade
28. ___ Fadiga permanente
29. ___ Dificuldade em adormecer;
30. ___ Acordar várias vezes ao longo da noite
31. ___ Acordar muito cedo
32. ___ Pesadelos
33. ___ Sentimentos de vergonha
34. ___ Sentimentos de humilhação
35. ___ Crises de choro
36. ___ Angústia e tristeza
37. ___ Ansiedade
38. ___ Nervosismo ou agitação
39. ___ Insegurança
40. ___ Necessidade de realizar atos repetidamente
41. ___ Aumento da imagem negativa de si mesmo
42. ___ Apatia
43. ___ Sentimento de insegurança
44. ___ Ataques de pânico
45. ___ Dificuldade de concentração
46. ___ Perdas de memória
47. ___ Ideias de suicídio
48. ___ Impossibilidade de descansar

REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA, G. N., Assédio moral no serviço público: uma revisão sobre as implicações na saúde dos trabalhadores e o aporte normativo brasileiro, Fundação Oswaldo Cruz, Recife/ 2011.
2. BARRETO, B. T. R. e NETO, J. D. S., Assédio moral no âmbito da administração pública: uma conduta de improbidade sob o viés da moralidade administrativa, Anáís do I Congresso Rondoniense de Carreiras Jurídicas, Porto Velho/RO, 29 e 30 de novembro de 2016, p. 158 a 177
3. BOBROFF, M. C. C. e MARTINS, J. T., Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho, Universidade Estadual de Londrina, 2013.
4. BOHRER, R. S., Motivação: abordagem crítica da teoria de Maslow pela propaganda – Rev. Adm. Empres. Vol.21 no.4 São Paulo OUT/DEZ. 1981
5. FRAGA, L. D., Motivação nas organizações, Faculdade Católica de Uberlândia
6. GARCIA, D. B., Diferentes tipos de liderança e sua influência no clima organizacional, 13 de dezembro de 2012, Disponível em: <http://www.administradores.com.br/producao-academica/os-diferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional/5220/>, Acesso em: 15 de Fevereiro de 2018.
7. GOIS, G. e SANTOS, A. M., Motivação: uma análise do comportamento do indivíduo dentro das organizações, DEZ/2010
8. LISBOA, A., Assédio moral no ambiente de trabalho, Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana, 2011.
9. OLIVEIRA, F. B., SANT'ANNA, A. S. e VAZ, S. L., Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro, RAP Rio de Janeiro 44(6): 1453-75, NOV./DEZ. 2010
10. PERIARD, G., Tudo sobre a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, Sobre Administração, 2011, 11
11. SIQUEIRA, C. F. e NETO, J.L. A., Fatores influenciadores na Cultura e no Clima Organizacional que refletem na Motivação, Liderança e Comunicação de uma Empresa de Juazeiro do Norte – CE, Revista de Psicologia, ano 9 no 25 Fevereiro/2015
12. SOUZA, H. A., Princípios da administração científica, 16 de maio de 2017.
13. TEIXEIRA, J. M. C., Assédio moral no trabalho, 23 de maio de 2018.