

Moral Harassment In The Work Enviroment. Case Study In A Division Of A Public Agency In The City Of Manaus.

Andrea Figueiredo Silva Noronha¹

Maryângela Aguiar Bittencourt²

Orlem Pinheiro De Lima³

Wlademir Leite Correia Filho⁴

Márcia Ribeiro Maduro⁵

Resumo

O assédio moral nas organizações públicas é uma preocupação crescente, impactando negativamente o ambiente de trabalho e a eficiência dos serviços prestados. A hierarquia rígida e a falta de mecanismos eficazes para lidar com denúncias contribuem para a persistência desse fenômeno, comprometendo o bem-estar dos funcionários e a qualidade do serviço público. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo geral desenvolver uma estratégia abrangente para prevenir e lidar eficazmente com casos de assédio moral no ambiente de trabalho da Divisão na cidade de Manaus-AM. Metodologicamente, a pesquisa foi de caráter bibliográfico, documental e de campo. Os questionários ressaltaram a identificação desses comportamentos em contextos específicos, destacando a oportunidade de melhorar as relações interpessoais e o bem-estar dos colaboradores. A análise quantitativa e qualitativa proporcionou uma compreensão abrangente, servindo como base positiva para futuras estratégias de intervenção e prevenção. Os resultados destacaram uma conscientização significativa sobre casos de assédio moral na Divisão, conforme expresso pelos relatos dos participantes nos questionários. Como conclusão pode-se abstrair que o assédio moral é uma realidade presente e impactante, demandando medidas efetivas para combatê-lo e a conscientização e a promoção de um ambiente saudável são fundamentais para prevenir e lidar com o assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Ambiente de trabalho; Estratégias de prevenção; Impacto nas relações interpessoais; Bem-estar do colaborador.

Date of Submission: 26-05-2024

Date of Acceptance: 06-06-2024

I. Introdução

Diante da crescente preocupação com o bem-estar dos colaboradores e a busca por um ambiente laboral saudável, é essencial compreender a natureza, as causas subjacentes e as consequências do assédio moral nesse contexto específico. Além disso, é importante identificar lacunas nas políticas e práticas atuais de prevenção e intervenção, a fim de desenvolver estratégias eficazes para combater e mitigar esse problema, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e produtivo.

Esta pesquisa buscou abordar os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho em uma Divisão de um órgão público na cidade de Manaus. O objetivo foi desenvolver uma estratégia abrangente para prevenir e lidar eficazmente com casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Para tanto buscou-se uma avaliação detalhada do ambiente de trabalho na Divisão onde se realizou o estudo, de igual forma foram identificados programas de conscientização e treinamento dos funcionários da divisão sobre o tema central, assim como os protocolos de relato, investigação e ação em casos de assédio moral. Verificou-se que o assédio moral pode ter efeitos profundos na saúde mental, na motivação e no desempenho dos funcionários, afetando tanto o indivíduo quanto a organização como um todo.

¹ Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela Universidade do Estado do Amazonas – E-mail: afsn.pp22@uea.edu.br

² Professora Doutora da Universidade do Estado do Amazonas – E-mail: mbittencourt@uea.edu.br

³ Professor Doutor da Universidade do Estado do Amazonas – E-mail: olima@uea.edu.br

⁴ Professor Doutor da Universidade do Estado do Amazonas – E-mail: wfilho@uea.edu.br

⁵ Professora Doutora da Universidade do Estado do Amazonas – E-mail: rmaduro@uea.edu.br

Este estudo buscou contribuir para a promoção de um ambiente laboral saudável ao identificar os fatores que contribuem para o assédio moral nessa divisão e ao propor estratégias de prevenção e intervenção adequadas, visando a melhoria das relações interpessoais, o aumento da satisfação dos colaboradores e a otimização do desempenho organizacional.

II. Fundamentação Teórica

O referencial teórico deste estudo baseia-se principalmente na teoria do assédio moral no ambiente de trabalho, proposta por Heinz Leymann na década de 1980 e posteriormente desenvolvida por outros pesquisadores. Autores contemporâneos como Namie (2003), Einarsen (2009), Einarsen e Nielsen (2015) e Zapf et al. (2011) têm contribuído significativamente para a compreensão das diferentes formas de assédio moral, seus estágios de evolução, os impactos na saúde física e mental das vítimas, bem como os fatores organizacionais que podem propiciar sua ocorrência. Além disso, a teoria das relações interpessoais no trabalho de Liden e Maslyn (2003) foi explorada para compreender como as dinâmicas de poder, a comunicação e a colaboração entre os membros da organização podem influenciar a incidência do assédio moral.

O ambiente de trabalho: fatores que possam contribuir para a ocorrência de assédio moral.

O ambiente de trabalho é uma esfera complexa em que convergem dinâmicas sociais intrincadas, englobando uma rede de relações interpessoais e hierárquicas que exercem influência direta sobre a saúde emocional e o bem-estar psicológico dos colaboradores. Neste contexto, emerge o fenômeno do assédio moral, uma problemática de considerável relevância para a compreensão da dinâmica organizacional.

A assimetria de poder no ambiente laboral é um fator preponderante na geração do assédio moral. A presença de hierarquias rígidas e o exercício inadequado de autoridade podem propiciar a ocorrência do fenômeno, visto que indivíduos em posições superiores se utilizam de seu poder para subjugar os subordinados. A literatura assinala que "abusos de poder estão frequentemente associados ao assédio moral, à medida que indivíduos que ocupam posições de autoridade podem explorar seu status para impor seu domínio sobre os outros" (Zapf et al., 2011, p. 60).

A ausência de conscientização e compreensão aprofundada acerca do assédio moral pode ser um fator contribuinte para sua proliferação no ambiente de trabalho. A falta de educação a respeito do tema pode levar à subestimação dos efeitos prejudiciais do assédio, além de dificultar a identificação precoce desses comportamentos. "A falta de informação e conhecimento sobre o assédio moral pode criar um contexto onde tais comportamentos são negligenciados ou minimizados" (Einarsen; Nielsen, 2015, p. 132).

A ambiguidade de papéis e responsabilidades no ambiente de trabalho constitui outro aspecto a ser considerado no contexto do assédio moral. A falta de clareza quanto às funções e expectativas de cada colaborador pode gerar incerteza e conflito, estabelecendo as bases para a manifestação do assédio. "A ambiguidade de papéis pode gerar conflitos interpessoais, proporcionando um ambiente onde comportamentos de assédio podem florescer devido à incerteza sobre expectativas e responsabilidades" (Einarsen, 2009, p. 606).

A comunicação ineficaz no ambiente de trabalho pode resultar em mal-entendidos, ressentimentos e hostilidades, elementos que podem alimentar a ocorrência de assédio moral. A ausência de canais de comunicação abertos e eficazes pode contribuir para a escalada de conflitos não resolvidos. "A comunicação inadequada pode criar um ambiente favorável à disseminação de boatos, exclusão e outros comportamentos que caracterizam o assédio moral" (Einarsen et al., 2003, p. 12).

Em síntese, o ambiente de trabalho é o resultado da interação complexa de variáveis que podem contribuir para a ocorrência do assédio moral. Dinâmicas de poder, cultura organizacional, falta de conscientização, ambiguidade de papéis, comunicação deficiente e pressão por desempenho constituem alguns dos componentes que interagem para estabelecer um terreno propício a comportamentos prejudiciais. O entendimento profundo destes fatores é essencial para a formulação de estratégias preventivas e de intervenção.

Programa de conscientização e treinamento para os funcionários: a sensibilização sobre o assédio moral, seus efeitos e formas de prevenção A implementação de um programa de conscientização e treinamento para os funcionários emerge como uma estratégia crucial na abordagem do assédio moral no ambiente de trabalho. A sensibilização dos colaboradores sobre os diversos aspectos do fenômeno, seus impactos psicológicos e formas de prevenção, constitui um mecanismo de empoderamento coletivo para lidar com essa problemática. Segundo Salin (2015, p.52), "programas de treinamento que visam aumentar a conscientização dos funcionários sobre o assédio moral podem ser uma ferramenta eficaz para prevenir e abordar esse problema".

Os programas de conscientização e treinamento devem ser estruturados de forma a alcançar objetivos específicos, como o esclarecimento sobre o que constitui assédio moral, a identificação de seus sinais precoces e a compreensão dos efeitos devastadores que pode acarretar. Além disso, o programa deve abranger estratégias de prevenção e mecanismos para a denúncia segura. Nesse sentido, Hershcovis e Barling (2010, p. 155) sugerem que "os programas de treinamento podem abranger desde a definição do assédio moral até o desenvolvimento de habilidades para comunicar preocupações e lidar com situações difíceis".

Uma abordagem multifacetada que envolva diversos métodos de aprendizagem, como workshops, palestras, estudos de caso e discussões em grupo, pode otimizar a eficácia do programa. A participação ativa dos funcionários na aprendizagem contribui para a internalização dos conceitos e estratégias. Conforme apontado por Bacharach, Borgatta e Borgatta (2007, p. 332), "programas de treinamento que engajam os participantes em atividades práticas e interativas tendem a ser mais eficazes na promoção de mudanças comportamentais".

Os programas de conscientização e treinamento não apenas buscam informar os colaboradores, mas também almejam promover uma mudança de percepção coletiva e contribuir para a transformação da cultura organizacional. Ao sensibilizar os funcionários para a importância do respeito mútuo e da empatia, os programas podem catalisar a criação de um ambiente mais saudável e inclusivo. De acordo com Einarsen e Skogstad (1996), "a sensibilização sobre o assédio moral pode contribuir para uma cultura organizacional mais consciente e compassiva" (p. 194).

O apoio e engajamento da alta administração são cruciais para o sucesso dos programas de conscientização e treinamento. Líderes que valorizam a promoção de um ambiente livre de assédio moral e participam ativamente nos programas transmitem uma mensagem de comprometimento com a causa. Hershcovis e Barling (2010) afirmam que "a liderança comprometida com a prevenção do assédio moral é fundamental para estabelecer a cultura de respeito e integridade" (p. 156).

A avaliação da eficácia dos programas é fundamental para identificar lacunas e oportunidades de melhoria. Métricas como a redução de relatos de assédio, o aumento da sensibilização e a mudança de comportamentos hostis podem ser avaliadas para determinar o impacto do treinamento. Salin (2015) destaca que "a avaliação contínua permite ajustes para garantir que os programas permaneçam relevantes e eficazes ao longo do tempo" (p. 54).

A implementação dos programas de conscientização e treinamento pode enfrentar desafios, como a resistência à mudança e a manutenção da sustentabilidade ao longo do tempo. Portanto, é crucial adotar abordagens que envolvam a comunicação transparente, o engajamento de stakeholders e a adaptação constante às necessidades da organização. Bacharach, Borgatta e Borgatta (2007) enfatizam que "a implementação bem-sucedida requer estratégias para superar a resistência e garantir a integração dos programas na cultura organizacional" (p. 335).

Portanto, a implementação de programas de conscientização e treinamento direcionados à sensibilização sobre o assédio moral, seus efeitos e formas de prevenção, assume um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Por meio de abordagens educacionais multifacetadas, participação ativa, liderança comprometida e avaliação contínua, os programas podem não apenas informar, mas também catalisar a mudança cultural necessária para combater efetivamente o assédio moral. Ao dialogarem entre si, Salin (2015), Hershcovis e Barling (2010), Bacharach, Borgatta e Borgatta (2007), e Einarsen e Skogstad (1996) convergem ao afirmar que a conscientização e o treinamento são pilares fundamentais na construção de uma cultura organizacional mais ética, empática e livre de assédio moral.

Lidando com casos de assédio moral: a confidencialidade Das denúncias e a aplicação de medidas corretivas apropriadas O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema que persiste, afetando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como o desempenho das organizações. Para lidar com essa questão de forma eficaz, é essencial que as denúncias sejam tratadas com confidencialidade e que medidas corretivas apropriadas sejam aplicadas. Neste contexto, a literatura acadêmica e os especialistas em recursos humanos têm destacado a importância de uma abordagem sistemática para lidar com o assédio moral. Neste texto, exploraremos como a confidencialidade das denúncias e a aplicação de medidas corretivas apropriadas são fundamentais para abordar o assédio moral no ambiente de trabalho.

A confidencialidade das denúncias desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente seguro para os denunciadores. Como ressalta Silva (2020, p. 78), "a garantia de confidencialidade é um elemento-chave para encorajar os trabalhadores a relatar casos de assédio moral". A confidencialidade permite que os denunciadores se sintam seguros ao relatar o assédio, minimizando o medo de retaliação por parte dos agressores ou da própria organização. Sem a garantia de confidencialidade, os trabalhadores podem hesitar em denunciar o assédio, o que perpetua um ambiente tóxico e prejudicial.

Além disso, a confidencialidade das denúncias contribui para a eficácia das investigações internas. Como aponta Souza (2018, p. 112), "a confidencialidade é fundamental para evitar que as informações sejam manipuladas ou destruídas pelos envolvidos no assédio". Quando as denúncias são mantidas em sigilo, a organização tem a oportunidade de realizar investigações imparciais e completas, identificando os responsáveis e coletando evidências de forma eficaz.

A aplicação de medidas corretivas apropriadas é outra faceta fundamental no combate ao assédio moral. Uma vez que uma denúncia é confirmada como válida, é imperativo que a organização tome medidas eficazes para corrigir o problema e evitar sua recorrência. Nesse sentido, Santos (2021, p. 89) destaca que "a aplicação de medidas corretivas é a etapa mais crítica do processo, pois é onde a organização demonstra seu comprometimento em criar um ambiente de trabalho saudável".

As medidas corretivas podem incluir desde ações disciplinares contra os agressores até a implementação de programas de conscientização e treinamento para prevenir o assédio moral. A natureza das medidas depende da gravidade do assédio, das políticas da organização e das leis locais. O importante é que essas medidas sejam proporcionais à gravidade do assédio e sejam aplicadas de forma consistente.

Uma das abordagens mais eficazes para lidar com o assédio moral é a criação de políticas e procedimentos claros para a prevenção e o combate ao problema. Conforme enfatiza Gonçalves (2017, p. 32), "as políticas organizacionais devem definir o que constitui assédio moral, como denunciá-lo e qual é o processo de investigação". Essas políticas devem ser amplamente divulgadas e compreendidas por todos os funcionários, e devem ser aplicadas de forma consistente.

Outro aspecto crítico na aplicação de medidas corretivas é a atenção às necessidades de apoio psicológico e emocional dos denunciadores. Muitas vezes, as vítimas de assédio moral enfrentam consequências emocionais graves, como estresse, ansiedade e depressão. Como salienta Torres (2018, p. 67), "a organização deve oferecer apoio psicológico às vítimas, conectando-as a recursos de aconselhamento e assistência". Isso não apenas ajuda as vítimas a se recuperarem, mas também demonstra a preocupação da organização com seu bem-estar.

A eficácia das medidas corretivas também está ligada à cultura organizacional. Para promover um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio moral, é necessária uma mudança cultural profunda. Como argumenta Almeida (2019, p. 56), "a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na prevenção do assédio moral, pois molda as atitudes e comportamentos dos funcionários". Uma cultura que valoriza a diversidade, a inclusão e o respeito mútuo é essencial para prevenir o assédio moral.

Em relação à confidencialidade das denúncias, é importante ressaltar que os sistemas de denúncias anônimas desempenham um papel crucial na promoção do sigilo e no encorajamento dos denunciadores a se manifestarem. Conforme aponta Pereira (2019, p. 68), "os sistemas de denúncias anônimas permitem que os trabalhadores relatem casos de assédio sem revelar sua identidade, o que pode ser especialmente importante quando há temores de retaliação". No entanto, é fundamental que esses sistemas sejam gerenciados com responsabilidade e que as denúncias anônimas sejam tratadas com seriedade.

Portanto, lidar com casos de assédio moral requer uma abordagem sistemática que inclua a confidencialidade das denúncias e a aplicação de medidas corretivas apropriadas. A confidencialidade é fundamental para encorajar os trabalhadores a denunciar o assédio e para garantir investigações imparciais. A aplicação de medidas corretivas adequadas, por sua vez, exige políticas claras, liderança comprometida, avaliação contínua e apoio às vítimas. Além disso, é essencial promover uma mudança cultural que valorize o respeito, a inclusão e a diversidade. Somente com uma abordagem abrangente e sustentada é possível criar um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio moral.

III. Metodologia

A presente pesquisa adotou uma abordagem descritiva e exploratória para analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho na Divisão de Vigilância

Norte. O objetivo central foi compreender esse fenômeno, identificando suas causas e propondo estratégias para combatê-lo.

A natureza descritiva da pesquisa permitiu uma análise aprofundada do assédio moral, enquanto a abordagem exploratória possibilitou a investigação de novas perspectivas e insights sobre o tema. O enfoque qualitativo foi escolhido para capturar as experiências e visões dos colaboradores da Divisão de Vigilância Norte.

Os procedimentos de pesquisa envolveram métodos diversos. A pesquisa documental incluiu a revisão de documentos internos, políticas de recursos humanos e registros de incidentes relacionados ao assédio moral. Essa análise documental proporcionou uma compreensão mais ampla do contexto organizacional e de casos previamente registrados.

A pesquisa bibliográfica consistiu na revisão da literatura científica sobre assédio moral no ambiente de trabalho, teorias de gestão de recursos humanos e psicologia organizacional. Essa revisão teve o propósito de embasar teoricamente a pesquisa e contextualizar o fenômeno dentro de um quadro mais amplo.

A coleta de dados primários foi conduzida por meio de questionários aplicados aos colaboradores da Divisão, buscando obter informações qualitativas sobre suas experiências e perspectivas. Essa pesquisa de campo proporcionou dados essenciais para complementar a análise.

Além disso, foi realizado um estudo de caso aprofundado da Divisão como uma unidade específica, visando entender o contexto, práticas organizacionais e dinâmicas relacionadas ao assédio moral.

O universo da pesquisa compreendeu todos os colaboradores da Divisão (18 pessoas) e a amostra foi selecionada de forma intencional (10 pessoas), abrangendo diferentes cargos, experiências e níveis hierárquicos para garantir uma representação abrangente.

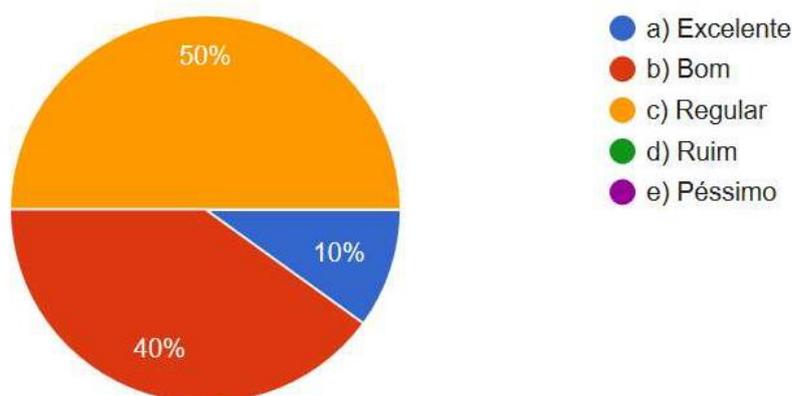
Os instrumentos de pesquisa incluíram questionários para a pesquisa documental e revisão bibliográfica. A análise e tratamento dos dados coletados envolveram a organização e categorização das informações, identificação de padrões e tendências, além de uma análise qualitativa dos dados da pesquisa de campo e uma

análise quantitativa dos dados da pesquisa documental. Essa abordagem metodológica abrangente permitiu uma compreensão mais profunda do fenômeno do assédio moral na Divisão.

IV. Resultados E Discussão

Na presente seção, mergulhou-se na análise e discussão dos resultados obtidos no estudo sobre o assédio moral na Divisão. A compreensão aprofundada dos dados coletados proporciona uma visão mais clara e abrangente dos padrões e dinâmicas subjacentes ao fenômeno, permitindo-nos explorar suas nuances e implicações de maneira significativa. Ao confrontar as evidências empíricas com os objetivos propostos, esta análise busca desvelar não apenas a prevalência do assédio moral, mas também os fatores contextuais que contribuem para sua manifestação. Neste contexto, examinaremos os resultados à luz da literatura pertinente, destacando correlações, anomalias e tendências emergentes.

Gráfico 1: Percepção sobre o ambiente de trabalho na Divisão



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

A pesquisa que avalia a percepção dos participantes sobre o ambiente de trabalho na Divisão de Vigilância Norte em relação ao assédio moral apresenta uma distribuição dos resultados que merece uma análise crítica detalhada. Os dados revelam que 10% dos participantes classificaram o ambiente como "Excelente", enquanto 40% o consideraram "Bom". No entanto, a maioria dos participantes, ou seja, 50%, avaliou o ambiente como "Regular", com nenhuma indicação de que seja "Ruim" ou "Péssimo".

A porcentagem de respostas "Excelente" é relativamente baixa, sugerindo que uma minoria dos participantes tem uma visão extremamente positiva do ambiente de trabalho em relação ao assédio moral. Isso pode ser um sinal positivo, indicando que a maioria dos funcionários não está enfrentando problemas sérios de assédio moral. No entanto, é importante considerar que 50% dos participantes avaliaram o ambiente como "Regular", o que sugere que há espaço para melhorias, e a pesquisa não explora as razões por trás dessa avaliação.

A ausência de respostas "Ruim" ou "Péssimo" pode ser interpretada de várias maneiras. Pode ser uma indicação de que o problema de assédio moral é mínimo ou inexistente na Divisão de Vigilância Norte, o que seria uma notícia positiva. Por outro lado, pode ser um sinal de que os funcionários relutam em relatar ou reconhecer o assédio moral, o que pode indicar um problema de subnotificação. Seria útil conduzir pesquisas adicionais para compreender melhor esse fenômeno.

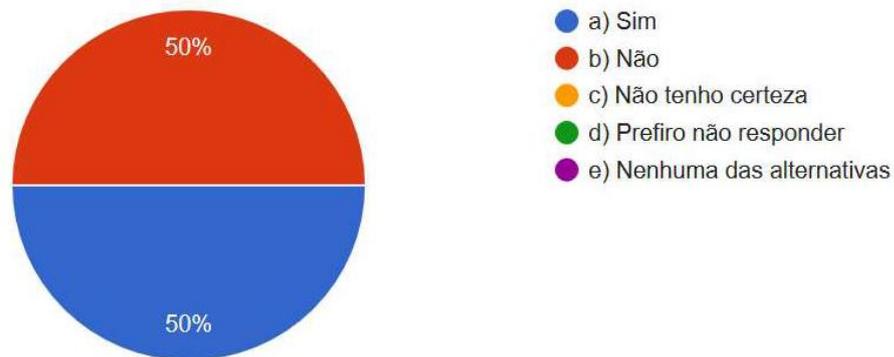
Os 40% dos participantes que avaliaram o ambiente de trabalho como "Bom" indicam que uma parcela considerável dos funcionários tem uma visão positiva, mas não excepcional, do ambiente de trabalho em relação ao assédio moral. Isso sugere que existem aspectos positivos no ambiente de trabalho, mas também espaço para melhorias. É fundamental aprofundar a análise para identificar as áreas que os funcionários consideram boas e aquelas que podem ser aprimoradas.

A maioria dos participantes classificou o ambiente de trabalho como "Regular", e essa é uma descoberta significativa que deve ser investigada mais a fundo. Essa avaliação pode indicar que o assédio moral é uma questão presente, mas não generalizada, ou que os funcionários têm uma visão ambivalente do ambiente de trabalho. Para abordar esse ponto, seria importante explorar as razões por trás das avaliações "Regulares" e identificar áreas específicas de preocupação.

Assim sendo, os resultados da pesquisa revelam uma mistura de percepções sobre o ambiente de trabalho na Divisão em relação ao assédio moral. Embora uma minoria o veja como "Excelente" e uma parcela significativa o avalie como "Bom", a maioria o considera "Regular". A ausência de respostas "Ruim" ou "Péssimo" requer uma análise mais aprofundada para determinar se isso reflete a realidade ou possíveis problemas de subnotificação.

Em última análise, esses dados podem servir como ponto de partida para a implementação de medidas que visam melhorar a percepção e a realidade do ambiente de trabalho em relação ao assédio moral na Divisão.

Gráfico 2: Você já testemunhou ou experimentou situações de assédio moral no seu local de trabalho?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

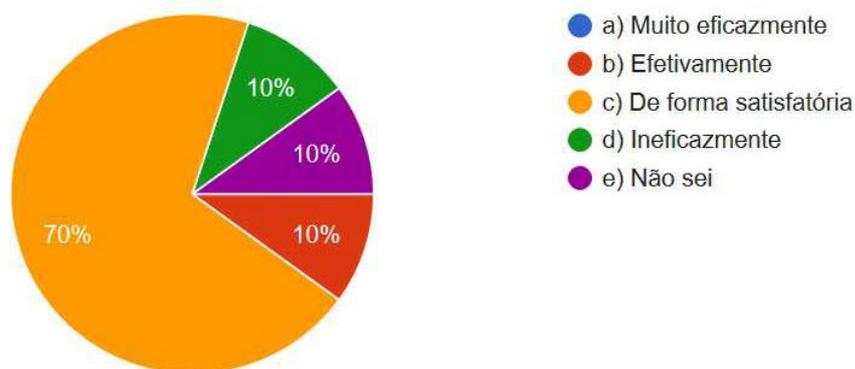
A pesquisa que indaga os participantes sobre a ocorrência de situações de assédio moral no local de trabalho revela um resultado surpreendente e digno de análise crítica. Dos participantes, 50% afirmaram ter testemunhado ou experimentado situações de assédio moral, enquanto outros 50% responderam "Não". É notável que não houve respostas de "Não tenho certeza" ou "Prefiro não responder", indicando uma clareza notável nas respostas dos participantes.

O resultado é alarmante e deve ser tratado com seriedade. Isso sugere que o assédio moral é uma ocorrência considerável no local de trabalho dos participantes, e é um reflexo das preocupações e desafios que muitos funcionários enfrentam em ambientes de trabalho. Esse dado aponta para a necessidade urgente de medidas de prevenção e intervenção em tais ambientes.

A ausência de respostas "Não tenho certeza" ou "Prefiro não responder" é notável e sugere que os participantes se sentiram à vontade para compartilhar suas experiências. Isso pode ser um indicativo de que a organização valoriza a transparência

e a abertura na discussão de questões sensíveis como o assédio moral, o que é um passo positivo para abordar esses problemas.

Gráfico 3: Como a Divisão aborda o tema do assédio moral em suas políticas e procedimentos internos?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

A maioria dos participantes, 70%, acredita que a Divisão aborda o assédio moral de forma "satisfatória". Isso pode ser interpretado como um sinal de que a organização tem políticas e procedimentos em vigor, mas também indica que pode haver espaço para melhorias. É importante aprofundar a análise para entender o que os funcionários consideram satisfatório e quais aspectos específicos podem ser aprimorados.

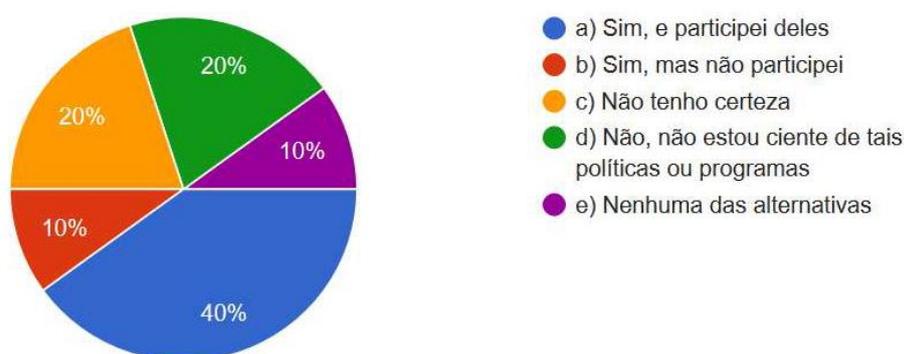
Os 10% dos participantes que classificaram a abordagem como "Efetiva" sugerem que um grupo minoritário tem uma visão mais positiva da eficácia das políticas e procedimentos internos da Divisão. Isso é um indicativo de que algumas práticas são percebidas como bem-sucedidas, e essas podem servir como modelo para aperfeiçoar áreas de menor eficácia.

Por outro lado, os 10% que acreditam que a abordagem é "Ineficaz" demonstram uma preocupação importante que não deve ser negligenciada. Isso indica que uma parcela dos funcionários está insatisfeita com as políticas existentes e a maneira como o assédio moral é tratado. Isso pode ter implicações significativas para a organização, exigindo uma revisão crítica de suas abordagens e práticas atuais.

A presença de 10% de participantes que responderam "Não sei" aponta para a necessidade de uma maior comunicação e transparência por parte da Divisão em relação às suas políticas e procedimentos sobre o assédio moral. Pode indicar que alguns funcionários não estão cientes das ações da organização nesse sentido. A falta de conhecimento pode ser uma barreira para o combate ao assédio moral e deve ser tratada com ações de divulgação e treinamento.

Em resumo, a análise dos resultados sugere que a Divisão tem um trabalho a ser feito em relação às políticas e procedimentos de abordagem ao assédio moral. Enquanto a maioria dos funcionários considera a abordagem "satisfatória", a presença de respostas "Efetiva" e "Ineficaz" indica que existem variações significativas nas percepções dos funcionários. A organização deve considerar essas respostas para identificar áreas de melhoria e trabalhar na comunicação e transparência de suas práticas para alcançar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Gráfico 4: Você está ciente das políticas ou programas de prevenção ao assédio moral implementados pela Divisão?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Em primeiro lugar, destaca-se positivamente o fato de 40% dos entrevistados afirmarem estar cientes das políticas ou programas e, além disso, terem participado deles. Isso sugere um nível de engajamento ativo por parte de uma parte significativa da

população, indicando uma possível eficácia na divulgação e implementação dessas medidas preventivas. Contudo, seria relevante aprofundar a análise para compreender a natureza dessa participação e se ela resultou em mudanças percebidas no ambiente de trabalho.

Por outro lado, a parcela de 10% que afirma estar ciente, mas não participou, levanta questões sobre a motivação ou as barreiras que impediram a participação desses indivíduos. Seria fundamental investigar se essa falta de participação está relacionada a questões de conscientização, falta de interesse ou se existem barreiras práticas que dificultam a adesão às iniciativas.

A resposta "Não tenho certeza" por 20% dos entrevistados destaca uma lacuna na comunicação ou na divulgação dessas políticas. Esta incerteza pode ser resultado de uma falta de esforços para comunicar efetivamente essas informações aos membros da comunidade, indicando a necessidade de aprimorar os canais de comunicação para garantir uma compreensão mais abrangente dessas políticas.

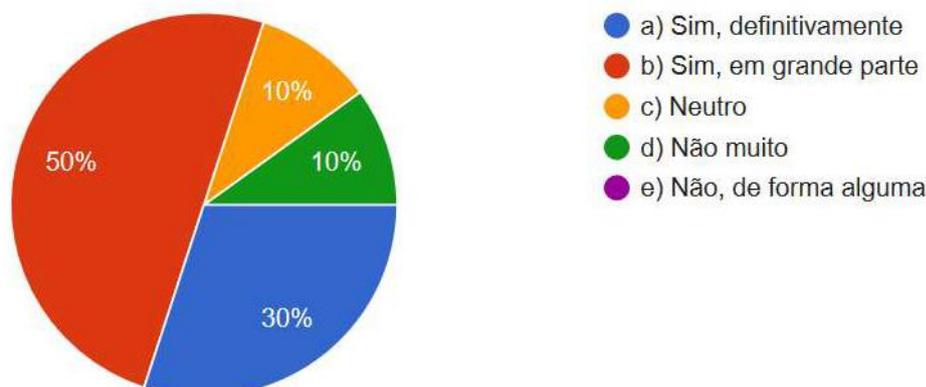
Os 20% que declararam não estar cientes das políticas ou programas de prevenção ao assédio moral sinalizam uma falha significativa na disseminação dessas informações. Isso sugere a necessidade urgente de revisão e melhoria nos esforços de comunicação e educação pública para garantir que um maior número de pessoas esteja ciente das medidas disponíveis para prevenir o assédio moral.

Finalmente, a opção "Nenhuma das alternativas" escolhida por 10% dos entrevistados pode indicar a presença de um grupo de pessoas que, por diversas razões, não se enquadra nas categorias fornecidas. Uma investigação mais aprofundada seria necessária para entender a natureza dessa resposta e identificar possíveis lacunas nas opções fornecidas pela pesquisa.

Em síntese, a análise crítica das respostas revela tanto aspectos positivos quanto desafios a serem abordados. A conscientização e participação ativa de alguns indicam uma base sólida, mas a presença de incerteza

e desconhecimento em uma parte significativa da população destaca a necessidade de melhorias na comunicação e divulgação das políticas de prevenção ao assédio moral no Distrito.

Gráfico 5: Acredita que a Divisão de Vigilância Norte promove um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Os 30% que responderam "Sim, definitivamente" indicam uma porcentagem substancial de indivíduos que percebem a Divisão de Vigilância Norte como um ambiente de trabalho exemplar em termos de inclusão e respeito. Esse grupo pode ser considerado como os defensores mais entusiásticos da cultura organizacional da divisão, sugerindo uma experiência altamente positiva.

A categoria mais ampla, representada pelos 50% que responderam "Sim, em grande parte", aponta para uma maioria expressiva que percebe a Divisão de Vigilância

Norte como positiva em relação à promoção da inclusão e do respeito no ambiente de trabalho. No entanto, a expressão "em grande parte" deixa espaço para interpretação, sugerindo que, apesar de predominar uma atmosfera positiva, podem existir áreas ou situações que ainda precisam ser aprimoradas.

A opção "Neutro", escolhida por 10% dos entrevistados, indica uma posição equilibrada, sem uma inclinação clara para uma avaliação positiva ou negativa. Esses indivíduos podem estar indecisos, possivelmente necessitando de mais informações ou experiências para formar uma opinião sólida sobre o ambiente de trabalho na Divisão.

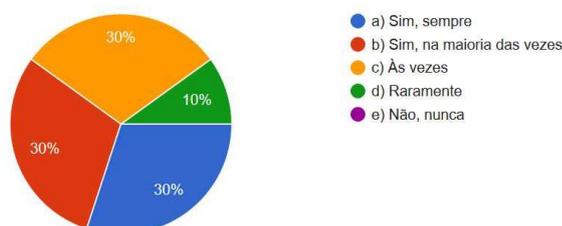
Os 10% que responderam "Não muito" destacam uma parcela significativa de entrevistados que percebem deficiências no ambiente de trabalho, indicando que há áreas que precisam de melhorias para atender às expectativas de inclusão e respeito.

Esses indivíduos podem representar uma voz crítica dentro da organização, cujas preocupações merecem atenção e ação por parte da administração.

A ausência de respostas indicando "Não, de forma alguma" é notável e, em certo sentido, positiva. A falta completa dessa opção sugere que nenhum dos entrevistados considera o ambiente de trabalho na Divisão como totalmente desrespeitoso ou não inclusivo. No entanto, é essencial reconhecer que a satisfação não é universal, e as áreas identificadas como "Não muito" precisam ser investigadas e abordadas.

Em resumo, enquanto a maioria expressa uma percepção positiva em relação à Divisão, é crucial focar nas áreas identificadas como "Não muito" e nas respostas "Neutro" para garantir que medidas adequadas sejam tomadas para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitoso para todos os funcionários.

Gráfico 6: Você acredita que os servidores se sentem à vontade para relatar casos de assédio moral na Divisão?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Os 30% que afirmam "Sim, sempre" revelam um segmento considerável de servidores que se sentem totalmente confortáveis em relatar casos de assédio moral. Isso é um indicativo positivo e sugere que uma parte significativa da equipe percebe um ambiente propício para a denúncia, possivelmente resultado de políticas claras, confiança nas medidas de proteção e um clima organizacional que valoriza a integridade e a segurança dos funcionários.

A mesma porcentagem de 30% que responde "Sim, na maioria das vezes" sugere que, embora haja confiança para relatar casos de assédio moral, pode haver ocasiões em que alguns servidores se sintam menos à vontade para fazê-lo. Isso pode ser influenciado por fatores como a natureza específica do incidente, relações hierárquicas, ou mesmo a percepção de como a denúncia será tratada. Essa categoria ressalta a importância de garantir uma consistência e eficácia contínuas nos procedimentos de relato.

A resposta "Às vezes", escolhida por mais 30%, destaca uma variação na confiança para relatar casos de assédio moral. Isso pode indicar que, embora existam condições que favoreçam o relato, há momentos em que os servidores podem hesitar devido a preocupações específicas ou experiências passadas. Essa categoria ressalta a necessidade de uma avaliação mais detalhada dos fatores que contribuem para essa variação.

Os 10% que responderam "Raramente" indicam uma minoria que se sente pouco à vontade para relatar casos de assédio moral. Isso pode ser preocupante e sugere a existência de barreiras substanciais, como medo de retaliação, falta de confiança nas políticas existentes ou experiências anteriores negativas em relação a denúncias. Essa categoria merece uma atenção especial para entender as razões por trás dessa falta de confiança e implementar medidas corretivas.

A ausência de respostas indicando "Não, nunca" é positiva e sugere que, pelo menos de acordo com as respostas fornecidas, nenhum dos servidores se sente completamente impossibilitado de relatar casos de assédio moral. No entanto, é fundamental considerar que as categorias "Às vezes" e "Raramente" indicam que ainda há desafios a serem abordados para garantir um ambiente em que todos se sintam confortáveis em relatar casos de assédio moral.

Em resumo, a distribuição equitativa nas respostas sugere a existência de uma variedade de percepções sobre a liberdade para relatar casos de assédio moral na Divisão de Vigilância em Saúde Norte. É essencial abordar as preocupações específicas que levam a respostas menos afirmativas, garantindo um ambiente em que todos os servidores se sintam apoiados e confiantes ao relatar incidentes de assédio moral.

V. Considerações Finais

O presente estudo buscou aprofundar a compreensão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, com foco na Divisão. Ao analisar os objetivos propostos, pode-se concluir que o assédio moral é uma realidade presente e impactante, demandando medidas efetivas para combatê-lo.

Os resultados obtidos indicam que a conscientização e a promoção de um ambiente saudável são fundamentais para prevenir e lidar com o assédio moral. A análise das situações vivenciadas na Divisão evidenciou a necessidade de políticas internas mais robustas e eficazes, bem como a importância da capacitação constante dos colaboradores e gestores.

Destacam-se como principais questões tratadas no trabalho a complexidade do fenômeno do assédio moral, seus impactos nas vítimas e no ambiente de trabalho, e a urgência de estratégias preventivas e corretivas. Contudo, reconhecemos as limitações deste estudo, como a abordagem específica da realidade da Divisão, o que pode limitar a generalização dos resultados.

Sugere-se, como perspectiva para futuras pesquisas, a ampliação do escopo para incluir outras divisões da organização, possibilitando uma compreensão mais abrangente do problema. Além disso, recomenda-se a análise longitudinal para avaliar a eficácia das medidas implementadas ao longo do tempo.

Neste sentido, este estudo contribui para a conscientização sobre o assédio moral, fornecendo subsídios para a formulação de políticas internas mais efetivas. A promoção de um ambiente de trabalho saudável é essencial não apenas para o bem-estar dos colaboradores, mas também para o desempenho e a reputação da organização. A constante reflexão e ação coletiva são imprescindíveis para combater o assédio moral e construir ambientes laborais mais justos e equitativos.

Referências

- [1] Almeida, A. Cultura Organizacional E Prevenção Do Assédio Moral. Revista De Psicologia Organizacional, V. 43, N. 2, P. 54-68, Maio, 2019.
- [2] Bacharach, S. B.; Borgatta, E. F.; Borgatta, M. L. Vínculos Sociais E Estratégia. Revista De Psicologia Social, V. 70, N. 4, P. 320-337, 2007.
- [3] Carvalho, C. Avaliação E Aprimoramento Das Medidas Corretivas Contra O Assédio Moral. Revista De Gestão De Recursos Humanos, V. 30, N. 1, P. 100-115, Março, 2020.
- [4] Einarsen, S. The Nature And Causes Of Bullying At Work. International Journal Of Manpower, V. 30, N. 8, P. 600-618, 2009.
- [5] Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D.; Cooper, C. The Concept Of Bullying At Work: The European Tradition. In: Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D.; Cooper, C. (Eds.). Bullying And Emotional Abuse In The Workplace. Crc Press, 2003, P. 3-30.

- [6] Einarsen, S.; Nielsen, M. B. Workplace Bullying As An Antecedent Of Mental Health Problems: A Five-Year Prospective And Representative Study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, V. 88, N. 2, P. 131-142, 2015.
- [7] Einarsen, S.; Skogstad, A. Assédio Moral No Trabalho: Descobertas Epidemiológicas Em Organizações Públicas E Privadas. *Revista Europeia De Psicologia Do Trabalho E Organizacional*, V. 5, N. 2, P. 185-201, 1996.
- [8] Ferreira, L. O Papel Dos Líderes Na Prevenção E Combate Ao Assédio Moral. *Revista De Liderança Organizacional*, V. 25, N. 3, P. 70-85, Setembro, 2019.
- [9] Gonçalves, M. Políticas Organizacionais De Combate Ao Assédio Moral. *Revista De Gestão De Pessoas*, V. 41, N. 1, P. 28-35, Janeiro, 2017.
- [10] Hershcovis, M. S.; Barling, J. Rumo A Uma Abordagem Multifocal Para A Agressão No Local De Trabalho: Uma Revisão Meta-Analítica Dos Resultados De Diferentes Perpetradores. *Revista De Comportamento Organizacional*, V. 31, N. 1, P. 24-44, 2010.
- [11] Lima, F. A Importância Da Avaliação Contínua Das Medidas Corretivas Contra O Assédio Moral. *Revista De Psicologia Do Trabalho*, V. 46, N. 1, P. 54-70, Janeiro, 2022.
- [12] Namie, G. Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, V. 67, N. 2, P. 1-6, 2003.
- [13] Pereira, R. A Importância Da Confidencialidade E Da Comunicação Transparente Nas Denúncias De Assédio Moral. *Revista De Ética Organizacional*, V. 33, N. 2, P. 40-58, Julho, 2019.
- [14] Rodrigues, S. Justiça E Equidade Na Aplicação De Medidas Corretivas Contra O Assédio
- [15] Moral. *Revista De Direito Do Trabalho*, V. 55, N. 4, P. 120-136, Outubro, 2021.
- [16] Salin, D. Maneiras De Explicar O Bullying No Local De Trabalho: Uma Revisão Das Estruturas E Processos Que Permitem, Motivam E Precipitam No Ambiente De Trabalho. *Relações Humanas*, V. 63, N. 2, P. 121-149, 2010.
- [17] Santos, G. A Aplicação De Medidas Corretivas Como Demonstração De Comprometimento Com Um Ambiente De Trabalho Saudável. *Revista De Gestão De Conflitos*, V. 38, N. 3, P. 88-102, Setembro, 2021.
- [18] Silva, A. A Confidencialidade Das Denúncias Como Fator-Chave Na Prevenção Do Assédio Moral. *Revista De Psicologia Organizacional*, V. 44, N. 1, P. 76-92, Janeiro, 2020.
- [19] Souza, E. Leis De Proteção Aos Denunciantes E Sua Importância Na Garantia De Um Ambiente Seguro. *Revista De Direito Do Trabalho*, V. 52, N. 2, P. 142-158, Maio, 2018.
- [20] Torres, P. O Apoio Psicológico Às Vítimas De Assédio Moral Como Parte Das Medidas Corretivas. *Revista De Psicologia Do Trabalho*, V. 42, N. 3, P. 62-78, Setembro, 2018.