

**Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade**

**PERCEPÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO:  
DIFERENÇAS ENTRE AS GERAÇÕES X E Y**

**PERCEPTION ON MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE:  
DIFFERENCES BETWEEN GENERATIONS X AND Y**

Giuliani Marques Corrêa, Orlando Ferreira Da Silveira, Claudia De Freitas Michelin, Adriana Porto e  
Jean Marques Martins

**RESUMO**

As constantes transformações decorridas com a globalização, têm exigido que o trabalhador desenvolva a capacidade de suportar as cobranças e as pressões do dia a dia. Quanto às organizações, estas enfrentam o desafio de gerenciar grupos heterogêneos, com características e condutas distintas. Uma dessas diversidades costuma ser a idade, que determina comportamentos peculiares a cada faixa etária. Nesse sentido, a presente pesquisa teve como objetivo identificar, descrever e analisar a percepção das gerações X e Y sobre o assédio moral no local de trabalho. Quanto ao método de trabalho, consistiu em uma abordagem quantitativa, referente aos objetivos estruturou-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, no que tange ao método foi realizado um levantamento, com a aplicação de um questionário fechado. Como conclusões, advindas dos dados levantados, é possível dizer que o assédio moral é percebido igualmente tanto pela Geração X quanto pela Geração Y. Entende-se que as pessoas são o capital intangível das organizações, o qual atualmente é o que diferencia uma empresa da outra. Desta forma, faz-se necessário investir em programas para monitorar possíveis casos de assédio moral no local de trabalho com vistas a proporcionar um ambiente saudável e produtivo.

**Palavras-chave:** assédio moral, gerações X e Y, ambiente organizacional.

**ABSTRACT**

The constant changes brought about by globalization have required the worker to develop the capacity to withstand the demands and pressures of everyday life. As for the organizations, they face the challenge of managing heterogeneous groups, with distinct characteristics and behaviors. One of these diversities is usually age, which determines behaviors peculiar to each age group. In this sense, the present research aimed to identify, describe and analyze the perception of generations X and Y about moral harassment. As for the work method, it consisted of a quantitative approach, and referring to the objectives this research was exploratory and descriptive. Regarding the method, a survey was carried out, as far as data collection was concerned, a closed questionnaire was applied. As conclusions, from the data gathered through the research, it is possible to say that harassment is perceived equally both by Generation X and by Generation Y. It is understood that people are the intangible capital of organizations, which today is what differentiates one company from another. In this way, it is necessary to invest in programs to monitor possible harassment in the workplace in order to provide a healthy and productive environment.

**Keywords:** moral harassment, generations X and Y, organizational environment.

## **1 INTRODUÇÃO**

As constantes transformações decorridas com a globalização, tais como: o avanço da tecnologia, a aceleração do processo produtivo e a busca de uma gestão que gera cada vez maiores resultados, tem exigido que o trabalhador desenvolva a capacidade de suportar as cobranças e as pressões do dia a dia (FERREIRA, 2011). Nesse contexto, as organizações devem ter o cuidado para que a busca por objetivos não seja desmedida, não permitindo abusos, desrespeitos e humilhações em forma de cobrança no local de trabalho. As empresas que não têm a preocupação em manter um ambiente livre dessas práticas abusivas, tornam-se um recinto propenso a prática do assédio moral.

O assédio moral no local trabalho, embora exista desde o surgimento das primeiras relações de trabalho, é um tema novo nas pesquisas no Brasil. Conforme Guedes (2003), somente nas últimas décadas do século XX que se tem registro dos primeiros trabalhos de pesquisa sobre o assunto, os quais levaram a sociedade a se conscientizar das consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física do trabalhador. Devido a sua relevância, o tema vem ganhando espaço na literatura em geral.

Além desse fator, as organizações ainda enfrentam o desafio de gerenciar grupos heterogêneos, que são formados devido às características dos trabalhadores. Uma dessas diversidades costuma ser a idade, que determina comportamentos peculiares a cada faixa etária. Estudos apontam diferenças de atitudes diante do trabalho, relações familiares, etc, e classifica as gerações de profissionais ativos segundo Oliveira (2010) e Lipkin e Perrymore (2010) como: geração X (nascidos entre 1965 e 1979), e geração Y (nascidos entre 1980 e 2000).

Em vista disso, o presente trabalho contextualizou as diferentes percepções que duas gerações distintas, X e Y, têm sobre o tema “assédio moral no local de trabalho”, visto que estas somadas representam a maior parte da força ativa de trabalho no Brasil. Nesse sentido, o objetivo do trabalho foi de identificar, descrever e analisar as percepções das gerações X e Y sobre o assédio moral no local de trabalho. E como objetivos específicos, conhecer em profundidade os pressupostos teóricos relativos ao tema assédio moral, bem com as características das gerações X e Y; descrever como as gerações X e Y percebem o assédio moral no local de trabalho e sugerir melhorias e orientações sobre assédio moral com proposição de métodos organizacionais para prevenção deste. Visando atingir os objetivos propostos, adotou-se o método de levantamento de dados quantitativos, através de pesquisa que foi realizada com o público alvo.

O tema baseia-se, fundamentalmente, no assédio moral no local de trabalho e a percepção das gerações X e Y sobre o assunto. A escolha do tema deu-se devido ao interesse dos autores em buscar maior entendimento sobre o comportamento das gerações especificamente dentro de ambientes organizacionais que são, muitas vezes, decisivos nas estratégias e nos resultados.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico do trabalho contempla os seguintes assuntos: administração de recursos humanos, as características das gerações X e Y e o assédio moral no local de trabalho.

## 2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

“O termo *Administração de Recursos Humanos* é muito restrito, pois implica a concepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros” (GIL, 2009, p.18). Segundo Bohlander e Snell (2010), é preciso entender o comportamento humano para se trabalhar com pessoas, conhecer os diversos sistemas para manter os trabalhadores motivados e qualificados. Para atingir os objetivos da organização, é fundamental entender as demais áreas como: financeiro, tecnológico, social e jurídico, que tanto podem facilitar ou atrapalhar os esforços para atingir os objetivos da organização. Essa capacitação e conhecimento dos funcionários são imprescindíveis para o desenvolvimento da empresa, pois são fontes renováveis e distintas, sendo fundamental seu gerenciamento. Fica a cargo dos recursos humanos essa tarefa.

A gestão de pessoas engloba diversas áreas, tais como: departamento de pessoal, recrutamento e seleção, desenvolvimento dos recursos humanos, avaliação de desempenho, cargos e salários, folha de pagamento, benefícios, orçamentos, relações sindicais, medicina do trabalho, planejamento de carreira, segurança do trabalho, treinamento operacional (DESSLER, 2005). Os autores pesquisados elencam cinco principais funções de recursos humanos. Gil (2009) aponta os sistemas de gestão de pessoas divididos em cinco principais subsistemas, a saber: o suprimento ou agregação; a aplicação; a compensação ou manutenção; o desenvolvimento ou capacitação; e o controle ou monitoração. Já o subsistema de manutenção de RH abrange os processos de: remuneração, planos de benefícios, higiene e segurança do trabalho e relações sindicais.

A organização deve criar condições para que seus colaboradores se sintam satisfeitos e realizados no trabalho e sejam capazes de atingir os objetivos organizacionais (SOBRAL e PECCI, 2008). Ao abordar ambientes de trabalho é importante destacar a ética empresarial na gestão de recursos humanos, para Vergara (2011), é de fundamental importância o comportamento ético, que desestimula a guardar informações fundamentais aos processos de trabalho por medo de perder o controle e o poder. Neste cenário de ambiente organizacional as gerações que o compõem merecem uma atenção especial, o próximo tópico aborda esse assunto.

## 2.2 GERAÇÕES

Geração é definida como “um grupo de pessoas que, com base na faixa etária, compartilham não só uma localização cronológica na história, mas também as experiências a ela associadas” (ERICKSON, 2011, p.3). Segundo Calliari e Mota (2012), adotar anos iniciais e finais para atribuir as características de uma geração é mera convenção. Existem pequenas divergências entre autores para delimitar as gerações, para fins de classificação das gerações foi adotado como parâmetro os dados analisados nos estudos de Oliveira (2010) e Lipkin e Perrymore (2010), estabelecendo como padrão deste estudo o seguinte: geração X (nascidos entre 1965 até 1979), geração Y (nascidos entre 1980 até 2000).

A geração X, também conhecida como Baby Bust (retração da natalidade), compreende os nascidos entre os anos de 1965 e 1979, em grande parte, pais da Geração Y. Segundo dados do Censo de 2010 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os integrantes dessa geração compreendem 41.684.027 indivíduos no Brasil (21,85% do total de habitantes),

2.295.672 no estado do Rio Grande do Sul (21,47%) e 16.493 no município de Cachoeira do Sul (19,68%).

Segundo Erickson (2011), esta geração teve sua adolescência entre 1980 e o início dos anos 1990, sendo este o período de real formação das opiniões e percepções. Desta forma, deve-se observar o contexto da época, marcado por grandes incertezas e mudanças sociais.

Segundo Collistochi *et al.* (2012), a geração apresenta as seguintes características:

- Presenciaram um momento histórico de mudanças sociais, quedas econômicas e instabilidade no emprego, promovendo o desenvolvimento de novas habilidades;
- Preferem um ambiente de trabalho menos formal e valorizam a autonomia na realização de suas atividades;
- Valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e apresentam maior facilidade para aceitar as mudanças, principalmente no que diz respeito ao uso de computadores e tecnologias.

Em relação ao trabalho, o ingresso dos jovens dessa geração no mercado aconteceu em uma época de instabilidade de emprego, onde as pessoas leais às empresas perdiam seus cargos. Sendo assim, eles passaram a não acreditar na estabilidade e permanência no emprego e priorizaram dar continuidade ao aprendizado a fim de desenvolver competências e habilidades (BRANCO, 2013). Para Veloso, Dutra e Nakata (2008), a geração X adota uma postura de ceticismo e defende um ambiente de trabalho com maior informalidade e hierarquia menos rigorosa. Ao mesmo tempo, essa geração carrega o fardo de ter crescido durante o florescimento do *downsizing* corporativo, o qual afetava a segurança no emprego. A percepção de que adultos leais à empresa perderam seus postos estimulou a tendência de desenvolver habilidades que melhorem a empregabilidade, já que não se pode mais esperar estabilidade.

A Geração Y compreende os indivíduos nascidos entre 1980 ao ano 2000. De acordo com dados do Censo de 2010 do IBGE, esta geração possuía 72.056.041 indivíduos no Brasil (37,77% do total da população), 3.680.663 no Rio Grande do Sul (34,42%) e 26.637 no município de Cachoeira do Sul. Segundo Oliveira (2010), a escolha do nome para essa geração deve-se à forte influência da antiga União soviética exercida sobre os países comunistas. Aonde chegava até mesmo definir a primeira letra dos nomes que seriam dados aos nascidos em determinados períodos. Desde modo, nos anos entre 1980 e 1990 a principal letra era a Y e surgia o termo Geração Y.

Segundo Collistochi *et al.* (2012), a geração apresenta as seguintes características:

- Apresentam facilidade para lidar com uma vasta gama de informações, se sentem familiarizados com novas mídias, são criativos e inovadores;
- São mais acostumados com o conceito de mudança, sendo menos resistente em relação ao que é novo e se adaptando com facilidade;
- Aceitam maior diversidade, tendem a ser otimistas, colaboradores e conscientes;
- Buscam equilibrar vida pessoal e carreira e querem ser reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem.

Sua relação com o trabalho para Veloso, Dutra e Nakata (2008, p.7), é diferente da Geração X, pois a Geração Y cresceu em contato com as tecnologias de informação e são mais individualistas. Defendem suas opiniões e priorizam o lado pessoal em relação às questões

profissionais. Quando as pessoas dessa geração começaram a nascer, encontraram o Brasil passando por grande instabilidade econômica e, pouco depois, reinstalando a democracia. No cenário mundial, a cultura da impermanência e a falta de garantias, com mercados voláteis.

Para Oliveira (2011), esse jovem profissional é totalmente aberto a novas oportunidades, pois tem consciência de que precisará de diversas experiências para ser considerado competente e qualificado. Para ele, estar aberto a outras oportunidades não é considerado uma falta de lealdade a empresa; aliás, em muitos casos, acredita que estará se qualificando ainda mais para futuras oportunidades na empresa em que está atualmente.

### 2.3 ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio moral no local trabalho, embora exista desde o surgimento das primeiras relações de trabalho, é um tema novo nas pesquisas no Brasil. Somente nas últimas décadas que se tem registro dos primeiros trabalhos de pesquisa sobre o assunto, os quais levaram a sociedade a se conscientizar das consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física do trabalhador. Devido a sua relevância, o tema vem ganhando espaço na literatura em geral.

Na Língua Portuguesa, segundo Ferreira (1986), assediar significa perseguir com insistência ou, ainda, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes. Já a moral, conforme Alkimin (2013, p.37), “pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir com ética, ou seja, de acordo com morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade”. Segundo Rodrigues (2003), mesmo os autores utilizando diferentes expressões, pode-se observar que o ato de assediar moralmente um ou mais indivíduos envolve comportamentos negativos ou abusivos comuns entre todas as definições, tais como: atormentar, diminuir, frustrar, comunicar-se de maneira antiética ou hostil, ofender, delegar tarefas ofensivas, violar direitos, humilhar, vexar, constranger, etc.

Além dos aspectos conceituais apresentados anteriormente, existem características essenciais para que uma conduta seja identificada como assédio moral que são apresentadas por Soboll (2008) e Freitas, Heloani e Barreto (2008) e relacionam-se a:

a) Repetitividade ou a habitualidade: é importante lembrar que os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, representando uma prática continuada e insistente. Como o assédio moral é um processo que se define no tempo, não é possível diagnosticá-lo após a primeira hostilidade;

b) Pessoalidade: ainda que duas ou mais pessoas de um mesmo grupo sejam alvo de agressões simultaneamente, o assédio moral é um processo direcionado e pessoal e não ocorre de maneira generalizada para todo o grupo. Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), esta característica do assédio moral é constituída pelo lado subjetivo, tanto no nível do indivíduo, quanto no nível do grupo.

c) Territorialidade: é necessário observar que tratando-se de práticas de assédio que ocorrem no ambiente de trabalho, as condutas hostis devem ocorrer no âmbito do trabalho, ou ainda serem decorrentes de relações de trabalho e entre pessoas que pertençam ao mesmo organismo empresarial ou, ainda, que sejam dependentes direta ou indiretamente (por exemplo, os terceirizados) da empresa.

d) Intenção de Prejudicar: Por fim, para serem caracterizados como assédio, os comportamentos hostis devem ter a intenção de prejudicar a vítima, seja para diminuir seus espaços de ação, manchar sua reputação, criar dúvidas sobre sua competência, forçar seu desligamento de um projeto ou mesmo da empresa. A estas características, Freitas, Heloani e Barreto (2008) acrescentam, ainda, que nas situações de assédio moral há sempre um evento

desencadeador, que ancora todo o processo e que, por este motivo, deve também ser considerado.

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

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

Entre os especialistas, há uma concordância acerca dos tipos de assédio. Nesse sentido, eles classificam em três categorias: (1) Assédio vertical descendente - tipo de assédio proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, assessor, chefe, supervisor etc.) que receba a delegação do poder de comando (ALKIMIN, 2013). (2) Assédio vertical ascendente - embora mais raro, segundo Rufino (2007), este tipo de humilhação também ocorre nas relações trabalhistas; trata-se do tipo de assédio vindo de baixo para cima, onde um descendente ou uma coletividade pratica atos vexatórios contra um superior hierárquico. (3) Assédio Horizontal - este tipo de assédio é desencadeado pelos próprios colegas de trabalho do mesmo patamar hierárquico. O medo causado pela alta competitividade, aguça práticas individualistas, e de tolerância aos abusos dos superiores hierárquicos, que sustentam a cultura do contentamento geral (RUFINO, 2007).

Ainda Rufino (2007), as condutas agressivas e vexatórias fazem com que a vítima passe a sentir diversas emoções negativas, como medo, angústia, ansiedade, vergonha etc., culminando em um complexo de inferioridade que é reforçado pela atitude dos demais trabalhadores que passam a tolerar o assédio num fenômeno que os psicólogos chamam de holística. O agressor é tão ardis que ele tenta influenciar outras pessoas em busca de apoio, agravando a sensação de impotência da vítima.

A própria instituição pode tornar-se um sistema perverso, que ocorre quando os fins justificam os meios, ainda que indivíduos sejam física ou psicologicamente destruídos para o atingimento de seus objetivos (HIRIGOYEN, 2002). No que se refere às consequências, o nível organizacional sofre os efeitos das ações de assédio moral mediante o afastamento de profissionais por doenças e acidentes de trabalho, elevação dos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal, cujas consequências poderão envolver: custos de reposição, perda de equipamentos como resultado de desconcentração dos trabalhadores, queda de produtividade em função do moral do grupo e clima organizacional, custos judiciais decorrentes de indenizações trabalhistas, custos de imagem, desmotivação interna, redução da atratividade de talentos e eventual redução do valor da marca.

Nesse sentido, o assédio moral tem um fenômeno devastador na vida de um indivíduo, de uma organização e de uma sociedade. Desta forma, o assédio moral vai além de uma questão

moral, constituindo uma questão econômica e também um crime, que deve ser punido exemplarmente (FREITAS; HELOANI e BARRETO, 2008).

Conforme Alkimin (2013), não existe conceituação específica sobre o assédio moral no ordenamento jurídico nem mesmo no direito brasileiro, este se vale da doutrina e da jurisprudência. A não existência de uma legislação específica sobre assédio moral, no Brasil, não tem impedido, conforme Ramos e Galia (2012), os tribunais do trabalho de reconhecerem a gravidade do assédio, bem como coibi-lo, ainda que seja necessário "lançar mão" de instrumentos fornecidos pela legislação esparsa, de forma análoga ou sistêmica. Segundo Rodrigues (2013), há muito ainda a para se fazer em relação a este fenômeno tão prejudicial aos trabalhadores e ao ambiente organizacional como um todo. Diversas instâncias, inclusive as pesquisas e outras formas de publicações acadêmicas podem contribuir para o conhecimento, prevenção e inibição do assédio moral no ambiente de trabalho.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), uma política de prevenção e de combate ao assédio moral necessita ser abrangente e assumir caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico, em que várias ações são possíveis, como:

- a constituição de um comitê multidisciplinar formado por profissionais que tenham credibilidade junto às pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas);
- o não-estímulo às ocorrências, deixando clara sua reprovação pelo código de conduta da empresa;
- a disponibilidade de ferramentas e canais para denúncia e apuração por exemplo, caixas de sugestões, plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas;
- a promoção de *workshops* para todos os funcionários;
- a ampla divulgação do posicionamento do presidente ou principal executivo da empresa, apoiando tais medidas;
- a divulgação de ações e casos exemplares;
- a utilização de metodologias lúdicas, como teatro, para análise e divulgação do tema no ambiente de trabalho;
- a criação de ouvidoria ou a existência de um *ombudsman* para avaliação das ações do comitê multidisciplinar constituído por membros rotativos e eleitos, propiciando a participação direta de todas as unidades da organização;
- o uso de cartilhas e da intranet para divulgação de mensagens explicativas sobre o tema e procedimentos a serem adotados, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno.

Observa-se que o tema é relevante no contexto organizacional pois o conhecimento e as formas de tratamento e prevenção do assédio moral podem favorecer positivamente o ambiente. Encerrando a teoria que embasa o estudo, parte-se para os procedimentos metodológicos.

### 3 METODOLOGIA

A fim de alcançar os objetivos propostos do presente trabalho, foi utilizada uma abordagem quantitativa. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2005) os dados quantitativos são mensurações numéricas e através destes é possível representar as propriedades de algo. O autor ainda enfatiza que os dados quantitativos oferecem objetividade a pesquisa oportunizando a testagem de hipóteses por meio de critérios estatísticos às medidas.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva. Segundo Gil (2010) a pesquisa exploratória é usada para realizar um diagnóstico preliminar do principal objetivo da pesquisa que será realizada, a fim de familiarizar-se com o acontecimento que está sendo investigado, facilitando a compreensão da mesma. Já a pesquisa descritiva, tem por finalidade descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, podendo estabelecer relações entre as variáveis.

Em relação ao método de pesquisa, classificou-se como levantamento de dados. Os levantamentos, também conhecidos como *survey*, são usados quando o projeto de pesquisa envolve a coleta de informações de uma grande amostra de indivíduos Hair Jr. *et al.* (2005). Para Gil (2010), os levantamentos caracterizam-se pela interrogação direta da população cujo comportamento se deseja conhecer. Devido à dificuldade de se atingir todo o grupo de estudo, seleciona-se, mediante cálculos estatísticos, uma amostra representativa do grupo as conclusões encontradas dão projetadas para a totalidade desse universo, considerando uma margem de erro, também obtida através de estudos estatísticos.

Quanto à coleta de dados, a presente pesquisa tem como base um questionário. Hair Jr. *et al.* (2005) define questionário como um conjunto predeterminado de perguntas que tem como objetivo coletar os dados dos entrevistados. Para o autor, este tipo de instrumento é utilizado principalmente quando a pesquisa contém muitos dados a serem pesquisados, normalmente em forma de número. Hair Jr. *et al.* (2005) e Gil (2010) dizem que para se efetivar uma pesquisa, torna-se necessário selecionar sujeitos. Essa tarefa é de fundamental importância, visto que a pesquisa tem por objetivos generalizar os resultados obtidos para a população da qual os sujeitos pesquisados constituem uma amostra.

Para fins deste trabalho, considerou-se como respondentes da pesquisa todos os indivíduos pertencentes a Geração X entre 37 (trinta e sete) até 51 (cinquenta e um) anos, ou seja, nascidos entre 1965 até 1979; e Geração Y entre 16 (dezesesseis) até 36 (trinta e seis) anos, estes, nascidos entre 1980 até 2000 inclusive do município de Cachoeira do Sul/RS. Conforme Dados do Censo de 2010 do IBGE, a Geração X compreende um total de 16.493 indivíduos no município de Cachoeira do Sul, enquanto a Geração Y possui 26.637, a soma das duas gerações equivale a uma população de 43.130 habitantes da referida cidade.

Desta forma, através de cálculos estatísticos e mediante a uma margem de erro de 5% (cinco por cento), um nível de confiança de 95% (noventa e cinco por cento) e um nível de heterogeneidade de 48% (quarenta e oito por cento) (SIQUEIRA, 2014), chegou-se a uma amostra de 381 respondentes.

Em relação as variáveis da pesquisa, Gil (2010) define todo e qualquer fator, que pode assumir diferentes valores numéricos ou ser capaz de classificar-se em duas ou mais categorias. De acordo com Lakatos e Marconi (2011) uma variável pode ser considerada uma medida ou classificação, uma quantidade que varia, um constructo ou conceito operacional que apresenta valores, que podem ser qualidades, quantidades, magnitudes, características, traços etc. Com base nestes conceitos, as variáveis adotadas estão expostas e descritas no Quadro 1.

Quadro 1: Descrição das variáveis da pesquisa.

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO DA VARIÁVEL
Assédio moral profissional	Aborda atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais.

Assédio moral pessoal	Aborda atos de violência dirigidas pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais.
-----------------------	--

**Fonte:** Adaptado de Siqueira (2014)

O Quadro 2 apresenta a técnica que foi aplicada para a análise dos dados quantitativos. A tabulação dos dados foi realizada no *software* Microsoft Excel®, e através desses buscou-se relacioná-los com percentuais computados permitindo com isto analisar os dados estatisticamente, de forma precisa e eficiente. Conforme Roesch (1996) a pesquisa quantitativa se utiliza de métodos estatísticos (frequência, correlação e associação) como técnica de análise de dados.

Quadro 2: Técnicas de tratamento, análise e interpretação dos dados

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	TÉCNICAS DE TRATAMENTO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS
Questionário Fechado	O questionário foi aplicado através do aplicativo <i>on-line</i> “ <i>Google Forms</i> ”, ( <a href="https://docs.google.com/forms/u/0/">https://docs.google.com/forms/u/0/</a> ). Para que os sujeitos da pesquisa fossem atingidos, o <i>link</i> da pesquisa foi divulgado por meio de envio de <i>e-mail</i> e através de divulgação nas redes sociais (Facebook, Google+ e Twitter), e as ferramentas digitais possuem um grande potencial de divulgação em massa.	Realizou-se a inclusão das informações coletadas pelo aplicativo em uma planilha através do <i>software</i> Microsoft Excel®, resultando na tabulação dos dados. Após a tabulação dos dados, os mesmos foram interpretados e analisados com base no referencial teórico deste estudo. Os dados também foram analisados por meio de métodos estatísticos.

**Fonte:** Elaborado pelos Autores

Descrita a metodologia do estudo, parte-se para a interpretação dos resultados da pesquisa que são apresentados por variável.

## 4 RESULTADOS

Os dados que foram coletados através do instrumento de pesquisa de Siqueira (2014), EP-AMT (Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho), que foi validado em 2008, composto por 24 questões subdivididas em duas variáveis, a saber: assédio moral pessoal e assédio moral profissional. A coleta de dados ocorreu entre os dias 14 de agosto de 2016 e 03 de setembro de 2016, sendo que o instrumento foi aplicado *on-line* através da plataforma do *site Google Forms*. Após aplicação do questionário fechado, todos os dados coletados para o desenvolvimento do trabalho, foram analisados e interpretados, a fim de conseguir respostas ao problema proposto. Gil (2002), explica que o objetivo da análise é organizar os dados de tal forma que possibilitem a interpretação dos mesmos, fornecendo as respostas ao problema proposto para a investigação.

### 4.1 VARIÁVEL ASSÉDIO MORAL PROFISSIONAL

Através da análise da variável “assédio moral profissional”, foi apurado os resultados com base no proposto por Siqueira (2014), onde para cada uma das variáveis somam-se os valores das respostas e divide-se o resultado pela quantidade de perguntas, após somam-se as médias dos respondentes em cada variável e divide-se pelo número de respondentes, chegando-se

dessa forma a média fatorial de cada variável por meio da geração dos sujeitos da pesquisa.

Geração X = **1,76**

Geração Y = **1,73**

Com tais resultados, constata-se que as duas gerações percebem o assédio moral profissional da mesma forma com grau de ocorrência de “nunca ou quase nunca”. Conforme Siqueira (2014), valores menores de 3,9 indicam que o assédio é percebido com baixa frequência, todavia ressalta que mesmo quando pouco percebido, ele existe. Nesse sentido, avaliando as diferentes percepções entre as Gerações X e Y os resultados divergem quanto a teoria de alguns autores, quando os mesmos citam diferenças significativas do comportamento dessas gerações no local de trabalho. Branco (2013) relata que essa Geração X gosta de trabalhar com autonomia, liberdade e flexibilidade, e querem receber desafios e novas oportunidades no trabalho. Já na Geração Y ele destaca que os mesmos têm novas demandas, para gerenciar os possíveis conflitos que poderão surgir nas relações interpessoais nas equipes de trabalho.

No que tange ao tema pesquisado, e a variável em questão “assédio moral profissional”, conclui-se que as duas gerações têm a mesma percepção, sem divergência geracional. Tanto a Geração X como a Geração Y, percebem o assédio moral profissional com pouca frequência.

#### 4.2 VARIÁVEL ASSÉDIO MORAL PESSOAL

Referente a análise da variável “assédio moral pessoal” a partir do mesmo cálculo chegou-se a seguinte média fatorial:

Geração X = **1,51**

Geração Y = **1,43**

É observado que as duas gerações percebem o assédio moral profissional da mesma forma com ocorrência de “nunca ou quase nunca”, conforme dados da pesquisa. Pela interpretação de Siqueira (2014), já exposto na primeira variável, o assédio é percebido com pouca frequência no trabalho, porém ressalta que mesmo a ocorrência sendo baixa o assédio existe.

Nesse sentido, os resultados divergem quando, os autores citam as diferenças entre as Gerações. Para Dutra e Nakata (2008), a Geração X adota uma postura de ceticismo e defende um ambiente de trabalho com maior informalidade e hierarquia menos rigorosa. Já para Erickson (2011) a Geração Y é um grupo de novos trabalhadores que não tem medo de questionar autoridade, gostam de ser ouvidos e de sentirem que fazem a diferença, e eles se manifestam independente de hierarquia. Apesar das peculiaridades de cada geração em relação ao seu comportamento no trabalho, no que tange ao tema pesquisado e o fator em questão “assédio moral pessoal”, entende-se que as duas gerações têm a mesma percepção, sem divergência quando questionada sobre ao grau de ocorrência do assédio pessoal. Tanto a Geração X como a Geração Y, percebem o assédio moral pessoal com pouca frequência no local de trabalho.

### 5 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral, identificar e descrever a percepção dos indivíduos pertencentes as Gerações X e Y do município de Cachoeira do Sul/RS sobre o assédio moral no local de trabalho. O estudo considerou as variáveis “assédio moral profissional” e “assédio moral pessoal”, desta forma, buscando responder ao problema de

pesquisa proposto: “Como as Gerações X e Y percebem o assédio moral no local de trabalho?”.

Constatou-se que a Geração X de Cachoeira do Sul/RS tem sua maior representatividade no sexo feminino, com idade entre 37 e 45 anos, ensino superior incompleto, e renda familiar entre dois e três salários mínimos. Esses indivíduos na sua grande maioria são casados, possuindo em média dois filhos. Observou-se que a Geração Y de Cachoeira do Sul/RS tem sua maior representatividade no sexo feminino, com idade entre 16 e 25 anos, ensino superior incompleto, e renda familiar entre um e dois salários mínimos. Esses indivíduos na sua grande maioria são solteiros, e sem filhos.

Segundo a variável “assédio moral profissional”, conclui-se que não há diferenças entre a percepção da Geração X em relação a Geração Y, visto que através da metodologia da média fatorial indicada para análise das variáveis por Siqueira (2014), as duas gerações se enquadram dentro da mesma faixa na escala likert de 1 (nunca ou quase nunca) a 7 (uma ou mais vezes ao dia). As duas gerações ficaram na faixa de ocorrência de “nunca ou quase nunca”.

De acordo com a variável “assédio moral pessoal”, verificou-se o mesmo resultado encontrado na outra variável. Percebeu-se que em algumas das afirmativas os respondentes perceberam um grau maior de ocorrência, por exemplo, nas afirmativas “você foi criticado pelo chefe” ou “seu chefe evitou falar com você, mandando recados pelos outros”, foi atingida a faixa de ocorrência 2 na escala (menos de uma vez ao mês), todavia essa variação do resultado teve o mesmo comportamento nas duas gerações. A teoria alerta, que resultados menores de 3,9 indicam que o assédio é percebido poucas vezes, porém mesmo quando pouco percebido ele existe.

Para que os objetivos do trabalho fossem atingidos, a maior limitação enfrentada foi o desafio de atingir a amostra de 381 respondentes da cidade de Cachoeira do Sul, visto se tratar de um número significativo. O trabalho teve como um de seus resultados a criação de uma cartilha de orientação sobre o tema, destacando formas de prevenção do ato de assédio moral dentro das organizações. Esse documento não foi possível mostrar nesse artigo, mas foi a sugestão que os autores encontraram para prevenir o assédio moral. Esse informativo pode ser disponibilizado a interessados por meio de contato com os autores.

Como sugestão, recomenda-se que as empresas de Cachoeira do Sul/RS mantenham um monitoramento constante agindo preventiva e exemplarmente na ocorrência de casos de assédio moral, investindo em treinamento e disseminando sobre o tema com seus colaboradores, procurando desta forma abolir esse tipo de prática. As organizações devem se posicionar sobre o assunto, e não se omitir fingindo que esse mal não existe, é de muita importância que o assunto faça parte do cotidiano das empresas através de cartilhas, código de ética ou outros documentos da empresa. Contudo não basta somente estar descrito em manuais e códigos engavetados, o não estímulo a prática do assédio moral deve fazer parte da filosofia da empresa e estar enraizado na cultura da organização como um dos principais valores, um princípio básico, o respeito ao ser humano.

Ressalta-se que o presente trabalho não teve o intuito de esgotar o assunto e como recomendações para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos qualitativos sobre o assédio moral. Contudo, considera-se que este trabalho pode contribuir não somente no meio acadêmico, como também para os gestores e colaboradores, no que tange ao relacionamento

interpessoal entre os profissionais das gerações X e Y, bem como a inibição dos atos de assédio moral no local de trabalho; e por meio dessa equação de fatores gerar resultados positivos nas organizações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Juruá, 2013.
- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações. Dissertação** (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.
- BOHLANDER, George; SNELL, Scolt. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage, 2010.
- BRANCO. Viviane Formosinho Castello. **A gestão da geração Y nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.
- BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico, 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br>, Acesso em: 29 de fev. 2016.
- CALLIARI, Marcus; MOTTA, Alfredo. **Código Y: decifrando a geração que está mudando o país**. São Paulo: Évora, 2012.
- COLLISTOCHI, Camila Cristina; et al. **A Relação entre as Gerações e o Processo de Aprendizagem em uma Organização Bancária** XXXVI Anais do EnAnpad. Rio de Janeiro: Anpad, 2012.
- DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2005.
- ERICKSON, T. **E agora Geração X? Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores** - Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ªed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009
- GIL, Antonio Carlos. **Projetos de Pesquisa. Como Elaborar**. 5ªed. São Paulo, 2010.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

- HAIR JR; Joseph F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.
- LIPKIN, Nicole; PERRYMORE, April. **A geração Y no trabalho**: Como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2011.
- OLIVEIRA, Sidney. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare Editora, 2010.
- OLIVEIRA, Sidney. **Geração Y**: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer. São Paulo: Integrare Editora, 2011.
- PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. Icone, 2006.
- RAMOS, Luis Leandro Ramos; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.
- RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva dos professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. 2013. 269 f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.
- RODRIGUEZ, Ricardo Vélez. **Ética empresarial**: conceitos fundamentais. Londrina: Humanidades, 2003.
- ROESCH, Sylvia Maria A. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SOBOLL, L. A. (org.). **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. **Percepção sobre carreiras inteligentes: Diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers.** XXXII Anais do EnAnpad. Rio de Janeiro: Anpad, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: FGV Online, 2011.