

**FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO**

**NILTON LOURENÇO DE SOUZA**

**O GÊNERO, O PODER, O ASSÉDIO MORAL E A CORRUPÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: VOCALIZA OU SILENCIA?**

**VITÓRIA  
2021**

**NILTON LOURENÇO DE SOUZA**

**O GÊNERO, O PODER, O ASSÉDIO MORAL E A CORRUPÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: VOCALIZA OU SILENCIA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração.

Orientador: Prof. Dr. Aridelmo José Campanharo  
Teixeira

**VITÓRIA  
2021**

**NILTON LOURENÇO DE SOUZA**

**O GÊNERO, O PODER, O ASSÉDIO MORAL E A CORRUPÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: VOCALIZA OU SILENCIA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração.

Aprovada em 25 de Agosto de 2021.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. ARIDELMO JOSÉ CAMPANHARO TEIXEIRA**  
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

---

**Profa. Dra. SILVANIA NERIS NOSSA**  
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

---

**Prof. Dr. VALCEMIRO NOSSA**  
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

## AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus merecedor de toda a honra, agradeço por essa abençoada conquista por ter me dado forças para realizar esse excelente mestrado na Fucape, com professores comprometidos com a qualidade do ensino.

A minha querida **Mãe Maria da Graça em “memoriam”**, que sempre acreditou na minha conquista, nessa busca pelo conhecimento de valor. Incansáveis foram as suas orações, uma excelente mãe e está brilhando no céu com Jesus. Amamos-te.

Aos meus irmãos e familiares que sempre me apoiaram, fazendo com que eu prosseguisse para alcançar essa busca pela idealização.

Aos amigos da área pública, privada e do vínculo de amizade pessoal, que conheceram essa minha trajetória do Mestrado.

Ao professor Dr<sup>o</sup> Daniel Modenesi pelo apoio inicial na minha pesquisa, muita gratidão.

Ao meu orientador Dr<sup>o</sup> Aridelmo Teixeira, que me fez avançar nesse campo da pesquisa, muito obrigado pela vossa contribuição, sucesso a nós.

A Dr<sup>a</sup> Sylvania Neris Nossa, onde muito aprendi nesse campo da pesquisa científica, por sua brilhante experiência de atribuir o conhecimento, muita gratidão.

Ao prezado amigo Dr<sup>o</sup> Valcemiro Nossa, muito obrigado pelo apoio e incentivo.

Aos professores que me apoiaram e acreditaram nessa realização do meu sonho.

Aos colaboradores da Fucape muita gratidão, sucesso a equipe do atendimento, biblioteca, serviços gerais e segurança. Aos colegas de turma, jamais desistam.

## RESUMO

O presente estudo objetiva verificar se gênero e poder estão associados a vocalização do colaborador quando este presencia um assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho, por meio de uma análise hipotética. Estudos que investigam o assédio moral e a corrupção no ambiente de trabalho tem chegado ao resultado que uma das grandes consequências tem sido o terror psicológico, onde o agressor tem desestabilizado a vítima, para impedir a sua vocalização com a liderança. Nos testes de hipóteses, foram divididos em três grupos. As áreas de concentração desse estudo foram com 548 brasileiros, pessoas ligadas ao ambiente de trabalho. Este estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa, por meio de uma análise hipotética, com base em literaturas que analisaram a relação de poder. O tratamento dos dados e teste de hipóteses ocorreu por meio de análise de regressão com estimador Tobit, por meio do software STATA 16.0. Conclui-se que o gênero e o poder se mostram relacionados à decisão de relatar ou não no caso hipotético de uma pessoa presenciar um contexto de assédio moral. Este resultado não ocorre no contexto hipotético de corrupção. Diante dos resultados encontrados este estudo contribui de forma prática com evidências testadas estatisticamente, que podem ajudar as empresas a desenvolver mecanismos, a fim de evitar o perigo do assédio moral e a corrupção.

**Palavras chaves:** Estrutura de Poder, Assédio moral, Corrupção, Ambiente de trabalho.

## **ABSTRACT**

This study aims to verify whether Gender and Power are associated with the employee's vocalization when he witnesses moral harassment or corruption in the workplace, through a hypothetical analysis. Studies that investigate moral harassment and corruption in the workplace have found that one of the great consequences has been psychological terror, where the aggressor has destabilized the victim, to prevent their vocalization with the leadership. In the hypothesis tests, they were divided into three groups. The area of concentration of this study was with Brazilians, people that is working. This study is a quantitative research, using hypothetical analysis, based on literature that analyzed the power relations. Data treatment and hypothesis testing occurred through regression analysis with a Tobit estimator, using STATA 16.0 software. It is concluded that gender and power are related to the decision to report or not in the hypothetical case of a person witnessing a context of bullying. This result does not occur in the hypothetical context of corruption. Given the results found, this study contributes in a practical way with statistically tested evidence that can help companies to develop mechanisms in order to avoid the danger of bullying and corruption.

**Key words:** Power Structure, Moral Harassment, Corruption, Environment of work.

## SUMÁRIO

<b>Capítulo 1.....</b>	<b>07</b>
<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>Capítulo 2.....</b>	<b>07</b>
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>11</b>
2.1. VOCALIZAÇÃO ESTRUTURA DE PODER.....	11
2.2. ASSÉDIO MORAL E O PODER.....	16
2.3. CORRUPÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	25
2.4. GÊNERO.....	29
<b>Capítulo 3.....</b>	<b>07</b>
<b>3. METODOLOGIA DE PESQUISA.....</b>	<b>30</b>
<b>Capítulo 4.....</b>	<b>07</b>
<b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>Capítulo 5.....</b>	<b>07</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>APENDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....</b>	<b>50</b>

## Capítulo 1

### 1INTRODUÇÃO

Nessas últimas décadas, estudos sobre o assédio moral têm sido ampliados no mundo em decorrência do aumento de situações que vem ocorrendo nos ambientes de trabalho, e essas intercorrências precisam ser enfrentadas, com ações das empresas, reações das vítimas ou das testemunhas, para que vítimas ou testemunhas não fiquem expostas às consequências dos assédios. Atenção também deve ser dada não somente para a pessoa que enfrenta essa situação, visto que pode contornar e desestruturar a família da vítima (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

Segundo destacam Ariza-Montes et al. (2014), o assédio moral que o empregado sofre no local de trabalho, contorna várias séries de atos de maneira negativa, que influem vários problemas de modo social, afetando o psicológico da vítima. Diversos estudos (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016; Ariza-Montes et al., 2014; Okechukwu et al., 2014) têm chegado ao entendimento de que o assédio moral tem sido visto com a exposição da vítima em situações humilhantes. Os resultados destes estudos mostram que uma das grandes consequências é o terror psicológico, contornando situações desagradáveis e trazendo desarmonia entre os envolvidos no recinto de trabalho.

A terminologia do assédio moral no trabalho, supostamente pode ser visto como algo simples. No entanto, quando é medido na prática, existem várias oscilações que impedem a percepção do fenômeno assédio, o qual precisa ser explorado para possibilitar a punição do agressor (Ariza-Montes et al., 2014).

Em algumas situações de assédio moral no local de trabalho, alguns empregados não conseguem vocalizar o ato contra a sua integridade, não imaginam que o fato de silenciar, pode trazer consequências negativas, como: ausência de habilidade, criação de *stress*, insatisfação, cinismo e falta de engajamento no processo de aprendizagem (Millken et al., 2003). Para ser identificado como assédio moral, precisa analisar se existe a repetição dessa atitude de comportamento contra o empregado por repetidas vezes, em uma determinada situação no trabalho que o empregado possa ter enfrentado (Ariza-Montes et al., 2014).

Uma das ferramentas que pode impedir o assédio moral contra o empregado, na visão de Detert e Burris (2007) é a decisão da vítima de vocalizar com a autoridade os relatos do ambiente de trabalho de maneira anônima ou presencial, com a finalidade de aperfeiçoar as relações na organização. Para Liang, Farh, & Farh (2012) o ato de vocalizar se trata de um comportamento intencional mediante as condutas ocorridas contra o empregado nas relações do ambiente de trabalho.

Para D'agostino e Pieroni (2018) estudos sobre a corrupção e alguns modelos de níveis de estruturas de empresas, tendem a ter uma forte correlação, assumindo que as empresas de menor capacidade de recursos, tendem a se envolver em fatores administrativos em relação a corrupção no ambiente de trabalho. A corrupção constantemente tem sido caracterizada de maneira superveniente, que acontece de maneira acidental nos ambientes organizacionais, com menor escala, tais como questões de favoritismo, de induzir alguém por determinada troca, a fim de propiciar e obter vantagem alheias, de propinas para atender a expectativas (Hechanova et al., 2014).

Detert e Edmondson (2011) destacam que alguns empregados, dependendo do nível de confiança que tem no líder, podem expressar algo que testemunharam,

seja de corrupção ou assédio moral no local de trabalho. Segundo afirma Detert e Burris (2007) alguns empregados apresentam a relutância em vocalizar e decidem “silenciar”.

Trabalhos anteriores sobre o assédio moral e corrupção, voltaram seus focos para a vocalização do empregado, porém, fazendo associação com o comportamento do líder (Detert & Burris 2007). Os estudos de Gao, Janssen e Shi, (2011) investigaram a confiança que o empregado tem no líder, para vocalizar determinado desvio de conduta, com o empregado no ambiente de trabalho. Poucos estudos retrataram a importância de a testemunha relatar com a liderança, sobre o assédio moral que presenciaram com o empregado na empresa (Ashford, Sutcliffe, & Christianson, 2009). Quando a testemunha passa a relatar uma atitude de desvio de comportamento, contra a integridade física do empregado no ambiente organizacional, contribui para empresa tomar atitudes que possibilite um canal de prevenção (Detert & Edmondson, 2011).

Esse estudo tem a finalidade de investigar todos os setores, por meio de uma análise hipotética, os setores: público, privado, terceiro setor e empresas no modo geral, no tocante a uma testemunha com vínculo profissional, se relataria ao presenciar uma situação de assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho, levando em consideração relações de gênero e estrutura de poder.

Por esta razão, o problema de pesquisa levantado é: Gênero e poder estão associados à vocalização do colaborador quando este presencia um assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho?

O objetivo do presente estudo é verificar se gênero e poder estão associados à vocalização do colaborador quando este presencia um assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho.

O interesse de conhecer a decisão que a testemunha adere em vocalizar pessoalmente ou relatar de maneira anônima, justifica-se, pela necessidade de se conhecer com profundidade, se gênero e poder estão associados a vocalização ou no silêncio da testemunha, em relação ao assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho (Liang, Farh, & Farh, 2012). Neste enfoque visa preencher a lacuna apresentada por Anderson e Berdahl (2002) sobre a necessidade de pesquisar o tipo de decisão que a testemunha adere, para vocalizar algo que presenciou com o empregado no local de trabalho.

Os resultados relativos ao assédio moral foram estatisticamente significativos, mas os resultados relativos à corrupção não foram estatisticamente significativos. O presente estudo apresenta contribuições teóricas e práticas. Em termos teóricos, possibilitará uma maior compreensão conceitual no tocante, de conhecer os fatores de decisões do colaborador em relação ao assédio moral e à corrupção no ambiente de trabalho, a partir do estudo da lente, de analisar estaticamente se o empregado vocaliza ou silencia o assédio moral e a corrupção contra a sua integridade no local de trabalho. Como contribuição prática se dá ao munir os gestores na tomada de decisões com mais assertividade, afim de evitar o assédio moral e a corrupção no local de trabalho (Okechukwu et al., 2014). Ainda, em relação às questões práticas, contribuirá para que os empregados não fiquem reféns de atitudes não condizentes com as boas práticas de comportamento humano no ambiente de trabalho.

## Capítulo 2

### 2. REFERENCIAL TEÓRICO

#### 2.1 VOCALIZAÇÃO ESTRUTURA DE PODER E GÊNERO

O termo “voice” proposto por Hirschman (1970) representa uma opção do empregado insatisfeito, em reagir em relação a algum aspecto do funcionamento organizacional. A vocalização possui três antecedentes psicológicos: segurança psicológica - crença de que alguém é capaz de se expressar sem medo de consequência negativa; sentimento de obrigação para mudança construtiva - crença de que a pessoa é obrigada a produzir mudanças construtivas; e, autoestima baseada na organização e crença de que a pessoa é um membro capaz e valioso (Liang, Farh, & Farh, 2012).

A vocalização, no contexto organizacional, pode ser resultado de atos imorais contra a integridade física humana e a percepção de condutas de comportamento no ambiente organizacional. Ou seja, o ato de não silenciar as pressões morais, conforme os conselhos sindicais da área pública identificaram relatos de abusos de poder do líder em locais de trabalho, que promove a insegurança no empregado (Detert & Burris, 2007).

Situações passíveis de serem relatadas por subordinados estão relacionadas ao nível de tensão no ambiente organizacional, à vontade de se desligar da empresa, às indecisões no ambiente de trabalho, à insegurança e o medo. Nas questões psicológicas, identificou-se a falta de alegria, de prazer ao trabalho, a intensidade do nível de ansiedade, insônia, cansaço físico, e insegurança de maneira visível, segundo afirma (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

Para Nielsen e Knardahl (2015) o nível de poder do líder impacta na decisão do colaborador de vocalizar algum fator do ambiente de trabalho. O modo como a liderança desenvolve os seus subordinados, pode impor uma barreira para que o empregado silencie às pressões morais no ambiente da empresa. Se por um lado, quando os benefícios da vocalização superam os custos, os empregados se sentem livres para se expressarem, por outro, a ausência de segurança psicológica os mantém em silêncio organizacionais (Liang, Farh, & Farh, 2012).

As vítimas se sentem em desvantagem, mediante a equipe que tem o nível de controle de poder na empresa, o estudo identificou-se, que a desumanização no ambiente de trabalho pela relação de poder, as empresas precisam implantar um canal de comunicação, para evitar as intercorrências no local trabalho (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

Visto que o agressor promove na vítima um bloqueio que impede o seu ato de vocalizar, ficando a vítima refém do resultado organizacional nas suas atividades de trabalho, pelo fato de não se encorajar a realizar a denúncia contra o assediador (Nielsen & Knardahl, 2015). Pressupõe-se que a vítima é propensa a silenciar quando o agressor do assédio moral é homem, o empregado por sua vez, precisa desenvolver meios de equilíbrio organizacional, para ter a sua sobrevivência nas suas atividades de trabalho.

Os níveis de “poder” são vistos como legítimos, pois quanto maior o poder do líder, maior a probabilidade de fazer o uso, para extrair comportamentos desejados de seus seguidores (Tost et al., 2013). Pessoas com poder reduzido são interdependentes e calorosas, conforme a visão de (Caza, Tiedens, & Lee, 2011). O nível de interdependência contorna as pessoas a passar por várias situações: viverem em ambientes com menos recursos e grande potencial para punição,

ameaça, constrangimento, em face ao abuso de poder do líder, fatores que ativam a inibição relacionada a emoções negativas, cautela, cognição sistemática e enfrentar comportamento constrangedor (Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003; Smith & Bargh, 2008).

A intimidação que a vítima passa no local de trabalho, ou que ao longo do tempo veio sofrendo por condutas do agressor no trabalho, destaca-se, que um dos primeiros passos da pessoa com o nível abusivo de poder, é no seu momento de oportunidade, intimidar o empregado e o segundo passo encontrado a partir de uma lente subjetiva, é fazer com que o empregado fique refém das pressões morais, nas suas tarefas de trabalho (Nielsen & Knardahl, 2015)

Os empregados ao perceber determinadas situações no local de trabalho, tais como suborno no ambiente da empresa em situações mediante a função, alguns empregados não vocalizam no intuito de buscar a sua permanência na empresa, por ter presenciado uma liderança ou gestor se corromper, a finalidade de não vocalizar, surge da insegurança de ser desligado da empresa, por ter presenciado a cena de indícios de corrupção no trabalho, segundo estudos de (Guimarães, Caçando, & Lima, 2016; Okechukwu et al., 2014)

Silenciar as intercorrências é uma decisão que pode desestruturar a vítima e a organização, onde ao longo do tempo a vítima pode vir sofrer a consequência psicológica, e trazer problemas físicos pelo fato de não vocalizar as condutas contra a sua integridade no trabalho (Liang, Farh, & Farh, 2012).

A empresa precisa desenvolver mecanismos a fim de conscientizar a prevenção de um ambiente harmonioso, evitando algum viés de comportamentos imorais, assim diversos estudos (Ariza-Montes et al., 2014; Guimarães, Caçando, & Lima, 2016; Okechukwu et al., 2014) têm procurado analisar o impacto do assédio

moral nas pessoas nos locais de trabalho, identificou-se, que a presença do assédio moral na organização, apresenta consequências nas vítimas e compromete o futuro da organização mediante as condutas que não tem sido tão comum, ao ambiente organizacional, perante a empresa que busca a valorização, o respeito mútuo entre os seus empregados no ambiente de trabalho, é interessante a empresa promover ações, afim de promover o bem estar no ambiente da empresa e evitar as condutas do assédio moral. Desta maneira, a informação se torna ferramentas relevantes, para os empregados ajudar a empresa buscar a sua inovação nos processos de trabalho, se adaptar à nova realidade e ser sucedida entre os membros da organização (Liang, Farh, & Farh, 2012).

O abuso de poder contra o subordinado na empresa inicia até mesmo da insegurança profissional do líder, que se sente em desvantagem profissional mediante ao seu subordinado, em que ambas às vezes o subordinado têm o nível elevado de capacitação, o líder na insegurança de desvantagem de capacitação, promove o abuso de poder, e nesse entendimento, identifica-se quando a liderança é de alto poder o colaborador é propenso em silenciar em decorrência do abuso do poder do líder, e restringe a vítima do uso adequado de ferramentas do trabalho, até mesmo monitorando o empregado por meio de sistema, trazendo consequências para vítima em suas atividades e relações na empresa (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

O elevado nível de poder precisa facilitar comportamentos de aproximação (Smith & Bargh, 2008) um dos motivos que pode ser citado, é a autoproteção, decisão dos indivíduos de evitarem problemas que possam surgir em decorrência de uma manifestação a um superior, provavelmente, porque chegam ao trabalho com uma estrutura de conhecimento ou crenças construídas ao longo do tempo por meio

de aprendizado ou socialização, que os fazem respeitar a hierarquia e terem medo de ofender seus superiores (Detert & Edmondson, 2011).

O empregado menciona as questões de ameaças, por lideranças do nível elevado e próximo, destacou a avaliação pública de desempenho da função, como uma forma de represália, de impedir o seu crescimento profissional na repartição pública (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016). A abertura de se interagir ao contexto do trabalho, não está voltada a aceitação de suportar o assédio moral, contra a sua integridade física e emocional, o funcionário que reagir às reações imposta contra ele, o fato de interagir, promove a sua segurança psicológica aos fatores do ambiente (Nielsen & Knardahl, 2015)

O comportamento de um chefe da maneira de lidar com o seu subordinado, estudo sobre o assédio moral em uma determinada área pública apresentou uma grande causa, contornando o isolamento do grupo de trabalho mediante a pressão do líder homem, o entrevistado em sua primeira avaliação apresentou o silêncio organizacional, sem relatar fatos com nenhuma pessoa, visto que na segunda avaliação focava apenas nas atividades de prioridade e chegando a ficar todo o período da sua jornada de trabalho no silêncio vocacional, uma vez que o estudo compreendeu que essa atitude de silêncio da vítima, levaria ao esquecimento dos abusos morais sofrido em sua jornada de trabalho (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016). Nota-se, que uma vez que haver a vocalização dos indícios de condutas de comportamentos, pode ser de extrema importância à sinalização, para a organização desenvolver ferramentas que possam evitar o constrangimento moral na empresa.

Conforme Milliken, Morrison e Hewlin (2003) um estudo desenvolvido nos Estados Unidos, investigou o silêncio dos funcionários em relação aos problemas

que os empregados não se expressavam para o alto escalão do comando da empresa, basearam-se, quando a liderança é homem, a presença do supervisor dentro dos resultados encontrados na pesquisa realizado, mediante a entrevista com 40 funcionários, um dos fatores que levaram ao silêncio do empregado, foi a insegurança de ser visto com o gesto de expressão negativo. Entende que o colaborador tende a silenciar quando a liderança é do sexo masculino (Milliken, Morrison, & Hewlin, 2003).

Essa pesquisa realizada no Brasil busca direcionar o foco para a testemunha de um evento de assédio moral e corrupção no ambiente a empresa, analisar os fatores de decisões do empregado, quando esse enfrenta um desses contextos, conhecer se tende a vocalizar ou a silenciar o assédio moral e a corrupção no ambiente de trabalho.

## 2.2 ASSÉDIO MORAL E O PODER

O assédio moral é visto como uma síndrome de grande intensidade, desprendido por fatores sociais, produzidos por resultantes negativos, que promove na vítima, efeitos biológicos e psicológicos, identificou que a reação do assédio no ambiente de trabalho, tem ações de perversidade, direcionada a desestruturar a pessoa, mediante diversos indícios de modo frequente e intencional (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

Conforme Okechukwu et al. (2014) o assédio moral na organização é visto como ato de discriminação porque envolve a moral física do empregado, que contorna um ambiente hostil de trabalho, partindo do pressuposto que as indiferenças, levam a um tratamento desigual. Na visão de Neall e Tuckey (2014) o assédio moral no trabalho é visto como qualquer ação interpessoal de maneira

negativa, de modo a intimidar e fazer ofensas com as vítimas, que por sua vez tem a finalidade de desestabilizar a estrutura do empregado, implicar as relações e possibilidades no processo cognitivo, da pessoa decidir a escolha de permanência pelo emprego, após os indícios morais.

O estudo identificou oscilação no fenômeno do assédio, determinado público dentro da empresa, depararam-se, com as pressões morais no trabalho, as pessoas vítimas de assédio no trabalho, ambas às vezes ficam com receio de relatar o fato, deduzem que qualquer ação possa ter uma reação, o empregado dá ênfase a empregabilidade de permanecer no trabalho, o estudo identificou que a violência do assédio moral no trabalho, afeta a estrutura social da vítima (Neill & Tuckey, 2014).

Na visão de Hutchinson e Jackson (2015) entende-se, que as pessoas assediadas, se sentem a pressão de silenciar o assédio sofrido, para permanecer inserido na organização de trabalho. Nesse entendimento, as questões sociais, de modo da economia, mundo social político e sociedade, tem sido uma das barreiras enfrentadas pelas vítimas assediadas, de não vocalizar pessoalmente no ambiente da empresa, partindo do pressuposto desse estudo realizado no Brasil, muitos relatos de assédio moral no trabalho ocorrem de maneira anônima.

Segundo Guimarães, Cançado e Lima (2016) o funcionário relatou de forma anônima por meio de pesquisa documental os momentos de insegurança e de represália que teve com o seu chefe, que controlava as suas tarefas de trabalho e o desqualificava sem nenhum momento de razão.

Pessoas com grande abertura de interagir no ambiente de trabalho são mais propensas a lidar com situações de pressão moral no trabalho, em controvérsia as pessoas com menos experiências de interações aos ambientes, a tendência da

pessoa reativa, é não aceitar as condutas morais contra ela (Nielsen & Knardahl, 2015)

Desta forma, compreende-se, que os gestores de comportamento humano precisam ser capazes de desenvolver potenciais capacidades para compreender a atmosfera das pessoas com vínculo profissional, em seus locais de trabalho, em virtude das oscilações de tensão, que ocorre entre os empregados de mudança de comportamentos no recinto da empresa.

Guimarães, Cançado e Lima (2016) destacam que a pressão dos indícios morais, aumenta até mesmo contra a dignidade humana e violência do tipo verbal, onde o assediador faz analogia para reduzir a credibilidade da vítima, no intuito de desqualificar em frente aos colegas de vários níveis sociais, fazendo aterrorizarão, expondo a pessoa em situações humilhantes, compreende-se que a consequência de não vocalizar a pressão do assédio moral, pode trazer mudanças de comportamentos, e comprometer a integridade moral dos empregados e do ambiente corporativo.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fator que precisa ser investigado de várias formas: pessoais, empresa, sociedade e sendo de responsabilidade da empresa promover ações que possam evitar as tais manifestações, e promover o ambiente de trabalho afastado de ocorrência de violência moral, no interior da empresa (Ariza-Montes et al., 2014).

Conforme Guimarães, Cançado e Lima (2016) com referência nas informações do conselho sindical da categoria do empregado público assediado, vários funcionários de trabalho, confirmaram por meio relato anônimo, ter sido assediado pelo chefe no local de trabalho, todavia não vocalizaram pessoalmente, por questões de represália e medo de transparecer, identificaram que várias

consequências que foram registradas de denúncias sigilosas da vítima, levaram ao silêncio do empregado, tais como: vontade de se desligar da empresa, indecisões, nível de tensão, insegurança e medo.

A organização que não cuidar da sua imagem e dos funcionários, terá a dificuldade de evitar a gravidade do assédio moral, entre os membros da organização, o estudo da literatura identificou que a intenção de deixar a empresa após a associação do assédio moral, tende a aumentar o número de desligamentos dos empregados na organização (Coetzee, Van, & Dyk, 2018). As abordagens que relatam o assédio moral percebem-se que tem sido relatos, que tem comprometido as organizações e que precisa desenvolver mecanismo, mediante a quantidade de denúncias que os estudos têm identificado, a violência no trabalho, que tem sido prejudicial, tanto para o ambiente da empresa, para vítima, mundo da sociedade, preocupação para a família da pessoa que sofreu o assédio e que necessita de uma reparação pela ótica da empresa (Ariza-Montes et al., 2014).

O assédio moral promove mudanças de comportamentos de maneira negativa, no intuito de humilhar a vítima e gerar agressões moral, em seguida, quando existe a presença de recursos humanos no ambiente de trabalho para intervir, pode ocorrer um canal de comunicação para a busca de soluções, em algumas situações a vítima chega abandonar o seu recinto de trabalho, seja de maneira por consentimento da própria vontade, por motivo de desligamento, afastamento médico, antecipação na aposentadoria e fatores extremos, em ambas às vezes tem levado da pressão ao suicídio (Okechukwu et.al., 2014).

Segundo Ariza-Montes et.al. (2014) a empresa precisa rever uma estratégia, de monitorar as intercorrências que os empregados têm sofrido em decorrência do assédio moral, que parte do nível funcional vertical, uma vez que a área de recursos

humanos precisa desenvolver uma política de ações, para evitar o assédio moral no ambiente organizacional.

É importante frisar que a vítima de assédio moral tende a dificuldade de relatar indício ocorrido no ambiente da organização, tendo em vista que, alguns relatos apresentaram diversos prejuízos do bem-estar físico, emocional do empregado, discorrem sobre os próprios acontecimentos, em um contexto de abordagem de vocalização numa entrevista formal, trazendo o conhecimento à tona e desvendando relatos sofridos de algumas situações no ambiente da empresa durante a sua jornada de trabalho (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

Esses acontecimentos do assédio moral no ambiente de trabalho são analisados como um agrupamento de comportamentos abusivos, que se apresentam por ações de palavras, que contornam um ambiente desagradável, causando à integridade moral do empregado, algumas vezes a vítima não relata o assédio sofrido, para ter a sua permanência de empregabilidade na organização (Ariza-Montes et al., 2014).

Na visão de Macintosh (2012) nesses últimos tempos o assédio moral no trabalho, tem prejudicado a saúde física e emocional da vítima no local de trabalho, e com o nível elevado de empregados que buscam o desligamento funcional, no trabalho.

O assédio moral retrata um sinal de adversidade estrutural, em decorrência da ausência de zelo da gestão por intermédio de omissão dos gestores e da empresa, uma vez que o empregador precisa garantir aos empregados um ambiente propício de trabalho, que possa zelar por um ambiente saudável, confiável, segurança, dignidade e conscientizar o respeito entre os seus empregados nas atividades de trabalho (Okechukwu et al., 2014). Partindo do pressuposto que a

empresa que desenvolve um debate de prevenção de violência, previne as consequências que podem surgir, bem como dar ênfase de situação moral no trabalho. Segundo Macintosh (2012) explorou que o início do assédio moral no ambiente de trabalho, as consequências são prejudiciais, tanto para pessoas que fazem parte e quanto para a preservação da ética a humana em seu recinto de trabalho.

Algumas características retratam o assédio moral no trabalho, identificando que para ser considerado o efeito intencional de maneira observada entre o público, pelos atores envolvidos, o assédio inicia com a ausência de boas condições de trabalho, isentando a vítima de algumas tarefas de sua competência; contestação das análises de decisões; fazer julgamento da sua tarefa de trabalho e restringir a vítima do uso de suas ferramentas de trabalho (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016). As características identificadas do assédio moral são classificadas, partindo do pressuposto de acontecimentos críticos, isto é, quando acontecem transformações voláteis nos contatos pessoais, onde ocorrem ações diretas e indiretas.

Cinco mudanças de comportamentos denunciam os indícios de assédio moral na visão de Okechukwu et al. (2014) a falta de comunicação entre os membros da organização, não inserir a vítima nos processos de trabalho, isentar o empregado no contato com a hierarquização, bloquear os meios de contatos sociais, expor a vítima em desafios humilhantes de modo a comprometer a imagem do colaborador, visto que pode promover danos à saúde mental e física do empregado.

Para Cortina e Magley (2003) a vítima que se sentir lesada, tem a sua liberdade de realizar a denúncia, seja de maneira anônimo ou com a liderança, sobre os relatos ocorridos contra a sua integridade física e moral, aos seus superiores hierárquicos, de maneira de expressar as condutas de assédio sofrido,

para que a empresa possa se manifestar quanto os maus tratos que o empregado vem enfrentando na organização e apoiar nos princípios da busca pelo apoio humano e social. Compreende-se, que o empregado quando relata os fatos ocorridos contra a sua integridade moral, está ao desfavor de atitudes que vão contra aos seus princípios morais, éticos, psicológicos de pressão do assédio moral, pressupõe que está sinalizando, a sua contribuição para uma sociedade que não pode se opor as condutas desvio de comportamentos, sem que haja uma correção contra o agressor de vitimizações.

Conforme Magee et al.(2017) analisou se a ausência do funcionário no ambiente de trabalho tinha correlação com o assédio moral, identificou que os resultados têm informações importantes e práticas, para os gestores que atuam nas áreas de desenvolvimento humano e recomendou que as estratégias investigadas, são fatores fundamentais para tomar conhecimento, das diversas formas que possam evitar o assédio moral no contexto do trabalho e preservar a saúde psíquica do empregado, diagnosticou-se, manter-se em processo de comunicação com o ambiente de trabalho, são uma das observações que o colaborador precisa ter, quando haver o afastamento nas relações de atividades no local de trabalho, comunicar antecipadamente com a área de gestão da empresa.

Nos últimos anos, houve registro bem expressivo que identificou os antecedentes que levam o colaborador a passar por constrangimentos nas relações de trabalho, no tocante ao aspecto moral, do assédio no ambiente da empresa (Neall & Tuckey, 2014). No entanto a empresa precisa desenvolver mecanismos que possa fazer com que a pessoa que passar por momentos de pressões no trabalho, que não faz o verdadeiro sentido, possa relatar aos superiores as condutas que não

condiz com a realidade do colaborador, em relação ao assédio moral no local de trabalho.

Conforme Einarsen et al. (2016) a empresa precisa desenvolver meios, que possam evitar o assédio moral no ambiente de trabalho constatou-se, que a atmosfera do ambiente e a mediação de conflitos, possam ter uma correlação em um grande nível de estar atrelado com o assédio moral no ambiente de trabalho.

Se o nível de cultura organizacional não for mediado, o funcionário pode sentir afetado, visto que o ambiente que ocorre a grande orientação de conscientização do respeito às pessoas nas áreas da empresa, tendem a serem menos propensos ao risco de assédio, é necessário a empresa fortalecer a importância a seriedade no ambiente organizacional, de controle no comportamento humano, do respeito às diferenças no local de trabalho (Einarsen et al., 2016). Analisa-se que a empresa precisa cuidar da sua imagem de comportamento organizacional, perante os seus empregados e desenvolver mecanismos de suporte, para evitar que ocorra a presença do assédio moral no recinto de trabalho.

Na visão de Nielsen e Knardahl (2015) o assédio moral só tem a sua confirmação, quando o seu efeito ocorre em momento de ampla duração e quando ocorrem as intercorrências contra a capacidade física da pessoa, um cenário onde a integridade contra um empregado do ato de desvio de comportamento persiste por repetidas vezes e por um período, percebe-se que as condutas produzem um efeito de modo negativo, por parte dos colegas e pessoas superiores no trabalho, onde por sua vez o empregado tem a sua barreira de vocalizar e defender-se as ações impostas no local de trabalho. O assédio moral é manifestado em algumas modalidades: Como nível vertical, horizontal e mista, o nível vertical parte dos liderados contra o empregado, e no nível horizontal parte do mesmo nível dos

colegas nas relações de trabalho, e mista é entre diversas pessoas na empresa, na intuição de coagir a vítima (Guimarães, Cançado, & Lima, 2016).

A pessoa que sofre o assédio moral no trabalho, normalmente fica posicionada em um sentimento de ameaça, mediante ao agressor que é dotado de finalidade de desestabilizar e fragilizar a vítima, isentando de suas funções profissionais dos demais funcionários da empresa e fazendo com que o ambiente de trabalho fique desagradável no meio dos empregados, o estudo examinou as grandes possibilidades de ameaças organizacionais, para desenvolver um modelo que explique o que contorna o ataque morais, desse fenômeno (Neall & Tuckey, 2014).

O assédio moral envolve desde o aspecto verbal, onde a área departamental, não dá a devida credibilidade, chegando a desacreditar na vítima no recinto de trabalho, por ações e intercorrências não monitoradas contra o empregado em seu ambiente de trabalho, fazendo com que as ações não comportamentais sejam colocadas ao obscuro de modo a ser retirados para não comprometer a imagem da empresa, fazendo com que a vítima fica em desvantagem perante o agressor (Nielsen & Knardahl, 2015).

Entende-se, que são necessárias medidas que possa levar os atores a uma correção organizacional, pela má conduta da pressão psicológica da violência contra a dignidade humana, partindo do pressuposto que o assediado, não vocaliza no ambiente de trabalho, por questões de evitar o conflito organizacional quando o assédio é do nível horizontal. A insistência de prolongação, como confronto principal no tocante ao fenômeno do assédio, promove na vítima momentos de ansiedade, depressão, desligamento, afastamento da vítima da sua função no trabalho e a falta de engajamento de comprometimento na função no ambiente da empresa (Ariza-

Montes et al., 2014). A investigação do assédio moral no local de trabalho é importante para empresa, compreender os indícios de comportamentos por parte dos empregados que giram em torno da empresa, de modo ofensivo, que possa evitar o abuso moral no trabalho.

H1: O relato anônimo está relacionado positivamente à hostilidade do colaborador vocalizar no contexto de assédio moral.

## 2.3 CORRUPÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O mundo da sociedade começa a enxergar a corrupção, por meio de outro ângulo, como um impedimento de estabilidade econômica, política e social, que traz um efeito de caos para a população, para compreender o que promove a corrupção, é importante ter um alto nível de visão, e ir além e analisar os atores que compõem a estrutura organizacional da empresa, onde os bons princípios de valores precisam partir da singularidade das pessoas, no combate a corrupção (Gans-Morse et al., 2018).

Os autores relacionaram a corrupção como uma má conduta pessoal por inversão de valores, visto como benefício alheio próprio identificou que a corrupção nas organizações públicas ou privadas, tem sido um dos desafios para a empresa promover uma boa gestão e prever anticorrupção (D'agostino, & Pieroni, 2018; Gans-Morse et al., 2018). Dessa maneira, a corrupção, pode ser entendida no tocante aos indícios morais na organização por parte dos agentes da empresa, o combate à corrupção, necessita de bons valores que integram ao mundo social e no corporativo.

Para Gans-morse et al. (2018) conceitua que a corrupção, como uso desnecessário de posse pública, gestores ou necessidade ativa para retenção de ganhos de natureza privada, é sabido que o uso indevido de recursos, pode ser feito contestação. A empresa precisa reconhecer que mesmo mediante as diversas formas utilizadas para combater a corrupção, os estudos precisam contribuir com os pensamentos dos pesquisadores e de organizações de diversas maneiras a fim de evitar o nível de tendência de corrupção e saber fazer a separação dos diversos níveis de classificações, que aponte um indicador que tem promovido à corrupção no ambiente organizacional (D'Agostino & Pieroni, 2018).

O estudo investigou-se, que funcionários da esfera pública, eram inseridos em comandos públicos ao inverso de pessoas eleitas, apoiando se no pilar de ações passivas burocráticas, compreendida como corrupção na falha de gestão (Gans-Morse et al., 2018). O intuito do estudo analisou, se houve falha de gestão e se os níveis obscuros que não estavam no controle de análise, se tinham a tendência de corrupção pelos envolvidos na empresa nas relações de trabalho. A concentração de dados de estudos em outros continentes de correlação estatística, os estudos buscaram medir fatores por meios da utilização dos dados, no intuito de identificar as ações de corrupções que o nível de tendência, entre corrupção no ambiente administrativo e de fator político (D'Agostino & Pieroni, 2018).

Segundo pesquisas realizadas nos setores públicos federais dos EUA, investigou que os denunciante em relação ao desvio de comportamento do empregado, são mais propensos de obter incentivo de motivação para não vocalizar a corrupção, ao inverso dos funcionários dos setores privados, que parcialmente observam a corrupção por meio das pessoas no ambiente da empresa e não denunciam (Nayir, Rehg, & Asay, 2018). A pesquisa analisou que a fidelidade aos

colegas próximos, em ambas às vezes, é muito mais elevado do que à lealdade na empresa, identificou-se que nem todas as análises de corrupção são mencionadas na esfera pública.

Em relação às questões de combate à corrupção, a empresa que desenvolver uma visão singular, de conscientizar o colaborador a contribuir na minimização de corrupção entre os empregados, conseguirá evitar o suborno organizacional (Gans-Morse et.al., 2018). Compreende-se que a empresa que busca desenvolver um planejamento de ação, no tocante de evitar a corrupção no meio dos empregados, conseguirá preservar a integridade moral das pessoas na empresa, e evitar ação desumana, que tem sido um dos debates pelos pensadores de comportamento humano, que buscam desenvolver mecanismos estratégicos, para preparar o empregado, em situações de corrupção.

Combater a corrupção nas empresas vai além do nível de gestão, é preciso realizar investimento de ações que fortaleçam a capacidade moral da pessoa, por intermédio de recursos no acompanhamento, que possa promover meios de conscientização, nas áreas de concentração de trabalho. O empregado que manifestar sugestões construtivas poderá se beneficiar de maior visibilidade, avaliação de desempenho favorável, oportunidades de ser promovido Liang, Farh e Farh (2012) e recompensado de maneira formal (dinheiro ou promoção) ou informal (status e reconhecimento) conforme afirmam (Detert & Burris, 2007).

Uma das grandes observações analisados de modo intenso é a corrupção, que particularmente visto como um autoritarismo na entidade pública ao uso do poder, para obter vantagens alheias, e que traz a reflexão para aspectos conceituais para ser explorados, para identificar o fenômeno que promove a corrupção (D'agostino & Pieroni, 2018).

Conforme destacam Gans-Morse et al (2018) o estudo busca se diferenciar de pesquisas que transcrevem para o mesmo vínculo profissional, o foco é direcionado para novas descobertas na estrutura da empresa, direcionando para uma conceitual experiência de mecanismos de métodos consistentes e capacidades analíticas. A corrupção tem uma forte tendência em projetos organizacionais que envolvem grande capacidade financeira, contratos com os ambientes públicos que envolvem uma alta relação de aluguéis de patrimônios públicos e probabilidade da empresa se corromper (D'agostino & Pieroni, 2018).

Deduz que a empresa precisa assegurar quaisquer indícios que comprometam a imagem do empregado e da organização, entre as pessoas envolvidas nas relações de trabalho, evitando o desvio de conduta de comportamento entre os atores profissionais no cotidiano de trabalho. Os resultados dessa pesquisa têm a finalidade de contribuir com a ciência acadêmica, com a alta direção da empresa, para melhor compreenderem esse fenômeno do assédio moral, e trazer novos resultados, que contribuam com a sociedade e por sua vez, contribuir com os empregados da empresa pública ou privados, para compreenderem a sinalização do assédio moral, sobre a ótica da vocalização.

H2: A liderança de alto poder está relacionada positivamente ao silêncio do colaborador.

A segunda hipótese foi testada tanto no contexto hipotético de assédio moral quanto no contexto de corrupção.

## 2.4. GÊNERO

Conforme destacam Sheppard e Aquino (2017) chegaram ao entendimento por meio de estudos científicos e grande avanço em suas pesquisas, que o gênero feminino está mais propenso a ser vista como ausência de comportamento civil, em razão da importância de lutarem em prol da sua independência, na busca pelo sucesso nas áreas da empresa.

A mulher se sente em posição de insegurança, na luta pelo seu espaço de destaque na organização em razão da sua capacidade, e passa a ser vista como uma personalidade com senso forte, na busca pelos os seus direitos, mediante ao gênero masculino (Sheppard & Aquino, 2017).

H3: O Líder do gênero masculino está relacionado positivamente à influência do silêncio do empregado.

A terceira hipótese foi testada tanto no contexto hipotético de assédio moral quanto no contexto de corrupção.

## Capítulo 3

### 3. METODOLOGIA DE PESQUISA

#### 3.1 TIPOLOGIA, COLETA DE DADOS E TESTES - CONTEXTO HIPOTÉTICO DE ASSÉDIO MORAL E DE NO CONTEXTO HIPOTÉTICO DE CORRUPÇÃO

O método escolhido para esse estudo foi o quantitativo de corte transversal. A área de concentração desse estudo foi assédio moral e corrupção no trabalho. O estudo contou com respondentes brasileiros com o vínculo em empresas: públicas, privadas, terceiro setor, economia mista e etc., que estavam exercendo uma atividade profissional de trabalho. A amostragem foi por acessibilidade, onde os respondentes foram convidados a participar do estudo por e-mails, whatsapp, facebook, o link da pesquisa direcionava os respondentes para a plataforma do questionário. Para analisar os dados da pesquisa, os dados foram tratados e analisados, por meio do software STATA em sua versão 16.0.

Para a coleta de dados da pesquisa, foram aplicados dois questionários, na finalidade de compreender, o comportamento no ambiente de trabalho desde fevereiro de 2020. Para conhecer se gênero, poder, assédio moral e à corrupção no ambiente de trabalho, se vocaliza ou silencia a testemunha”. O estudo teve como base no estudo científico de Caza, Tiedens e Lee (2011) no qual os autores montaram um texto contendo símbolos de *status* para estimular a percepção de alto poder ou de baixo poder, como: chefe, posição elevada, sala de canto, *laptop* ultramoderno, vaga exclusiva de estacionamento; ou sua contraposição: segue este líder, mesma posição, cubículo, solicitou sem êxito um *laptop*, necessita vaga de estacionamento.

No texto para a manipulação de alto poder apresentado aos participantes da pesquisa, foram aplicadas as seguintes questões: seu superior imediato é um homem. Seu chefe ocupa uma posição elevada na empresa há 15 anos, ele possui uma sala de canto. A empresa oferece a ele um carro executivo, e, recentemente lhe presenteou com um laptop ultramoderno, para uso próprio. Ele ainda possui uma vaga exclusiva no estacionamento.

Já o texto utilizado para o outro grupo, para manipular baixo poder, foi: Seu superior imediato é um homem. Você segue este líder que ocupa a mesma posição na empresa, há 05 anos, e sua sala é um cubículo. A empresa oferece a ele um carro simples, e, recentemente ele solicitou sem êxito um *laptop* para uso próprio. Ele necessita de uma vaga de estacionamento.

Para análise do nível de poder, teve como base conforme os estudos de Caza, Tiedens e Lee (2011), a seguinte pergunta: quão poderoso ele é dentro da empresa? Os respondentes deveriam posicionar sua avaliação em uma escala de 0 a 10.

Segundo os estudos de Liang, Farh e Farh (2012) o empregado que manifestar sugestões construtivas poderá se beneficiar de maior visibilidade, avaliação de desempenho favorável, oportunidades de ser promovido, ou ser recompensado de maneira formal (dinheiro ou promoção) ou informal (status e reconhecimento), (Detert & Burris, 2007).

Foram realizados dois estudos, por meio de uma análise hipotética, com base em literaturas que analisaram a relação de poder. O primeiro estudo sobre o assédio moral tinha a intenção de descobrir se a propensão em relatar um caso de assédio moral, era alterada pelos níveis de poder ou pela segurança da testemunha em relatar o assédio moral. O segundo estudo, tinha intenção de descobrir o impacto de

incluir o interesse próprio ou benefício almejado ao relatar um caso de suborno organizacional, descobrir a intenção de a testemunha vocalizar o suborno organizacional, que neste estudo adotamos o termo corrupção. Com base nas análises de respostas obtidas nos estudos, observou-se, que foram coletadas no modo geral dos estudos, 548 respostas. 299 respostas foram relativas ao contexto de assédio moral e 249 respostas relativas ao contexto de corrupção.

As hipóteses foram testadas nesta pesquisa, por meio do teste de médias e análise de regressão.

*PRASSEDIO MORAL*

$$= \beta_0 + \beta_1 \text{MAPRELATOSIM} + \beta_2 \text{HAPRELATOSIM} + \beta_3 \text{MBPRELATOSIM} + \beta_4 \text{HBPRELATOSIM} + \beta_k \sum_{k=5}^6 \text{Controles} + \xi$$

Variável	Descrição	Tipo da variável	Literatura
PRAssedio Moral	Probabilidade de relatar no caso de presenciar assédio moral no ambiente de trabalho é uma escala que varia de zero a dez	Explicada	Caza, Tiedens & Lee (2011)
MAPRELATOSIM	Mulher no alto poder relata sim quando presencia contexto de assédio moral ou contexto de corrupção no ambiente de trabalho. Variável dummy 1 quando relata sim e zero nos demais casos.	explicativa	Caza, Tiedens & Lee (2011)
HAPRELATOSIM	Homem no alto poder relata sim quando presencia contexto de assédio moral ou contexto de corrupção no ambiente de trabalho. Variável dummy 1 quando relata sim e zero nos demais casos.	explicativa	Caza, Tiedens & Lee (2011)).
MBPRELATOSIM	Mulher no baixo poder relata sim quando presencia contexto de assédio moral ou contexto de corrupção no ambiente de trabalho. Variável dummy 1 quando relata sim e zero nos demais casos.	explicativa	Caza, Tiedens & Lee (2011)
HBPRELATOSIM	Homem no baixo poder relata sim quando presencia contexto de assédio moral ou contexto de corrupção no ambiente de trabalho. Variável dummy 1 quando relata sim e zero nos demais casos.	explicativa	Caza, Tiedens & Lee (2011)
Idade	Idade dos respondentes	Explicativa de controle	Caza, Tiedens & Lee (2011)

Tempo de serviço	Tempo de serviço dos respondentes em anos	Explicativa de controle	
------------------	---	-------------------------	--

Quadro 1: Quadro de variáveis da Equação 1

Fontes dos dados: dados primários obtidos por meio de questionário

A estimação das relações estudadas ocorreu por meio da análise de regressão TOBIT. A decisão de estimar utilizando-se da análise de regressão truncada à esquerda (TOBIT) ocorre, pois o histograma das variáveis explicadas mostra que os dados estão concentrados próximos do zero na lateral esquerda. Desta forma, a estimação das hipóteses por análise de regressão se dá neste estudo por meio da análise de regressão Tobit.

### PRCORRUPÇÃO

$$= \beta_0 + \beta_1 \text{IMPORTAALTOPODER} + \beta_2 \text{IMPORTABAIXOPODER}$$

$$+ \beta_k \sum_{k=3}^7 \text{Controles} + \xi$$

Variável	Descrição	Tipo da variável	Literatura
PRCORRUPÇÃO	Probabilidade de relatar no caso de presenciar corrupção no ambiente de trabalho é uma escala que varia de zero a dez	Explicada	Detert e Burris (2007)
IMPORTAPODERALTOPODER	Escala que varia de zero a dez, na qual quando importa o alto poder o respondente responde mais próximo de dez	explicativa	Detert e Burris (2007)
NÃOIMPORTAPODERBAIXOPODER	Escala que varia de zero a dez, na qual quando importa o baixo poder o respondente responde mais próximo de dez	explicativa	Detert e Burris (2007)
Renda	Escala faixa de renda	explicativa de controle	
Educação	Escala nível educacional	explicativa de controle	
Estado civil	Escala por tipo de estado civil	Explicativa de controle	
Tempo de trabalho	Tempo de serviço dos respondentes em anos	Explicativa de controle	
Idade	Idade dos respondentes		

Quadro 2: Quadro de variáveis da Equação 2

Fontes dos dados: dados primários

## Capítulo 4

### 4. ANÁLISES DOS RESULTADOS

#### 4.1 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS - ASSÉDIO MORAL

Nesta seção foram realizadas as análises dos dados da pesquisa e na Tabela 1 apresenta-se a estatística descritiva das variáveis analisadas correspondente ao assédio Moral:

**TABELA 1: ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS ANALISADAS CORRESPONDENTE AO ASSÉDIO MORAL**

Variável	N	Média	Mínimo	0,25	0,50	0,75	Max
MAPRELATOSIM	299	0,615	0	0	0	0	9
HAPRELATOSIM	299	0,742	0	0	0	0	9
MBPRELATOSIM	299	0,531	0	0	0	0	8
HBPRELATOSIM	299	0,518	0	0	0	0	8
relatoanônimo	299	2,137	0	0	0	4	10
relatopessoal	299	0	0	0	0	0	0
tempoemservico	299	2,765	1	2	3	3	6
masculino	299	0,354	0	0	0	1	1
Feminino	299	0,645	0	0	1	1	1
pessoal	299	4,262	0	3	4	6	10
anônimo	299	4,468	1	3	4	6	10
relato	299	0,478	0	0	0	1	1
drelatopessoal	299	0,521	0	0	1	1	1
drelatoanônimo	299	0,478	0	0	0	1	1

Fonte: Dados da pesquisa

A amostra é composta por 64% feminino e 36% masculino, com tempo de serviço médio de 2,7 anos e tempo máximo de 6 anos de trabalho. 52% da mostra optou por relatar o assédio de forma pessoal e 48% optou por relatar de forma anônima. MAPRELATOSIM é uma variável que representa o contexto no qual a mulher relata que se hipoteticamente presenciar um caso de assédio moral quando uma mulher está no alto poder e comete tal assédio em média menos de 75% relataria tal contexto, mas MBPRELATOSIM é uma variável que representa o contexto no qual a mulher relata que se hipoteticamente presenciar um caso de

assédio moral cometido por uma mulher está no baixo poder em média menos de 75% relataria tal contexto.

## 4.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS - CORRUPÇÃO

Na Tabela 2 apresenta-se a estatística descritiva das variáveis analisadas correspondente à corrupção:

**TABELA 2: ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS ANALISADAS CORRESPONDENTE À CORRUPÇÃO**

Variável	N	Média	Mínimo	0,25	0,50	0,75	Max
alto_poder	249	5,698	1	4	6	7	10
baixo_poder	249	4,804	2	4	4	6	10
vocalizar	249	0,461	0	0	0	1	1
promoção	249	6,582	0	4	7	8	10
contratação	249	5,447	1	4	5	7	10
idade	249	36,036	19	30	35	43	67
tempo_tralho	249	3,048	1	2	3	4	6
estado_civil	249	1,570	1	1	2	2	6
educação	249	2,863	1	2	3	3	5
renda	249	2,863	2	2	3	3	7
dgenmasculino	249	0,4497	0	0	0	1	1
dgenfeminino	249	0,550	0	0	1	1	1
Relatomulher corruptacontratação	249	1,534	0	0	0	0	10
relatomulpromoção	249	1,718	0	0	0	4	10
relatohomem corruptocontratação	249	1,506	0	0	0	0	10
relatohomemcorruptopromoção	249	1,212	0	0	0	0	10
importpoder	249	2,883	0	0	2	6	10
nãoimportapoder	249	2,373	0	0	0	4	10

Fonte: Dados da pesquisa

No contexto de corrupção a amostra de respondentes é composta por 55% feminino e 45% masculino, com tempo de serviço médio de 3 anos e tempo máximo de 6 anos de trabalho (Tabela 2).

## 4.3 TESTES DE MÉDIA - ASSÉDIO MORAL

Nesta seção foram realizados os testes de média relativos ao assédio moral e Corrupção. Os resultados relativos à propensão a denunciar no contexto de corrupção não foram estatisticamente diferentes em nenhum contexto analisado por meio do teste de média. Alguns resultados relativos ao contexto hipotético de assédio moral são significativos e são apresentados a seguir:

Na Tabela 3 apresenta-se o resultado do teste de média da probabilidade de relatar quando a mulher está em posição de liderança de alto poder e comete Assédio moral.

**TABELA 3: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO A MULHER ESTÁ EM POSIÇÃO DE LIDERANÇA DE ALTO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL**

Grupo	Sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	106	0,88	0.0682
1	Feminino	193	0,47	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados indicam que quando a mulher está no poder e comete assédio moral em média a probabilidade de uma mulher relatar é estatisticamente diferente da probabilidade de um homem relatar o contexto presenciado (Tabela 3).

**TABELA 4: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO O HOMEM ESTÁ EM POSIÇÃO DE LIDERANÇA DE ALTO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	106	0,6415094	0.5160
1	Feminino	193	0,7979275	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando o homem está no alto poder homens e mulheres relatam igual em média quando presenciaram assédio moral (Tabela 4).

**TABELA 5: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO A MULHER ESTÁ EM POSIÇÃO DE BAIXO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	106	0,4433962	0.4443
1	Feminino	193	0,5803109	

Fonte: Dados da pesquisa

Homens e mulheres em médias comportam igual sobre a decisão de relatar quando uma mulher que comete assédio moral está em baixo poder (Tabela 5).

**TABELA 6: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO O HOMEM ESTÁ EM POSIÇÃO DE BAIXO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	106	0,4433962	0,5473
1	Feminino	193	0,5595855	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando o homem está em contexto de baixo poder e comete assédio moral, a pessoa que presencia ao assédio toma a decisão de relatar independente de a pessoa que presencia ser homem ou mulher (Tabela 6).

**TABELA 7: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO A MULHER ESTÁ EM POSIÇÃO DE ALTO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL - RELATO PESSOAL OU ANÔNIMO**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	143	1,286713	0,0000
1	Feminino	156	0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando a mulher está em cargo de alto poder e comete assédio moral a pessoa que assiste pode relatar a depender de ser pessoalmente ou de forma anônima (Tabela 7).

**TABELA 8: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO O HOMEM ESTÁ EM POSIÇÃO DE ALTO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL - RELATO PESSOAL OU ANÔNIMO**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	143	1,552448	0,0000
1	Feminino	156	0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando o homem que comete assédio é de alto poder o fato de relatar pessoalmente ou anonimamente em média é um fator importante para a pessoa que presencia tal cenário (Tabela 8).

**TABELA 9: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO O HOMEM ESTÁ EM POSIÇÃO DE ALTO PODER E COMETE ASSÉDIO MORAL - RELATO PESSOAL OU ANÔNIMO**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	143	1,552448	0,0000
1	Feminino	156	0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando o homem que comete assédio o (a) relator (a) leva em consideração o relato anônimo ou presencial em média quando compara para escolher uma forma de denunciar (Tabela 9).

**TABELA 10: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO O HOMEM EM BAIXO PODER QUE COMETE ASSÉDIO E RELATOR LEVA EM CONSIDERAÇÃO O RELATO ANÔNIMO OU PRESENCIAL EM MÉDIA**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	143	1,111888	0,0000
1	Feminino	156	0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando o homem que comete assédio tem baixo poder o (a) relator (a) leva em consideração o relato anônimo ou presencial em média quando compara para escolher uma forma de denunciar (Tabela 10).

**TABELA 11: TESTE DE MÉDIA DA PROBABILIDADE DE RELATAR QUANDO A MULHER ESTÁ EM BAIXO PODER E COMETE ASSÉDIO, O (A) RELATOR (A) LEVA EM CONSIDERAÇÃO O RELATO ANÔNIMO OU PRESENCIAL EM MÉDIA**

Grupo	sexo	Número de respondentes	Média de	P-Valor
0	Masculino	143	1,083916	0,0000
1	Feminino	156	0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quando a mulher que atua em baixo poder comete assédio o (a) relator (a) leva em consideração de forma diferente o relato anônimo ou presencial quando compara para escolher uma forma de denunciar (Tabela 11).

O Teste de média no contexto hipotético não traz evidência de diferença com relação à probabilidade de vocalizar ou silenciar, tanto para o contexto de corrupção cometido por homens ou mulheres quanto no contexto de corrupção por contratação ou promoção. Diante do exposto, passou-se ao teste de hipóteses por meio da análise de regressão que é apresentado a seguir.

#### 4.4 ANÁLISE DE REGRESSÃO - ASSÉDIO MORAL

A Análise de correlação Pearson indica que não há indícios de alta correlação entre as variáveis explicativas ao ponto de comprometer a análise das relações testadas. E o histograma das variáveis explicadas mostra que os dados estão concentrados próximos do zero. Desta forma, a estimação das hipóteses por análise de regressão se dá neste estudo por meio da análise de regressão Tobit, que segundo Wooldridge (2010) é a melhor forma de estimação quando os dados estão truncados à esquerda.

**TABELA 12: ANÁLISE DE REGRESSÃO TOBIT - RELATAR QUANDO O ASSÉDIO É COMETIDO POR MULHER - RELATO PESSOAL**

Probabilidade de relatar quando uma mulher está no alto poder e comete assédio moral	Tobit	
	Coefficiente	P-Valor
<b>Vaiáveis explicativas</b>		
MAPRELATOSIM	-9,626663	0,977
HAPRELATOSIM	-6,713172	0,983
MBPRELATOSIM	-9,984599	0,980
HBPRELATOSIM	-9,752718	0,978
idade	-0,354518	0,424
temposervico	-0,806954	0,849
constante	1,310547	0,014
Número de observações	299	
Prob > chi2	0,0000	
Pseudo R2	0,2389	
VIF	1,20	

Fonte: Dados da pesquisa

Nenhuma das variáveis explicativas foi estatisticamente significativa para explicar a probabilidade de denunciar, por meio de relato pessoal, quando uma

mulher que atua em alto poder, hipoteticamente, comete assédio moral no local de trabalho (Tabela 12).

**TABELA 13: ANÁLISE DE REGRESSÃO TOBIT E EFEITO MARGINAL - RELATAR QUANDO O ASSÉDIO É COMETIDO POR MULHER - RELATO ANÔNIMO**

Probabilidade de relatar quando uma mulher está no alto poder e comete assédio moral	Tobit		Efeito marginal	
	Vaiáveis explicativas	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente
MAPRELATOSIM	1,07655	0,000	0,2607165	0,000
HAPRELATOSIM	1,489848	0,000	0,3608082	0,000
MBPRELATOSIM	1,965452	0,000	0,4759889	0,000
HBPRELATOSIM	1,466644	0,000	0,3551886	0,000
idade	0,0574826	0,267	0,013921	0,265
tempo servico	0,1914927	0,675	0,0463753	0,675
constante	-5,043601	0,002		
Número de observações	299			
Prob > chi2	0,0000			
Pseudo R2				
VIF	1,2			

Fonte: Dados da pesquisa

Quando a ocorrência de assédio moral ocorre com mulher na chefia e ela tem alto poder a mulher que presencia o evento de assédio moral tem 26% mais chance de relatar, mas quando o líder é homem e ele tem alto poder a probabilidade em relatar aumenta para 36%, e no contexto de homem baixo poder fica em 35,5%, mas quando a mulher tem baixo poder e comete assédio moral a probabilidade uma mulher relatar o fato atinge 48%.

**TABELA 14: ANÁLISE DE REGRESSÃO TOBIT E EFEITO MARGINAL - RELATAR QUANDO O ASSÉDIO É COMETIDO POR MULHER - RELATO ANÔNIMO**

Probabilidade de relatar quando uma mulher está no alto poder e comete assédio moral	Tobit		Efeito marginal	
	Vaiáveis explicativas	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente
MAPRELATOSIM	1,647185	0,000	0,3019189	0,000

HAPRELATOSIM	1,236422	0,000	0,2266285	0,000
MBPRELATOSIM	1,646493	0,000	0,3017921	0,000
HBPRELATOSIM	1,273095	0,000	0,2333505	0,000
idade	0,0740277	0,358	0,0135688	0,356
tempo servico	0,0319948	0,964	0,0058644	0,964
constante	-1,81363	0,000		
Número de observações	299			
Prob > chi2	0,0000			
Pseudo R2				
VIF	1,2			

Fonte: Dados da pesquisa

Em média, quando os homens presenciam um caso de assédio moral, independente de quem cometeu o assédio ser masculino ou feminino de alto poder ou de baixo poder, o homem tem mais propensão a relatar quando é anônimo. Percebe-se que no contexto em que o homem na chefia comete assédio aumenta em 22% a chance de relatar quando a chefia tem alto poder e 23% quando a chefia é masculina e tem baixo poder. Registra-se ainda que quando a chefia é feminina e de alto ou baixo poder isso aumenta as chances de o homem vocalizar de forma anônima em 30%.

#### 4.5 ANÁLISE DE REGRESSÃO - CORRUPÇÃO

A análise de correlação Pearson indica que não há indícios de alta correlação entre as variáveis explicativas ao ponto de comprometer a análise das relações testadas. E o histograma das variáveis explicadas mostra que os dados estão concentrados próximos do zero. Desta forma, a estimação das hipóteses por análise de regressão se dá neste estudo por meio da análise de regressão Tobit.

**TABELA 15: ANÁLISE DE REGRESSÃO TOBIT - RELATAR QUANDO A CORRUPÇÃO É COMETIDA**

$$PRCorrupção = \beta_0 + \beta_1 Importaaltopoder + \beta_2 Importabaixopoder$$

$$+ \beta_k \sum_{k=3}^7 \text{Controles} + \xi$$

Vaiáveis explicativas	Probabilidade de relatar quando um homem está no poder e comete corrupção				Probabilidade de relatar quando uma mulher está no poder e comete corrupção			
	Alto Poder – Corrupção na Contratação		Baixo poder na Contratação		Alto poder – corrupção na Promoção		Vocalização anônima Baixo poder - corrupção na Promoção	
	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
importapoderaltopoder	-0,022	0,799	-0,62	0,516	-0,395	0,702	-0,252	0,556
Nãoimportapoderbaixopoder	-0,466	0,628	0,7791	0,478	0,098	0,933	-0,134	0,793
renda	-0,665	0,769	0,3209	0,214	3,022	0,274	-0,768	0,507
educ	-0,353	0,775	0,7211	0,609	-0,714	0,636	0,873	0,169
estado_civil	-0,934	0,692	-3,9500	0,143	-0,064	0,824	1,627	0,168
tempo_trabalho	1,3090	0,529	-3,2539	0,170	3,408	0,179	-0,079	0,940
idade	0,036	0,117	-0,4436	0,093	-0,374	0,185	0,120	0,314
constante	1,19	0,899	3,800	0,000	1,344	0,240	-14,271	0,000
Número de observações	249		249		249		249	
Prob > chi2	0,5373		0,0462		0,6088		0,5373	
Pseudo R2	-0,0039		0,0296		-0,0064		0,0120	
VIF	1,92		1,92		1,92		1,92	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados apresentados na Tabela 15, à decisão de pessoas que presenciam casos de corrupção (suborno) em média não é alterada quando a pessoa pode se beneficiar dessa decisão ou não. Ou seja, o fato da pessoa ter a possibilidade de assumir o cargo de um colega que comete suborno não faz mudar de opinião, sobre relatar ou não. Esse resultado se mantém mesmo que a pessoa que comete suborno é de alto ou de baixo poder e ainda não muda quando a pessoa que relata é homem ou mulher.

## Capítulo 5

### 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste primeiro estudo, buscou-se analisar o contexto de assédio moral e corrupção no trabalho para compreender os fatores que estão associados quando o colaborador presencia o assédio moral ou corrupção no trabalho. Os resultados desta pesquisa demonstram que a empresa precisa mediar o assédio moral no trabalho, principalmente em relação às testemunhas que podem presenciar o colaborador sofrer o assédio moral. Os gestores precisam monitorar e investigar tais contextos a fim de evitar as tais manifestações no ambiente de trabalho (Ariza-Montes et al., 2014).

A literatura sobre decisões do colaborador em vocalizar ou silenciar algo que presenciou no ambiente de trabalho, partiu de duas premissas, de investigar o (assédio moral) e a (corrupção) no local de trabalho. Aos colaboradores, as recomendações a partir dos resultados hipotéticos são que eles devem encaminhar para a direção da empresa, os fatos que possam vir a ferir a sua conduta no ambiente de trabalho. A recomendação é que a pessoa que presencia um contexto de corrupção deve buscar o caminho que melhor lhe represente, pautado na ética, seja de forma anônima ou presencial. Desde que mantenha a empresa ciente dos fatos para mitigar contextos que possam estar afetando a moral física, psicológica e emocional do empregado envolvido em situações humilhantes (Cortina & Magley, (2003).

A participação do colaborador com a empresa em vocalizar algo que presenciou, seja de assédio moral ou corrupção no ambiente de trabalho, contribui

para que estratégias possam ser implementadas, na finalidade de evitar o perigo do assédio moral e corrupção entre os empregados (Detert & Edmondson, 2011). Nossos dados sugerem que a vocalização do empregado em relatar algo que presenciou de desvio de comportamento do empregado, no tocante ao assédio moral no local de trabalho, pode variar para uma mudança de maior chance, quando o colaborador decide em denunciar algo que testemunhou. A denúncia de um colaborador pode ser uma grande contribuição para a empresa tomar medidas de ações e correções e implementar medidas estratégicas, no intuito de evitar o assédio moral contra o empregado no local de trabalho (Detert & Edmondson, 2011).

Os resultados relativos ao contexto hipotético de corrupção não se mostraram estatisticamente significantes em relação às variáveis estudadas.

Em questões práticas, os resultados deste estudo podem contribuir com os gestores para dar ênfase às medidas de prevenção, para evitar o assédio moral no local de trabalho no ambiente organizacional, visto que o assédio é algo que vem atravessando décadas e que medidas possam ser tomadas a fim de preservar o colaborador. Em questões teóricas, ampliar a temática para explorar novas descobertas no ambiente de trabalho e mecanismo para uma solução, em situações com o empregado na empresa. (Ariza-Montes et al., 2014).

Seguindo as análises das Hipóteses, a H1 referente à relação, o relato anônimo está relacionado positivamente à hostilidade do colaborador vocalizar, os estudos se confirmaram, para homem poderoso, e mulher baixo poder, a testemunha tende a realizar a formalização da denúncia de maneira anônima. Na visão de Hutchinson (2015) destaca que as pessoas assediadas, sentem a pressão de silenciar o assédio sofrido, e muitos dos relatos de assédio moral no trabalho, ocorrem de maneira anônima. Conforme os estudos de Guimarães, Cançado e Lima

(2016) o colaborador relatou de forma anônima e por meio de pesquisa documental, relatos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Também foi constatado que na Hipótese H2, a liderança de alto poder está relacionada positivamente ao silêncio do colaborador. Da mesma forma, os autores identificaram a relação positiva em seus estudos, a literatura de Nielsen e Knardahl (2015) destaca que o nível de poder do líder, impacta na decisão do colaborador de vocalizar algum fator que foi presenciado no ambiente de trabalho. Conforme Guimarães, Cançado e Lima (2016) a vítima não vocalizava pessoalmente, por questões de represália e medo de transparecer, identificaram que mediante várias ocorrências, as denúncias foram realizadas de maneira sigilosa.

A hipótese H3, que se refere à relação, o líder do gênero masculino está relacionado positivamente à influência do silêncio do empregado. Os resultados se confirmaram e com base nos estudos, destaca que o agressor intimida a vítima que impede o ato de vocalizar, e pressupõe-se que a vítima é propensa a silenciar quando o assediador é homem (Nielsen & Knardahl, 2015). Ou seja, uma vez que o colaborador é assediado, a tendência é silenciar o assédio moral, quando o assediador é homem. Esse mesmo resultado foi destacado, o colaborador tende a silenciar quando a liderança é do sexo masculino, conforme a pesquisa que foi desenvolvida nos Estados Unidos da América (Milliken, Morrison, & Hewlin, 2003).

Como limitação, o estudo sugere a utilização de uma amostragem não probabilística por acessibilidade, que não permite a generalização dos resultados. Sugere-se que para futuras pesquisas, outros pesquisadores busquem conhecer a visão estratégica que as empresas brasileiras têm adotados em relação a prevenção, do desvio de comportamento no ambiente de trabalho e quais as

ferramentas que trouxeram impactos positivos, que assegurasse o bem-estar organizacional.

## REFERÊNCIAS

- Anderson, C., & Berdahl, J. L. (2002). The experience of power: Examining the effects of power on approach and inhibition tendencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1362–1377.
- Ariza-Montes, J., Muniz R., N., Leal-Rodríguez, A., & Leal-Millán, A. (2014). Workplace Bullying among Managers: A Multifactorial Perspective and Understanding. *International Journal of Environmental Research & Public Health*. 11(3), 2657–2682.
- Ashford, S. J., Sutcliffe, K., & Christianson, M. 2009. Speaking up and speaking out: The leadership dynamics of voice in organizations. In J. Greenberg & M. S. Edwards (Eds.), *Voice and silence in organizations*: 175–202. Bingley, U.K.: Emerald Group.
- Caza, B. B., Tiedens, L., & Lee, F. (2011). Power becomes you: The effects of implicit and explicit power on the self. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 15–24.
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265.
- D' Agostino, G., & Pieroni, L. (2018). Modelling Corruption Perceptions: Evidence from Eastern Europe and Central Asian Countries. *Social Indicators Research*, 01 - 31.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit Voice Theories: Taken-for-Granted Rules of Self-Censorship at Work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549–570.
- Gans-Morse, J., Borges, M., Makarin, A., Mannah-Blankson, T., Nickow, A., & Zhang, D. (2018). Reducing bureaucratic corruption: Interdisciplinary perspectives on what works. *World Development*, 105, 171–188.

- Gao, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 787–798.
- Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. de J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração*, 151–164.
- Hechanova, M. R. M., Melgar, I., Falguera, P. Z., & Villaverde, M. (2014). Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 8(2), 62–70.
- Hirschman, A. O. (1970) Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge, Mass.: *Harvard University Press*.
- Hutchinson, M., & Jackson, D. (2015). The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organisational failures in health and social care. *Nursing Inquiry*, 22(1), 13–26.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265–284.
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J.-L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92.
- MacIntosh, J. (2012). Workplace Bullying Influences Women's Engagement in the Workforce. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(11), 762–768.
- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 319–334.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–1476.
- Nayir, D. Z., Rehg, M. T., & Asa, Y. (2016). Influence of Ethical Position on Whistleblowing Behaviour: Do Preferred Channels in Private and Public Sectors Differ? *Journal of Business Ethics*, 149(1), 147–167.
- Neall, A. M., & Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 225–257.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128–149.
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & de Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace

injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573–58

Sheppard, L. D., & Aquino, K. (2017). Sisters at arms: A theory of female same-sex conflict and its problemization in organizations. *Journal of Management*, 43, 691–715.

Smith, P. K., & Bargh, J. A. (2008). Nonconscious Effects of Power on Basic Approach and Avoidance Tendencies. *Social Cognition*, 26(1), 1–24.

Tost, L. P., Gino, F., & Larrick, R. P. (2013). When Power Makes Others Speechless: The Negative Impact of Leader Power on Team Performance. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1465–1486.

Wooldridge, J. M. *Introdução à econometria: uma abordagem moderna*. São Paulo/SP. Editora Cengage Learning, 4 edições, 2010.

## APÊNDICE – QUESTIONÁRIOS ADAPTADOS PARA ESTE ESTUDO

<p>Estudo sobre comportamento no ambiente de trabalho</p>	<p><b>Estudo 1: Assédio moral no trabalho:</b> O primeiro estudo a intenção foi descobrir se a propensão em denunciar um caso de assédio moral no trabalho é alterada pelos níveis de poder ou pela segurança do relator.</p> <p><b>Estudo 2: Corrupção no ambiente de trabalho:</b> A finalidade foi investigar o quanto o poder do líder, impacta na decisão do colaborador vocalizar ou silenciar o desvio de comportamento no ambiente de trabalho. Utilizou-se uma escala de mensuração de 0 a 10, para conhecer o nível de propensão da testemunha relatar.</p>	
ESTUDOS	QUESTIONÁRIOS	FONTES
<p>Assédio moral</p>	<p>Na primeira tela, o respondente poderia ser exposto a um perfil de líder que se diferenciava por gênero e nível de poder. Desta maneira, quatro eram as possíveis descrições:</p> <p><b>a)</b> Mulher Poderosa. Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Sua superior imediata é uma mulher. Sua chefe ocupa uma posição elevada na empresa Há 15 anos, ela possui uma sala de canto. A empresa oferece a ela um carro executivo, e, recentemente lhe presenteou com um laptop ultramoderno, para uso próprio. Ela ainda possui uma vaga exclusiva no estacionamento. Quão poderosa ela é dentro da empresa? - Nível de poder.</p> <p><b>b)</b> Homem Poderoso. Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Seu superior imediato é um homem. Seu chefe ocupa uma posição elevada na empresa Há 15 anos, ele possui uma sala de canto. A empresa oferece a ele um carro executivo, e, recentemente lhe presenteou com um laptop ultramoderno, para uso próprio. Ele ainda possui uma vaga exclusiva no estacionamento. Quão poderoso ele é dentro da empresa? Nível de poder.</p> <p><b>c)</b> Mulher Baixo Poder. Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Sua superior imediata é uma mulher. Você segue esta líder que ocupa a mesma posição na empresa, há 05 anos, e sua sala é um cubículo. A empresa oferece a ela um carro simples, e, recentemente ela solicitou sem êxito um laptop para uso próprio. Ela necessita de uma vaga de estacionamento. Quão poderosa ela é dentro da empresa? - Nível de poder.</p> <p><b>d)</b> Homem Baixo Poder. Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Seu superior imediato é um homem. Você segue este líder que ocupa a mesma posição na empresa, há 05 anos, e sua sala é um cubículo. A empresa oferece a ele um carro simples, e, recentemente ele solicitou sem êxito um laptop para uso próprio. Ele necessita de uma vaga de estacionamento. Quão poderoso ele é dentro da empresa? - Nível de poder.</p> <p><b>e)</b> Relato anônimo. Considerando o perfil apresentado na página anterior, imagine a seguinte situação: você presenciou um colega de trabalho de 35 anos - que ocupa a mesma posição na empresa que você - gritar e xingar</p>	<p>Caza, Tiedens, &amp; Lee, (2011).</p>

	<p>uma jovem recém-contratada. Se você tivesse a oportunidade de denunciar de forma anônima ao seu superior este fato, qual seria sua decisão? – Propenso a contar.</p> <p><b>f)</b> Relato pessoal. Imagine a seguinte situação: você presenciou um colega de trabalho de 35 anos – que ocupa a mesma posição na empresa que você - gritar e xingar uma jovem recém contratada. Se você tivesse a oportunidade de relatar pessoalmente ao seu superior este fato, qual seria sua decisão? - Propenso a contar.</p>	
<p>Corrupção no ambiente de trabalho</p>	<p><b>Alto Poder</b> Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Seu superior imediato é um homem. Seu chefe ocupa uma posição elevada na empresa Há 15 anos, ele possui uma sala de canto. A empresa oferece a ele um carro executivo, e, recentemente lhe presenteou com um laptop ultramoderno, para uso próprio. Ele ainda possui uma vaga exclusiva no estacionamento. Quão poderoso ele é dentro da empresa? - Nível de poder</p> <p><b>Baixo Poder</b> Por favor, leia atentamente a informação abaixo: Seu superior imediato é um homem. Você segue este líder que ocupa a mesma posição na empresa, há 05 anos, e sua sala é um cubículo. A empresa oferece a ele um carro simples, e, recentemente ele solicitou sem êxito um laptop para uso próprio. Ele necessita de uma vaga de estacionamento. Quão poderoso ele é dentro da empresa? - Nível de poder</p> <p><b>Promoção</b> Considerando o perfil apresentado na página anterior, imagine a seguinte situação: você é subordinado direto de um profissional que tem muita experiência e prestígio, mas recentemente você descobriu que ele recebe dinheiro para privilegiar um fornecedor (suborno). Você tem grande chance de substituí-lo em caso de desligamento. Qual a sua decisão sobre relatar este fato ao diretor com o perfil que viu na tela anterior? – Propensão a contar.</p> <p><b>Contratação</b> Considerando o perfil apresentado na página anterior, imagine a seguinte situação: você é subordinado direto de um profissional que tem muita experiência e prestígio, mas recentemente você descobriu que ele recebe dinheiro para privilegiar um fornecedor (suborno). A empresa tem uma política de reposição orientada a contratação ao invés de promoção. Qual a sua decisão sobre relatar este fato ao diretor com o perfil que viu na tela anterior? - Propensão a contar.</p>	<p>Detert, &amp; Burris, (2007)</p>