

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Jessica Campelo Coelho
Mariana Martins Antônio

PAPÉL DA ADMINISTRAÇÃO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL EM
PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE MERIDIANO

Meridiano
2020

Jessica Campelo Coelho
Mariana Martins Antônio

PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL EM PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE MERIDIANO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo de Fernandópolis, sob orientação da Professora Mariana Alice Jesus de Oliveira Almeida.

Meridiano
2020

Jessica Campelo Coelho
Mariana Martins Antônio

PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL EM PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE MERIDIANO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo de Fernandópolis, sob orientação da Professora Mariana Alice de Jesus Oliveira Almeida.

Examinadores:

Prof^a Mariana Alice Jesus de Oliveira Almeida

Prof^o Silvio Cesar Lopes

Prof^o Denis Henrique Soares da Silva

Meridiano
2020

DEDICATÓRIA

Dedicamos o presente trabalho para todos os amigos, familiares, professores que ao longo do curso nos instruíram, apoiaram e ajudaram para que a excelência fosse alcançada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a equipe, amigos e a professora orientadora, pelos esforços e dedicação posto neste trabalho.

EPÍGRAFE

“A injustiça em qualquer lugar é uma
ameaça à justiça por toda parte”

Martin Luther King

RESUMO

A história do assédio moral se dá no início da civilização do homem, através da hierarquia e privatização da propriedade, assim tornando o homem em objeto de exploração de outro. Com a globalização e o capitalismo foi imposto ao homem uma visão de que só chegaria ao crescimento pessoal se trabalhasse, ou seja ele próprio dependia da sua conduta.

O assédio moral foi se tornando comum que ganhou proporção no mundo inteiro vindo a se tornar um fenômeno social, que através da repercussão da mídia e debates entre especialistas visando que o assunto era de extrema importância e de um grau seríssimo para a vítima, que foi criada leis para combater tal ato.

Tal ato foi se tornando conhecido na sociedade e dentro do ambiente de trabalho, que as empresas tiveram que tomar medidas drásticas para abolir essas práticas dentro das corporações.

O assédio no Brasil existe desde o tempo da escravidão, porém ainda com o fim da escravidão, ainda sim existia trabalho escravo por parte dos imigrantes que chegavam ao país, e muitas dessas práticas se davam com o assédio moral e até mesmo sexual. Nos dias atuais o Brasil ainda sim sofre com o assédio moral, pois o país carece de uma legislação atuante que rege tal ato e que ainda é precária em sua prática, tendo em vista que o país tem vários projetos de leis a serem aprovados para extinguir as práticas de assédio moral dentro das corporações.

Esse trabalho tem como principal objetivo realizar uma pesquisa de campo com o intuito de mapear o grau de conhecimentos dos colaboradores em relação ao assédio moral dentro do ambiente laboral, e o grau de conhecimento dos gestores e quais são as medidas de prevenção contra tal ato.

Palavras chaves: Assédio Moral. Leis. Gestores. Colaborador. Vítimas. Ambiente.

ABSTRACT

The history of moral harassment takes place at the beginning of man's civilization, through the hierarchy and privatization of property, thus turning man into an object of exploitation by another. With globalization and capitalism, a vision was imposed on man that he would only reach personal growth if he worked, that is, he himself depended on his conduct.

Moral harassment has become commonplace and has gained proportions all over the world, becoming a social phenomenon, which through the repercussion of the media and debates between specialists aiming that the matter was extremely important and of a very serious degree for the victim, who was created laws to combat such an act.

Such an act became known in society and within the work environment, that companies had to take drastic measures to abolish these practices within corporations.

Harassment in Brazil has existed since the time of slavery, but still with the end of slavery, there was still slave labor on the part of immigrants who arrived in the country, and many of these practices took place with moral and even sexual harassment. Nowadays Brazil still suffers from moral harassment, as the country lacks an active legislation that governs such an act and which is still precarious in its practice, considering that the country has several bills to be approved to extinguish practices of bullying within corporations.

This work has as main objective to conduct a field research in order to map the degree of knowledge of the collaborators in relation to moral harassment within the work environment, and the degree of knowledge of managers and what are the prevention measures against this act.

Keywords: Harassment. Laws. Managers. Collaborator. Victims. Environment.

LISTA DE GRÁFICOS

<u>Gráfico 1 - A empresa já falou algo relacionado a esse assunto?.....</u>	27
<u>Gráfico 2 - Para você é importante a empresa investir em medidas na qual possa eliminar esse fator do ambiente laboral?.....</u>	27
<u>Gráfico 3 - Você consegue diferenciar o assédio moral de uma brincadeira?.....</u>	28
<u>Gráfico 4 - Você acredita que o assédio moral exista no seu ambiente de trabalho?</u>	28
<u>Gráfico 5 - Você vê a importância e os benefícios dos seus colegas de trabalho saberem sobre o assunto abordado?.....</u>	29
<u>Gráfico 6 - Quanto tempo você trabalha na empresa?.....</u>	29

LISTA DE SÍMBOLOS

() – O que provavelmente foi dito

? - Pergunta

- Continuidade

“ “ Citação

, - Pausa na frase

. – Finalização

; Pausa para outra frase

Sumário

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I	14
1. O que é assédio moral no trabalho	14
1.1. Quais formas de assédio moral no trabalho	15
CAPÍTULO II	16
2. Fundamentação teórica	16
2.1. O que o assédio pode causar	17
2.2. Principais conduta do assédio no trabalho	17
CAPÍTULO III	19
3. Papel do gestor de recursos humanos	19
3.1. Benefício para a organização	19
3.2. Ações preventivas	21
CAPÍTULO IV	22
4. Clima organizacional da empresa	22
4.1. Pequenas empresas	23
4.2. Consequências para empresa	23
4.3. Consequências para o colaborador	24
4.4. Leis regulamentadora	24
CAPÍTULO V	26
Metodologia	26
CAPÍTULO VI	27
Desenvolvimento pratico	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	31
APÊNDICE A	32

INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações com o trabalho e caracterizado como todo elemento em que há sobrecarga de tarefas, humilhar, fragilizar, inferiorizar, ignorar a presença, espalhar rumores e também tratar com rigor excessivo; que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa ,é um fator que sempre esteve presente, porem somente no século XXI foi caracterizado como uma ferramenta que pode influênciar de forma negativa o clima organizacional da empresa. Conforme Vieira (2007, p.88):

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

A organização tem um papel fundamental nesse aspecto que é a distribuição de informação aos seus colaboradores, levantamento e análise de dados, uma vez, que esses fatores podem atrapalhar o desenvolvimento das atividades como também do seu empregado, seja ele com seus hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantem relações de subordinação.

Essa ferramenta no ambiente de trabalho pode gerar inúmeras consequências para a empresa como custos legais, sociais e pessoais; ambos no individuo: dores generalizadas, depressão, síndrome do pânico e falta de motivação, quanto no coletivo sendo redução da produção, má exposição da mídia, aumento de falta e rotatividade de funcionários

É comum que empresas com focos, mesmo que pequeno não o descubram pelo fato de serem “cegas”, a capacidade do gestor de analisar e interpretar o seu próprio meio e fundamental, eles geralmente se acomodam com a mesmice e não buscam medidas de melhorias, se considerando empresas pequenas, com funcionários ainda menores.

As pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária.

Pessoas desmotivadas ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização (ALLEN Apud Lacombe. 2011, p.20)

O trabalho tem como principal objetivo realizar uma pesquisa de campo com o intuito de mapear o grau de conhecimentos dos colaboradores em relação ao assédio moral, além de relatar se os gestores possuem conhecimento sobre esses fatores e a sua influência negativa no ambiente laboral e também quais as estratégias adotadas pelas organizações como medidas paliativas ou de eliminação

CAPÍTULO I

1. O que é assédio moral no trabalho

Na atualidade de grande parte da população está presente o ambiente de trabalho, lugar onde passamos a maioria do tempo desenvolvendo atividades em prol ao bem-estar da organização, o que acaba por facilitar algumas situações, já que isso pede o convívio direto ou indireto com terceiros.

O assédio moral é uma conduta muito presente no ambiente de trabalho, o ato de expor algum indivíduo há situações humilhantes e constrangedoras de formas repetidas e prolongadas, porém só teve repercussão quando notou-se as consequências negativas e devastadoras que infere diretamente na eficiência e eficácia do clima organizacional da empresa já que os colaboradores submetidos a essa situação acabam por possuírem um desgasto tanto mental quanto físico. Hirigoyen (1998) define o assédio moral como sendo:

Toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho (p. 55).

Como sabemos a empresa tem total responsabilidade sobre o bem estar dos seus funcionários, e o gestor deve sim implantar ferramentas de comunicação e meios de informação a eles já que é de fundamental importância que o mesmo note vestígios desses comportamentos no ambiente laboral e utilize de estratégias para aniquilar de todas as formas esse ator, já que isso pode repercutir de maneira negativa para sua imagem além de ter consequências financeiras como também judiciais. Brodsky (1976), que caracteriza o assédio moral como

Tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que,

com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa (p. 2).

Pois ele acredita que esse fator não se caracteriza somente por uma única atitude, já que isso deve ser um fato recorrente ao colaborador ou hierárquico da organização

1.1 Quais as formas de assédio moral no trabalho

Para a realização do assédio moral não se faz necessário a utilização de uma conduta explícita, já que o assediador caracteriza esse fator como um ator que pode facilitar a sua descoberta, devido a isso eles tentam ser o mais discretos possível.

Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma 'violência sutil') nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade (Paroski, 2007).

No ambiente de trabalho essas condutas são classificadas de maneira que demostre hierarquia por exemplo o Vertical que é marcada pela diferença de posição hierárquica dentro delas encontramos a forma descendente que se caracteriza pelo ato do superior praticado com o colaborador assediado e a ascendente que é o assédio praticado pelo subordinado a seu hierárquico

Temos também a forma horizontal que se faz com relações de trabalho sem nenhuma distinção hierárquica, ou seja, é um ato praticado entre colegas de trabalho sem subordinação, geralmente exercem a mesma função. Outra forma é a mista que é a junção da forma vertical e da horizontal ou o indivíduo é assediado por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho nas quais não mantem relação de subordinação.

Já o assédio moral organizacional é praticado pela própria empresa quando a mesma influencia ou provoca a violência psicológica no ambiente laboral seja elas por meios de ameaças, geralmente ocorrem em instituições que estimulam seus colaboradores a disputarem entre si ou ramos competitivos.

CAPÍTULO II

2 Fundamentação teórica

Segundo a professora Marie France Hirigoyen o assédio moral pode ser definido:

“O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitudes por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (In Revista Justiça do Trabalho, 242, fevereiro de 2004, p 9).”

O assédio moral consiste em uma agressão moral e psicológica no ambiente labora, colocando o empregado em situações constrangedoras e humilhante, ocasionando traumas prolongados, fazendo com que a vítima peça demissão das suas atividades ou até mesmo problemas mais graves como o suicídio.

O assédio pode ser manifestado de várias formas diferentes dentro da organização, desde a agressão verbal, indiferenças ou agressão física, e elas podem ser cometidas pelo empregador, chefe, diretor, encarregado (assédio vertical) ou um colega de serviço (assédio horizontal), depende muito do cargo ou posição da vítima dentro da organização.

Nos dizeres de Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

o clima negativo gerado pelas agressões, aliado à conseqüente capacidade laboral da vítima, acaba por provocar uma interferência na dinâmica produtiva da empresa, gerando prejuízos muitas vezes relevantes, não obstante as contendas judiciais que acabam por surgir, com a lenta, mas real conscientização dos trabalhadores acerca do fenômeno *mobbing*, acarretando uma carga de desgaste e dispêndio desnecessários às organizações. (2012, p.58)

O assédio moral nos ambientes laboral é um fenômeno que vem ocorrendo frequentemente nas organizações privadas quanto nas públicas, porém não é de hoje que tal fato vem ocorrendo.

2.1- O que o assédio pode causar

O ambiente laboral pode ocasionar uma série de prejuízo para os empregados, desencadeando situações constrangedoras podendo gerar indenizações por danos morais,

O tema ainda é um tabu e pouco entendido pelos empregadores, porém é bastante comum dentro das empresas, pelo fato de muitas organizações não investirem em palestras, prevenção ou conscientizar os funcionários.

O assédio pode desencadear várias doenças desde doenças leves até doenças graves, como doenças psicológicas, físicas, depressão, ansiedade e até mesmo levar a pessoas ao suicídio, por isso é necessário a intervenção dos gestores e até mesmo do RH em situações que envolve assédio.

Jorge L. O. Silva (2005 p.4) diz que “o manipulador do assédio moral é movido por diversas motivações, que variam da inveja ao desejo de poder, e certo é que a virtude moral é decorrente do hábito e não da natureza do ser humano.

2.2- Principais condutas do assédio no trabalho.

O assédio moral dentro das relações trabalho é umas das principais causas de ações na justiça trabalhista, pois o assunto é pouco debatido dentro da organização ou até mesmo desconhecido para muitos colaboradores, ou até mesmo conhecido e debatido, porém a vítima por medo de perder o emprego ou represália por parte do chefe e dos outros colaboradores preferem se manter calada.

Para perceber se algum funcionário está sendo assediado dentro do ambiente laboral basta identificar se o mesmo mantém-se afastados dos colegas, é impedido de expressar sua opinião, é menosprezado frente aos colegas, perdas de autoconfiança, perda de produtividade, fragilizado. Esses são alguns pontos onde podemos identificar um assédio, porém a vários tipos de identificação, pois são muitos as formas de assédio.

Margarida Barreto define Assédio Moral no Trabalho:

como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas

autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000. PUC-SP).

Para que o assédio não ocorra dentro da empresa é necessário que a mesma intervém com pautas que discutem sobre o assunto, e deixar o colaborador ciente de tal ato, é necessário também que o gestor de RH crie ou planeje algo para abolir o assédio dentro do ambiente laboral, caso ocorra o fato é necessário que a vítima denuncie e que o RH tome as devidas providencias.

CAPÍTULO III

3- Papel do gestor de recursos humanos.

Como podemos perceber o assédio moral não é um ato novo e sim um fato que vem ocorrendo desde décadas atrás, pois esse fenômeno é bem antigo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho: “A violência no trabalho é um fenômeno mundial que ocorre na mesma proporção em países maiores ou menos desenvolvimento. (OIT).”

Isso ocorre pelo fato de as empresas não serem bem estruturadas, não terem um planejamento de intervenção contra tal ato e pelo assunto ser desconhecido pelos colaboradores, ou até mesmo pelo os próprios chefes e gestores apoiarem o ato dentro da organização.

O papel dos gestores dentro da organização é muito importante para criar estratégias de desenvolvimento humano, porém é necessário quebrar padrões para que os colaboradores possam trabalhar em um ambiente saudável e desenvolver suas atividades com potencial, pois se não existir uma liderança que motive os mesmo isso pode desencadear de várias formas o assédio moral dentro do ambiente.

O papel do gestor é adotar a ética dentro da empresa, assegurar os direitos do colaborador, e tornar-se um líder com postura democrática e participativa, visando combater toda forma de discriminação por parte dos liderados impondo respeito à dignidade das pessoas

O RH representa uma parte estratégica importante da empresa, criando políticas interativas entre os ambientes interno e externo, para abolir assédio ou quaisquer outros tipos de discriminação dentro da organização, assim criando linhas de prevenção para seus colaboradores.

3.1- Benefícios para a organização

A organização que adota uma política democrática, participativa, ética, moral e políticas de intervenção contra assédio e discriminação dentro do ambiente

laboral pode fazer diferença para os colaboradores, onde os mesmos retornarão com feedback saudável do ambiente de trabalho

É importante ressaltar que os mesmo devem ter uma liderança que os incentiva e os apoia, é necessário que os colaboradores tenham a quem recorrer em caso de assédio, pois assim vão retornar demonstrando seu potencial dentro da organização, e não haverá rotatividade e os mesmo terão disposição para trabalhar , a saúde mental e física dos mesmo estará intacta e haverá promoção dos colaboradores dentro da organização, fazendo com que assim o ambiente se torne seguro para o desenvolvimento das atividades e com isso a empresa se beneficiara do retorno que os seus funcionário irão dar para a empresa.

Há necessidade de novas práticas e direção mais estratégica nos sistemas de pagamento nas organizações, para conseguir acompanhar as rápidas mudanças do ambiente empresarial e dos indivíduos. Uma estratégia de pagamento desalinhada não somente impede que se agregue valor, como produz altos custos na área de compensação e gera comportamentos inadequados dos empregados. (LAWLER III, 2000).

Adicionando novas práticas e planejamento dentro da organização o empresário agrega benefício para os funcionários e para a própria empresa, fazendo com que assim não exista a prática de assédio e os problemas do ambiente laboral sejam minimizados, assim evitando desgastes que podem levar a empresa e os colaboradores a terem sérios problemas, por isso é necessário que o mesmo faça planejamentos e invistam em seus funcionários para obter um retorno positivo.

3.2- Ações preventivas

A Justiça do Trabalho atua na solução de conflitos, mas é necessário falar sobre a prevenção desse mal que se verificou no ambiente de trabalho e que adoce grandemente as vítimas. É preciso orientar todos sobre a necessidade de trabalhar em ambiente de respeito mútuo e tratamento cordial. (Ministro Brito Pereira).

O assédio moral é real e concreto e as empresas podem evitar tal dano nos seus funcionários, criando medidas protetivas a fim de evitar o assédio moral.

Há varias formas de prevenção do assédio dentro da organização, a primeira atitude é a empresa aderir dentro do ambiente laboral essas prevenções, procurando sempre manter o clima organizacional harmonioso, as empresas deverão conscientizar seus colaboradores sobre tal ato, assim criando políticas de prevenção, também capacitar seus gestores e líderes para lidar com tais conflitos, implantar o regulamento interno da empresa e incentivar a prática de denúncias e criar canais para tais denúncias, assim mantendo o clima da organização saudável e proporcionando conforto para todos.

À vítima do assédio é assegurado o direito de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, bem como outras maneiras de se proteger e de evitar eventual pedido de demissão (FERREIRA, 2004, p. 103).

Quando ocorre o assédio dentro da organização a vítima tem seus direitos reparados e garantidos pela lei, o mesmo não pode ser demitido, porém pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho e até mesmo uma indenização, já que a empresa é responsável pelos atos dos seus funcionários, já o autor do ato pode ser demitido por justa causa e pode ser processado pelo crime de assédio vindo a reparar os danos causados na vítima.

Relações profissionais saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano. Embora tais valores sejam fundamentais, vários fatores no contexto contemporâneo decorrente das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência nos espaços institucionais. As situações de violência nas relações institucionais são problemas presentes em todas as épocas, porém o tipo de violência no trabalho tem se alterado e intensificado, acompanhando a configuração das relações econômicas e sociopolíticas, como a competição intensa favorecida pela globalização (HELOANI, 2011).

CAPÍTULO IV

4- Clima organizacional da empresa

Segundo Chiavenato (2004 p.99), cada organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura. Fazer parte de uma organização é assimilar a sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar nela, atuar em suas atividades, desenvolver carreira é participar intimamente de sua cultura organizacional. O modo como as pessoas interagem em uma organização, as atitudes predominantes, as pressuposições subjacentes, as aspirações e os assuntos relevantes nas interações entre os membros fazem parte da cultura da organização.

Ao ingressar em uma organização as pessoas buscam de modo geral satisfazer as suas necessidades e se autorrealizar em suas profissões, porém nem sempre acontece como esperado, pois existe vários fatores que influenciam na realização dessas necessidades dentro do ambiente laboral, e as pessoas muito das vezes para chegarem onde querem se submetem a essas influências.

O clima organizacional de uma empresa desestruturada e mal elaborada pode afetar gravemente os seus colaboradores, levando os mesmos a desenvolverem doenças graves, por isso é necessário que as empresas tenham um respaldo maior sobre a empresa e seus colaboradores, evitando as doenças e prevenções contra assédio.

Quando a empresa não valoriza, não tem liderança, participação, gestores competentes e políticas de ética e prevenção significativa dentro do ambiente laboral, ela está permitindo que doenças e assédios ocorram dentro desse ambiente, onde vai gerar a baixa produtividade, absenteísmo, rotatividade e colaboradores com doenças graves, tornando assim o clima organizacional da empresa ruim para se trabalhar, isso ocorre na maioria das vezes em empresas de pequeno porte e familiar, por não possuírem estrutura adequada para os seu colaboradores.

Chiavenato (2005 p.267), quando há elevada motivação entre os membros o clima organizacional eleva-se e traduz-se em relações de satisfação, de animação, interesse e colaboração. Todavia, quando há baixa motivação ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a baixar-se, caracterizando-se por estado de depressão, desinteresse, apatia e insatisfação.

4.1- Pequenas empresas

Em empresas de pequeno porte que não tem RH fica difícil intervir quando há assédio, pois os chefes não são tão presentes como líderes, e a empresa não adota uma política democrática e nem ética, onde já é bem mais difícil perceber o assédio moral, como também é difícil haver denúncias, porque em empresas pequenas é bem comum acontecer o assédio vertical e as vítimas não tem a quem recorre, e por medo de perde o emprego preferem ficar na situação em que estão, porém algumas empresas de pequeno porte para evitar tal ato investem em palestras e eventos que possam prevenir e conscientizar os colaboradores.

É mais comum do que pensamos acontecer assédio moral em micro empresas, por elas mesma não adotarem políticas dentro da organização e por não possuírem uma estrutura que acolhe os direitos dos seus colaboradores e também por não muitas das vezes se portarem como uma empresa mecanizada, só pensar na produção e não na saúde e bem estar dos seus funcionários.

4.2 Consequência para a empresa

E enquanto a empresa não agir na prevenção e combate do assédio moral, até mesmo por ser uma prerrogativa de seu poder de direção, ela sempre será a mais prejudicada pelo processo, pois as consequências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Portanto, o interesse primordial no combate ao assédio moral é do próprio empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.088).

Assim como existe consequência para o colaborador, existe para a empresa, pois ela terá que lidar com processo por ser responsável pelos atos dos seus funcionários, e ainda pode gerar um dano maior tendo que indenizar o funcionário que sofreu o ato, terá que dispor de gastos que ela mesmo poderia ter

evitado e ainda ficar manchada no mercado por ser uma empresa que adocece os seus funcionários, que tem alta taxa de absenteísmo e rotatividade.

4.3. Consequência para o colaborador

Conforme Franco, Duck, (2010); Funda centro, (2013) conseqüentemente o assédio moral causa um stress considerável e em alguns casos, as pessoas mudam seu comportamento, criando uma incapacidade na sua vida cotidiana provocado pelo estresse pós-traumático, em seguida uma perda de autoestima, seguido por ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações de memória, perturbações do sono e problemas digestivo, podendo até conduzir ao suicídio. Os sintomas podem persistir durante vários anos após o assédio.

Os danos para quem sofre assédio moral são irreparáveis, pois fica um trauma constante, e para muitos que sofrem com esse trauma muitas das vezes chega no limite que pode suceder ou induzir ao suicídio. Por isso é necessário que as empresas implantem uma plataforma de denúncia e prevenção, e caso ocorra ter uma estrutura para acolher a vítima e dar assistência para evitar um trauma ainda maior.

É necessário ter todo um cuidado para que não haja outras vítimas e se houver a empresa tem que ter conhecimento e responsabilizar os autores, dando punições necessárias, e replanejar a política implantada dentro da organização afim de extinguir essas ações. Para isso é necessário que as empresas conheçam seus colaboradores, e saibam como um assediador se comporta, para que assim possam evitar possíveis assédio.

O perfil do agressor é desequilibrado, ele subjuga a vítima por meio da relação laboral, desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho, com conseqüências que extrapolam o local da própria prestação de serviços, atuando de injusto por pura opção. (CARVALHO, 2009, p. 70)

4.4 Leis regulamentadora

Existe muitos projetos de leis no Brasil em tramite, com a finalidade de reprimir a prática do assédio e almejando introduzir no código penal.

O assédio é regulamentado pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) e pela Constituição Federal, onde assegura os direitos do trabalhador que sofre assédio moral dentro do ambiente laboral, porém não prevê punições, só há punição em caso do assédio sexual.

“O presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, explica que o texto da proposta de Lei, que tramita desde 2001, prevê que seja caracterizada como crime de assédio moral a prática de “ofensa reiterada da dignidade de alguém com prejuízos psicológicos e físicos no exercício do emprego, cargo ou função”.

Então é necessário a constituição Brasileira aprove leis com punições mais severas para quem pratica tal crime e leis que assegure e proteja as vítimas, para que assim possa haver mais denúncias e que as práticas do assédio venham a ser extinguidas dos ambientes laborais e da sociedade.

CAPÍTULO V

5. Metodologia

Será feita pesquisas de campo, para a aplicação dos questionários para sabermos como está o conhecimento das pessoas sobre o assunto tratado. Obtendo-se resultados quantitativos e qualitativos.

A pesquisa de campo ocorrerá em empresas de pequeno porte, para que assim complemente o trabalho que está relacionado ao assédio moral dentro de pequenas empresas.

O trabalho estará embasado em pesquisas mais aprofundadas em locais confiáveis e especializados, como em sites e legislação, e por fim será feito o levantamento dos dados embasados nas pesquisas de campo.

O presente estudo apresentará de forma ampla o caminho deste artigo, apresentando hipóteses e pesquisas para afirmar tais fatos que vem ocorrendo, obtendo assim resultados significativos.

CAPÍTULO VI

6. Desenvolvimento prático

Foi realizada uma pesquisa quantitativa com 16 pessoas na cidade de Meridiano, para obter o grau de conhecimento das pessoas em relação ao assédio moral, e se a algum tipo de prevenção para tal ato.

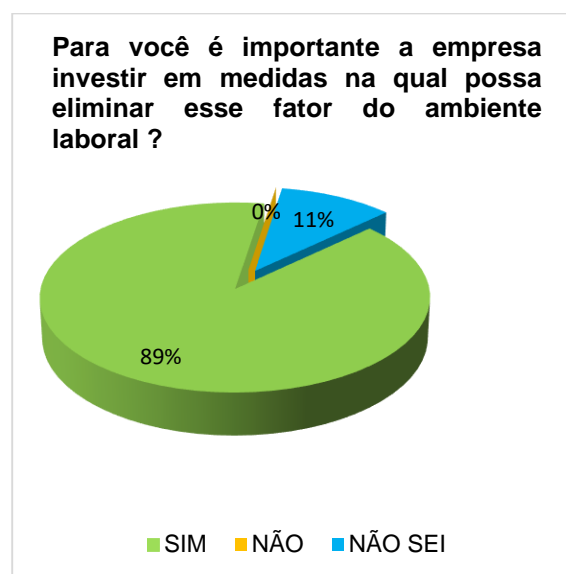
Obtivemos os seguintes resultados:

Gráfico 1 - A empresa já falou algo relacionado a esse assunto?



Fonte: Do próprio autor, 2020.

Gráfico 2 - para você é importante a empresa investir em medidas na qual possa eliminar esse fator do ambiente laboral?

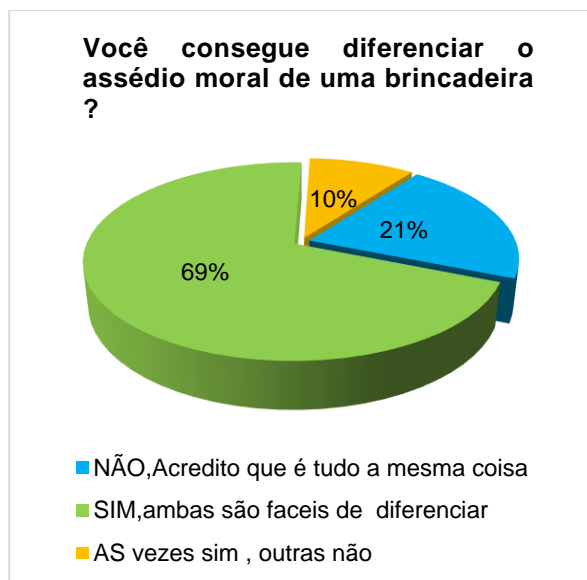


Fonte: Do próprio autor, 2020.

Para saber qual o grau de conhecimento dos funcionários em relação ao assédio moral dentro da empresa, e se a empresa está apta do assunto dentro do ambiente laboral, e o grau de importância que o assunto tem dentro da organização. Grande parcela disse que não, que a empresa nunca expos sobre o assunto dentro

da organização e que o assunto é muito importante e que a empresa deveria investir em medidas de prevenção.

Gráfico 3 *Você consegue diferenciar o assédio moral de uma brincadeira?*



Fonte: Do próprio autor, 2020.

Gráfico 4 *Você acredita que o assédio moral exista no seu ambiente de trabalho?*

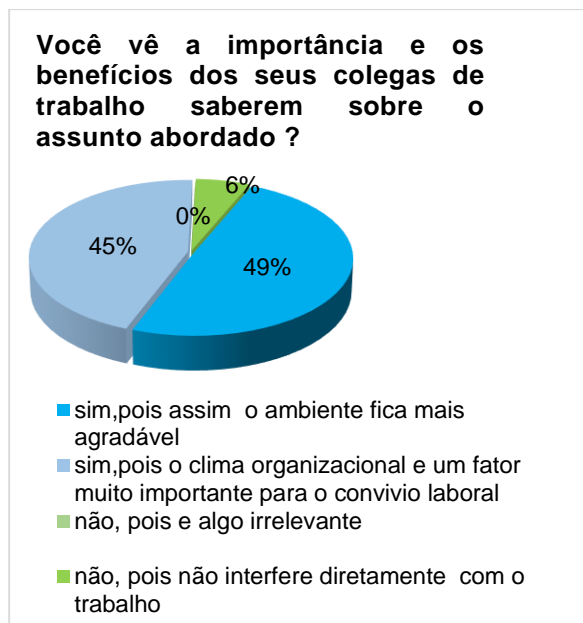


Fonte: Do próprio autor, 2020.

Para a maioria das pessoas entrevistadas é fácil diferenciar um assédio de uma brincadeira, porém ainda 21% diz que em seu conhecimento é tudo a mesma coisa e 10% as vezes sabe diferenciar.

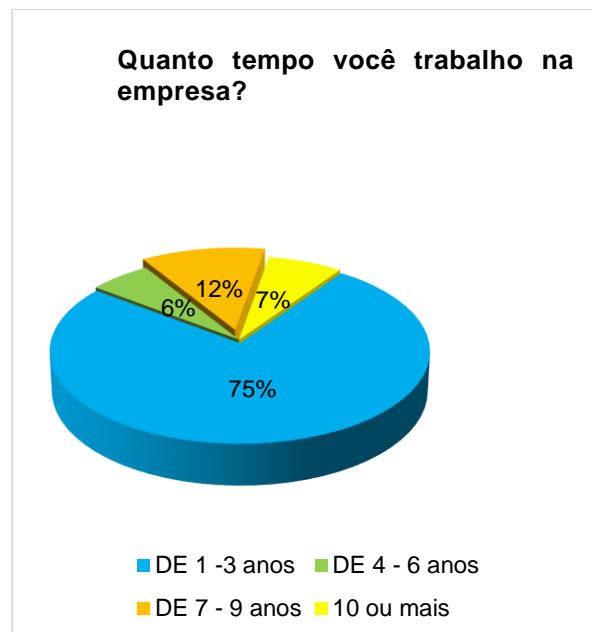
A maioria dos entrevistados aponta que existe assédio dentro do seu ambiente de trabalho, e essa porcentagem alta diz que tal ato está presente dentro do ambiente laboral e que os gestores não fazem ideia que isso ocorre no ambiente.

Gráfico 5 Você consegue diferenciar o assédio moral de uma brincadeira?



Fonte: Do próprio autor, 2020.

Gráfico 1 Quanto tempo você trabalha na empresa?



Fonte: Do próprio autor, 2020.

Para os entrevistados é muito importante a empresa conscientizar os seus colaboradores, pois o clima organizacional da empresa é muito importante e o convívio com os outros colaboradores é essencial, tendo e vista que a maioria está na empresa a mais de 1 ano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo decorreu sobre o assédio moral dentro das empresas, com o intuito de mostrar um problema social que vem ocorrendo no mundo inteiro, e cujo fato ainda é um tabu para muitos.

Por meio desse trabalho, conseguiu-se atingir o objetivo no desenvolvimento da pesquisa de campo, onde soube-se o grau de conhecimento das pessoas sobre o tema, e através dessas pesquisas podemos obter os resultados, e expor no trabalho a confirmação das hipóteses e ideias iniciais.

Sugerimos que as empresas adotem suas próprias políticas internas e externas, a fim de evitar o assédio moral dentro da empresa, assim como também se impor quando o ato ocorrer dentro da organização.

As empresas devem investir em seus colaboradores, para que eles possam se sentir útil dentro da empresa e não ser apenas mais um número. É necessário que a empresa seja aberta para o assunto que desrespeite os seus funcionários e a si próprio, que o assunto assédio moral não seja mais um tabu, e sim que a empresa faça com que os seus colaboradores estejam por dentro do assunto, investindo em palestras, reuniões, consultoria e cursos para os gestores e colaboradores, para que assim possa ser evitado ou extinguido o assédio de dentro do ambiente laboral. Investir na saúde física e mental dos seus funcionários, para que os mesmos não venham sofrer graves doenças no futuro, e sim crescer profissionalmente e ajudar a empresa a crescer também, pois empresa que investe nos seus funcionários de maneira correta tem grande retorno do que se foi investido.

Podemos concluir que apesar do assédio moral ser um tabu, a justiça e as empresas estão trabalhando para minimizar esse problema dentro das organizações, com políticas de prevenção, e leis que regulamentam tal ato, para que assim as pessoas fiquem ciente de como enfrentar o assédio moral, de que formas devem se impor sobre esse assunto, e de como as empresas devem agir quando ocorrer o ato dentro do ambiente laboral, principalmente de como evitar que isso ocorra no ambiente, mantendo assim o clima organizacional saudável para o desenvolvimentos das atividades e o bom convívio dos funcionários, assim assegurando os direitos de todos.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*. Editora da PUC-SP. 1ª. edição – 2003. 2ª. reimpressão – 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BRODSKY, C. M. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, 1976.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas, Russell Editores, 2004.

Assédio Moral https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482004000100013&script=sci_arttext acessado em outubro de 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano*. Bertrand Brasil. 7ª. edição. Rio de Janeiro, RJ. 2005. Copyright 1998.

Assédio Moral e o papel do RH- <http://www.centrodotrabalho.com.br/artigo/o-assedio-moral-e-o-papel-do-rh.html> acessado em outubro de 2020.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 07 outubro 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2ª edição. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012.

SILVA., Jorge Luiz de Oliveira da. *Ética e assédio moral: uma visão filosófica*. Disponível em: www.sociologia.org.br. Acesso em: 22 maio 2006

APÊNDICE A**QUESTIONÁRIO**

1. Qual seu sexo

feminino masculino

2. Qual sua idade

16-20 21-30 31- 60

3. Você sabe o que é assédio sexual no ambiente de trabalho?

sim não um pouco

4. você já vivenciou ou presenciou algo parecido no seu ambiente de trabalho?

sim não não sei

5. sua empresa já falou com você algo relacionado ao assunto?

sim não não sei

6. para você é importante a empresa investir em medidas para eliminar esse fator do ambiente laboral?

sim não não sei

7. você consegue diferenciar o assédio moral de uma brincadeira?

Não, acredito que é tudo a mesma coisa

Sim, ambos são fáceis de diferenciar

Às vezes sim, outras não

8. voce acredita que o assédio moral exista no seu ambiente de trabalho?

sim não as vezes

9. você vê a importância e os benefícios dos seus colegas de trabalhos saberem sobre o assunto abordado?

sim, pois assim o ambiente fica mais agradável

sim, pois o clima organizacional é um fator muito importante para o convívio laboral

não. É algo irrelevante

não, pois não interfere diretamente com o trabalho

10. quanto tempo você trabalha na empresa?

1-3 4- 6 7-9 10 ou mais

Jessica campelo

Mariana Martins