



UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO

CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS

II ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Wyne Gonçalves Bueno - Universidade do Sagrado Coração

wynebueno@hotmail.com

Prof. Me. Fábio José de Souza - Universidade do Sagrado Coração

fabio@advogadosbauru.com.br

Profa. Me Débora Silva Scardine Pistori - Universidade do Sagrado Coração

debora@usc.br

Prof. Esp. Carlos Alberto Alves Neves – calneves@bol.com.br

Profa. Esp. Elza Socorra Yamada Inoue - Universidade do Sagrado Coração

elzinhainoue@gmail.com

ASSÉDIO MORAL: SUA IMPLICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A POSTURA DOS ADMINISTRADORES

RESUMO

O presente trabalho apresentou ao administrador de empresas a importância da prevenção do assédio moral no ambiente organizacional, sensibilizando-o para que ele possa intervir diante destas situações, que estão cada vez mais frequentes em nosso cotidiano e também demonstra como ocorrem os atos perversos, que visam desestabilizar emocionalmente à pessoa humana no seu ambiente laboral. Neste contexto, este estudo abordou os prejuízos emocionais e psicológicos que o trabalhador pode vir a sofrer, o que faz com que sua dignidade seja atingida. A partir da pesquisa exploratória e aplicação de questionário a respeito do assunto, obteve-se dados que demonstram a seriedade da qual se deve enfrentar o assédio moral. Cabe ressaltar a responsabilidade do administrador de empresa, que dentro de suas atribuições, deve estabelecer o comprometimento com a ética e a clareza ao enfrentar o assunto, não podendo alegar ignorância dos fatos dentro da organização e, sobretudo, deve preservar a qualidade de vida dos colaboradores.

Palavras-chave: Assédio moral. Administrador de Empresa. Ética. Práticas preventivas. Dignidade.

ABSTRACT

This study demonstrated to the business administrator the importance of preventing the moral harassment in an organizational environment, by becoming aware of it, so that he/she could intervene in those issues, which are increasingly common in our daily life, and by revealing how these wicked attitudes occur once they're focused on emotionally bullying the human being in its work environment. In this context, this study approached the emotional and psychological damages that the worker may suffer, which impairs its dignity. According to a survey and a questionnaire applied on the subject, the obtained outcomes shows how serious the bullying must be addressed. However the administrator, within its duties, should be also acquainted to its commitment to ethics, attentive to this matter, and cannot plead ignorance of those issues within the company and above all, the stakeholder must guarantee the quality of life of its coworkers.

Keywords: Moral harassment. Business Administrator. Ethics. Preventive practices. Dignity.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa contribuir com os administradores de empresa, que cada vez mais estão na busca constante por resultados satisfatórios e visando aumentar sua participação no mercado.

Para atingir tais objetivos, as empresas necessitam de pessoas, que são direcionadas a fim de que se possa atingir os objetivos organizacionais, o que conseqüentemente leva o trabalhador a se sentir importante perante a organização, elevando-se assim a sua dignidade pessoal.

Entretanto, gestores despreparados têm aproveitado de suas atribuições para uma prática perversa, o qual é denominado assédio moral no ambiente organizacional.

Tendo em vista os crescentes casos de assédio moral no ambiente organizacional, cabe evidenciar a importância da prevenção, sendo esta a melhor maneira de coibir determinadas atitudes no ambiente laboral.

OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo geral mostrar ao administrador de empresa a importância de se entender o assunto estudado, demonstrando a seriedade das conseqüências advindas do assédio moral no ambiente organizacional.

OBJETIVO ESPECIFICO

Demonstrar para o administrador de empresa como intervir na situação de assédio moral que acontece na organização.

Elaborar um guia com práticas preventivas do assédio moral.

REFERENCIAL TEORICO

O PAPEL DO ADMINISTRADOR DE EMPRESA E SUA RESPONSABILIDADE

O administrador de empresa tem seu papel reconhecido pela sociedade por ser um profissional de múltiplas competências e enfrentar inúmeras exigências para que a organização seja cada vez mais sólida.

Conforme afirma Sobral; Peci (2008, p. 6),

São os administradores que decidem onde e como aplicar os recursos da organização de forma a assegurar que esta atinja seus objetivos. No entanto, não o fazem sozinhos. Os administradores trabalham coordenando e dirigindo as atividades de outras pessoas, ajudando os demais membros a atingir um conjunto de objetivos coerentes para a organização.

Sendo assim, cabe ao administrador de empresa direcionar as atividades, sejam elas no nível operacional, tático ou estratégico, para que os objetivos traçados sejam atingidos.

“Hoje o administrador é muito mais do que um mero supervisor de atividades do negócio ou de pessoas. Na verdade, ele é o condutor do negócio e navegador em um oceano de oportunidades e ameaças [...]” (CHIAVENATO, 2011, p. 67).

Sobral e Peci (2008) destacam que a globalização, as novas tecnologias, o comprometimento ético com a sociedade, o novo ambiente de trabalho tem colocado o administrador a frente de novos desafios e oportunidades.

Saber administrar não é apenas utilizar habilidades técnicas para que a organização atinja seus objetivos, acima de tudo este profissional precisa ter e saber utilizar as habilidades humanas, a fim de praticar a gestão de pessoas.

Dentro deste contexto, cabe ao administrador proporcionar um ambiente de trabalho sadio e ético para seus colaboradores, a fim de evitar, minimizar e se possível eliminar quaisquer que sejam as condutas inapropriadas para a manutenção de um bom clima organizacional.

Importante mencionar o que proclama o Conselho Regional de Administração de São Paulo (2014) em seu Código de Ética, aprovado pela Resolução Normativa CFA nº 353, de 9 de abril de 2008, que em seu Capítulo I, artigo 1º expressa que são deveres do administrador:

I - exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado, funcionário público ou profissional liberal; [...]

IV - comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas; [...]

V - informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve; [...]

Desta maneira, fica claro o nível de responsabilidade do administrador de empresa ao desenvolver seu trabalho. Portanto, caberá a este profissional observar tudo o que acontece ao seu redor, não podendo alegar ignorância dos fatos que envolvem a organização.

Oportuno destacar que o não acatamento do Código de Ética implica, tanto em consequências para o profissional como para a empresa que fica sujeita a punições legais.

ÉTICA NA ORGANIZAÇÃO

Passos (2006, p. 66), destaca o pensamento de Laura Nash, sobre ética nas organizações: “o estudo da forma pela qual normas pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial.”

Desta forma, pode-se dizer que quando a empresa desenvolve condutas antiéticas não traz apenas uma imagem desfavorável, mas também a quebra da confiança com o cliente externo e interno, e isso ultrapassa barreiras que tendem a quebrar o espírito organizacional.

Com a visão voltada apenas para o lucro, e as preocupações de se manterem cada vez mais competitivos no mercado atual, os administradores acabam deixando em segundo plano o reconhecimento que vem dos colaboradores, clientes, fornecedores que vivenciam a empresa no seu dia-a-dia.

Quando a organização adota uma postura não tem ética perante a sociedade, as consequências de atitudes duvidosas poderão recair sobre pessoas honestas e de boa índole.

“Ao contrário, um bom clima ético no ambiente de trabalho gera confiança, facilita que novas experiências sejam vivenciadas e riscos sejam enfrentados de forma corajosa.” (PASSOS, 2006, p. 70).

A ética na organização orienta seus funcionários a seguir o melhor caminho, que por sua vez gera uma cumplicidade entre empregado e empregador.

Cabe, portanto, ao administrador de empresa dar o exemplo, de forma ética, pois prevenir atitudes não éticas ainda é fundamental e a forma mais fácil de assim

falar de assuntos que causam desconforto e que possam vir a prejudicar o próprio ser humano presente na organização.

Por sua vez o gestor com sua qualidade de liderar deve prestar atenção aos acontecimentos à sua volta, porém de forma não invasiva a fim de não tirar a privacidade do colaborador. Tal atitude não visa punir ou excluir essa pessoa do grupo, mas mostrar a forma correta de se portar em diversas situações, para que não incorra punições mais severas.

Pequenos deslizes por menor que sejam não devem passar despercebidos, afinal uma atitude não punida pode ser o início de uma corrente que não terá fim, quebrando-se assim qualquer tipo de confiança e credibilidade que em algumas situações pode ter levado anos para ser edificada.

Deste modo, na empresa sem ética, a busca pelo sucesso rápido, e o desejo de se alcançar uma posição social, justifica os meios utilizados pelo administrador, por isso, deve-se instaurar um programa que desperte no colaborador a atitude ética, de forma que ele desenvolva a consciência e entenda que esse é o melhor caminho.

Ainda de acordo com Passos (2006, p. 71),

[...] introduzir ou reforçar a ética empresarial, a empresa precisa rever a relação que estabeleceu entre meios e fins, colocando o ser humano como centro de tudo, eleger a ética como parte do negócio, estabelecer novas relações entre os bens públicos e privados, assumindo que é seu dever, pelo poder que possui participar da construção de uma sociedade com mais justiça social.

Analisando os autores é possível expressar que a empresa, por sua vez, precisa zelar pela ética a fim de oferecer segurança aos seus colaboradores. Isto pode ser feito através de uma gestão onde todos sejam tratados com igualdade independentemente de qualquer circunstância, e, oferecer um ambiente de trabalho agradável, pois, com essas ações, o indivíduo desenvolve respeito para com a organização e naturalmente retorna a esta com resultados como o aumento da produtividade, reconhecimento e apreço, destacando-a como um bom lugar para se trabalhar, o que, conseqüentemente, eleva sua imagem perante a sociedade.

Relevante ressaltar que a manutenção de uma empresa ética se faz com a participação de todos os stakeholders, e, principalmente entre empregado e empregador que precisam se ajudar a fim de se manterem no mercado. Isso não exclui os resultados positivos e lucro, além de estimular um ambiente ético e de condutas inquestionáveis.

Ao refletir sobre este tema, outro assunto importante precisa receber atenção: a dignidade da pessoa humana.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ao pensar sobre a dignidade da pessoa humana, primeiramente destaca-se o que foi assegurado na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, que no artigo 1º inciso III estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático.

Ainda, de acordo com a Carta Magna, a pessoa humana é valorizada em nível especial. Pode-se verificar tal afirmação em seu artigo 3º, onde ressalta que homens e mulheres devem ficar distantes de “preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Segundo Souza (2002, p. 47):

A dignidade da pessoa humana, efetivamente, é um princípio primordial. Os direitos fundamentais cabíveis à pessoa humana resumem-se no direito a vida, no qual dependem de todos os demais direitos que advêm da própria condição humana e que são estabelecidos na Constituição Federal com a liberdade, igualdade, segurança e propriedade, sendo inalienáveis e indispensáveis ao indivíduo.

De acordo com Araujo e Nunes Júnior (2010, p. 123), “a ideia de cidadania vem intimamente entrelaçada com a de dignidade da pessoa humana.”

Por outro lado, os autores apresentam a posição de Moura (2002 apud ARAUJO; NUNES JÚNIOR, 2010, p. 123), a saber:

[...] cada ser humano tem, pois, um lugar na sociedade humana. Um lugar que lhe é garantido pelo direito, que é a força organizadora da sociedade. Como sujeito de direitos ele não pode ser excluído da sociedade e como

sujeito de obrigações ele não pode prescindir de sua pertinência à sociedade, na qual é chamado a exercer um papel positivo.

Desta forma, pode-se dizer que o tema desta pesquisa está fortemente ligado à dignidade da pessoa humana. Analisando esses conceitos, percebe-se claramente, que cabe ao administrador de empresas intervir em qualquer situação que esteja degradando o ambiente de trabalho, a fim de preservar seus colaboradores do desgaste emocional e psicológico.

Os homens perante a lei são iguais independente de questões sociais, pessoais ou econômicas, sendo assim não deverão ser desrespeitados em seu ambiente laboral.

Nascimento (2007, p. 454), contribui:

A dignidade de um valor subjacente a numerosas regras do direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa humana é questão de respeito ao ser humano o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à violação, inclusive na esfera do direito social.

Considerando o referido entendimento no âmbito empresarial, importante observar a relevância da dignidade do trabalhador, o qual merece atenção contínua dentro da área de gestão de pessoas.

Apoiando-se nestas informações, pode-se dizer que é papel do administrador de empresa, garantir e assegurar a ordem e o respeito a todos os colaboradores da equipe, não deixando assim que sua dignidade seja ferida, o que pode levar a outro problema: o assédio moral.

ASSÉDIO MORAL

Para abordar o tema assédio moral no ambiente de trabalho, destaca-se a pioneira a tratar do assunto, a senhora Marie-France Hirigoyen, que nos anos 2000 fez o lançamento de seu livro intitulado *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Desde então, o tema vem ganhando destaque no mundo corporativo.

Obviamente que os casos de assédio moral antecedem data da referida obra, podendo dizer que o ato é tão antigo quanto o próprio trabalho.

Hirigoyen (2011, p.65), define o assédio moral como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Ainda, na mesma linha de pensamento, Mascaro (2004, p. 1) destaca que:

[...] o assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Deste modo, conseguimos analisar que o assédio moral é uma conduta prolongada e repetitiva no ambiente de trabalho, podendo desta forma partir de qualquer nível hierárquico, pois tal atitude visa ofender, humilhar e romper as relações de trabalho, assim atingindo a dignidade da vítima.

O assédio moral inicialmente poderá ser aceito pela vítima como uma “brincadeira” feita pelo agressor, porém, tal ocorrência posteriormente se tornará frequente, deixando assim o ofendido constrangido e em situações humilhantes.

Em estágios mais avançados deste abuso nas organizações pode-se levar até a uma grave depressão, onde a pessoa poderá perder a vontade de viver, de trabalhar e em casos mais extremos chega a cometer o suicídio.

Santos (2009, p. 9), aponta em sua dissertação de mestrado qual foi o motivo que levou bancários a tentar o suicídio e os resultados evidenciaram que “[...] a violência e/ou fatores sociais vivenciados no trabalho, como o assédio moral, o isolamento social e o individualismo foram importantes elementos interveniente na decisão dos pesquisados em idealizar e tentar o suicídio.”

Ainda dentro do mesmo contexto, a revista Istoé, matéria anexa, destaca a crescente onda de suicídio entre policiais federais. Num determinado caso, colegas da vítima relataram que o profissional chegou a sofrer assédio moral pela pouca produtividade, situação mais frequente do que se poderia imaginar. Com ele, cerca

de 50% dos agentes federais já chegaram a descreverem casos de assédio moral praticado por seus superiores hierárquicos.

Atualmente quando falamos em relações no trabalho, logo nos vem ao pensamento a competitividade, a concorrência, que para os dias atuais se tornou normal, afinal o homem passou por um período de evolução, desta forma ele sempre irá almejar altos cargos, melhores salários e, em muitas situações para conseguir alcançar tais objetivos deixará de observar a ética e o que é correto em nossas vidas.

Cabe ressaltar que o ambiente de trabalho é o lugar onde os trabalhadores passam significativamente horas do dia, o que torna imprescindível que o ambiente de trabalho seja agradável, propicie o bem estar, e resguarde a saúde e integridade física e emocional dos integrantes da empresa.

Quando se pensa no assunto assédio moral, é comum que as pessoas logo relacionem as ações do assédio moral apenas nas relações de um superior hierárquico para com seu subordinado.

Para elucidar melhor a questão, a literatura especializada relata que existem dois tipos de assédio moral. Os denominados verticais (que se subdivide em ascendente e descendente) e os horizontais, os quais serão descritos neste estudo.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Denomina-se assédio moral vertical descendente, pelo fato da violência vir através da posição hierárquica. A mais comum é que parte de um superior hierárquico que tem maior autoridade que a vítima.

Passos (2006, p. 130), frisa que:

Os motivos que levam a esse tipo de agressão são, dentre outros, o autoritarismo, o abuso de poder, a insegurança e necessidade de autovalorização do agressor; também ele pode ter como meta fazer a pessoa pedir dispensa do trabalho e assim a empresa livra-se de pagar os direitos trabalhistas decorrente de uma demissão provocada por ela. Em todas as situações, ele espalha o medo, a humilhação e o terror, exigindo obediência cega as suas ordens e perseguindo aqueles que não acataram suas determinações ou não atingiram as metas estabelecidas. Há uma forte relação entre o assédio moral, autoritarismo e o desrespeito aos direitos dos empregados.

Dentro deste modelo, o superior hierárquico normalmente persegue o seu subordinado por medo de perder sua posição dentro da empresa, não levando em consideração as consequências que tais atos podem desencadear na vítima agredida.

Ressalte-se, sobretudo que não necessariamente o agressor tenha quer ser o superior imediato responsável pela vítima, mas que esteja um grau acima dentro da hierarquia, podendo desta forma fazer exigências descabidas, humilhando e desvalorizando o trabalho da vítima.

Já o assédio moral vertical ascendente, por sua vez, acontece de forma mais rara. É o ato praticado pelo subordinado para com o superior.

De acordo com Passos (2006, p. 130), “[...] os momentos mais propícios são aqueles das fusões ou compra e venda de empresas”.

Desta forma essas situações tendem a acontecer quando o grupo não se simpatiza com o chefe, o que desencadeia algumas atitudes agressivas em relação ao mesmo.

Do mesmo modo pode ocorrer com um colega de trabalho que ascendeu a um cargo de chefia, fazendo que suas determinações sejam colocadas a prova passando a ironizar o seu trabalho.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Segundo Passos (2006, p. 130) pode-se definir o assédio moral horizontal como “aquele praticado por um colega sobre outro; também nocivo e destruidor do indivíduo”.

Nesta situação, o agressor e o agredido são da mesma linha hierárquica. A vítima pode ser apontada como tolo desatento e descomprometido com a equipe, pois, com isso, o agressor trama um cenário propício para inferiorizá-lo perante seus pares.

As características mencionadas são desencadeadas por uma pessoa do grupo que almeja aumento salarial, movida pela inveja, que quer se elevar no conceito do seu superior, dentre outras estratégias para diminuir a competência do outro integrante da equipe.

De acordo com Trentin (2008), cabe ressaltar que apesar de o assediador ser o maior gerador do dano a vítima também existe o trabalhador na mesma linha hierárquica ou de outros níveis que se omitem dos fatos. O medo de denunciar está ligado a eventuais ataques que essa pessoa pode vir a sofrer, o que faz com que ela acabe sendo conivente com a situação.

O que faz esse tipo de assédio moral propagar-se dentro da organização é o sentimento de inveja, que normalmente acontece por que a vítima tem algo que os demais não têm como influências pessoais, cursos de aperfeiçoamento dentre outros motivos que o fazem se sentir inferior, tendo assim como válvula de escape o ataque ao colega de trabalho.

O QUE NÃO É ASSEDIO MORAL

Como já estudado, o assédio moral caracteriza-se pela repetição de atos que afrontem a dignidade do ser humano, sendo necessário diferenciá-lo de outros atos que poderão ocorrer no ambiente organizacional, como por exemplo, um acesso de raiva de alguém que logo se arrepende e em seguida volta e pede desculpas.

Seguem abaixo algumas ações que acontecem nas organizações e que por vezes são confundidas com o assédio moral, a saber (PASSOS, 2006):

- ✓ conflitos entre colaboradores;
- ✓ estresse profissional;
- ✓ convocações fora do horário de trabalho;
- ✓ más condições de trabalho, (só caracteriza assédio moral se direcionada a um único trabalhador);
- ✓ críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho realizado;
- ✓ controle adequado sobre os empregados, a fim de manter a ordem do ambiente;
- ✓ reprimenda do chefe, quando esporádica e reservadamente de forma educada.

Tais atos não geram o assédio moral, embora possa ocorrer certo desconforto para o colaborador.

Desta forma, para se caracterizar o assédio moral, os atos precisam ser repetitivos e por período prolongado, já em situações eventuais, embora possa causar constrangimento, essas situações não são caracterizadas como assédio moral.

O administrador de empresa precisa saber diferenciar o que é o assédio moral do que não é, porém, independente disso, é papel deste profissional tomar conhecimento dos fatos e intervir da forma mais oportuna possível, impedindo assim, que outras agressões aconteçam.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral são devastadoras, podendo degradar desde o ambiente de trabalho até a saúde física e psicológica do trabalhador. Pois o ato visa desestabilizar o próximo, atacando seu ponto fraco. Passos (2006), destaca o pensamento de Barreto (2002, p.14) onde diz: “o assédio moral é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos e emoções, altera o comportamento, agrava doenças preexistentes ou desencadeia novas doenças podendo inclusive, culminar o suicídio”.

Tende-se a acreditar que a prática do assédio moral na organização possa trazer benefícios, como a submissão, aumento da produtividade, mas o desfecho da situação é um ambiente de trabalho totalmente degradado e impróprio para as atividades laborais.

Na mesma linha de pensamento Hirigoyen (2011, p. 82) afirma que:

[...] pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento, pois a sobrecarga de estresse pode gerar erros profissionais e levar a licenças de tratamento de saúde. Uma mão de obra feliz é muito mais produtiva. No entanto um pequeno chefe, ou até mesmo a direção, mantém a ilusão de que assim obtém um máximo de rentabilidade.

A pessoa quando desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, visa o seu reconhecimento social e conseqüentemente sua realização enquanto pessoa. Porém quando esse trabalhador sofre e sua autoestima tende a baixar ficando

envergonhado e sentindo-se extremamente humilhado perante as pessoas que o cercam.

O assédio moral, por sua vez não causa apenas prejuízo à vítima, mas prejuízos também ao Estado, haja vista, que parte das aposentadorias precoces decorrem desse tipo de situação, que desencadeia doenças físicas e psicológicas.

Por fim, o assédio atinge diversas partes, sejam elas diretas ou indiretamente, portanto cabe ao administrador de empresa prevenir e combater esse acontecimento dentro de sua empresa.

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Como já destacado, o assédio é algo assustador, que vai destruindo o ambiente de trabalho, prevalecendo a desconfiança e instabilidade e se desenvolve com maior frequência em lugares onde não há ética, nem respeito pelo outro.

O assédio moral só acontece quando não há dialogo e onde a palavra do agredido não é ouvida, desta forma prevenir é dialogar e manter uma comunicação verdadeira. (HIRIGOYEN, 2011).

As empresas através de seus administradores precisam compreender a importância do assunto e tomar decisões para impedir qualquer tipo de desrespeito com seus empregados, seja por parte do superior ou através dos pares e ao perceber a existência do problema tratá-lo de forma clara, ética e não deixar que o problema se dissemine na organização. Haja vista que quando o processo de destruição já está inserido no ambiente de trabalho pode ser tarde para adotar práticas preventivas, e possivelmente o emocional do agredido encontra-se muito abalado.

Cabe ao administrador de empresa promover um ambiente de trabalho saudável, para que seus colaboradores possam desempenhar suas funções com segurança e harmonia. E também, abrir espaços para que o assunto seja falado, discutido e principalmente entendido por todos da empresa.

Hirigoyen (2011, p. 201) destaca que “[...] é preciso que se divulgue que esse processo existe, que ele não é raro e que pode ser evitado”.

Neste sentido, oportuno destacar que as organizações deverão adotar práticas que evitem ou eliminem a ocorrência do assédio moral.

De acordo com Passos (2006, p. 137), as soluções possíveis com a finalidade de acabar com o assédio moral são várias, entre as quais se destacam: “[...] impedir que seus funcionários sejam destratados, iniciando por não estimular nem compactuar com ações agressoras. Encontrar formas de identificação do mal logo no começo, conhecer seus motivos e atacar o foco do problema”.

Assim, como forma de prevenção os administradores em conjunto com o departamento de Recursos Humanos, podem realizar pesquisas periódicas, a fim de saber como está o clima organizacional entre os seus funcionários.

Criar canais de comunicação, com o colaborador para possíveis relatos também são válidos, como maneira preventiva do assédio moral.

Compete ao administrador de empresa saber que não é um documento proibitivo ou de ordem legal que irá eliminar o problema, mas sim instituir na empresa uma gestão ética, transparente e inclusiva.

Desta forma, o administrador de empresa tem como obrigação prevenir os casos de assédio moral, pois quando o caso vai para a Justiça do Trabalho, os valores de indenizações não são tabelados, variando os valores de indenizações estipulados pelos magistrados.

METODOLOGIA DA PESQUISA

CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente trabalho foi baseado em pesquisas bibliográficas, ou seja, pesquisa exploratória, para que pudesse conhecer mais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo Gil (2010, p. 29) a pesquisa bibliográfica pode ser definida como “[...] elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, essa modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos.”

Desta forma, as consultas em livros de assuntos específicos ao tema se tornam de suma importância para a elaboração e entendimento do trabalho.

Marconi; Lakatos (2010, p. 169) expressam que: “pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimento acerca de um problema [...]”.

Assim, facilita conhecer com qual frequência acontecem os casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para composição do presente trabalho foi escolhido fazer o levantamento de dados através de questionário, Gil (2010, p.102-103), contribui com: “conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado, possibilitando a obtenção de dados a partir do ponto de vista dos pesquisados.”

No trabalho foram elaboradas perguntas fechadas a fim de obter a opinião dos pesquisados sobre o assunto assédio moral no ambiente de trabalho.

POPULAÇÃO E AMOSTRA

Foram aplicados questionários para uma amostra de 27 discentes do curso de Gestão estratégica de pessoas da Universidade Sagrado Coração – USC, de uma população de 38 alunos matriculados regularmente.

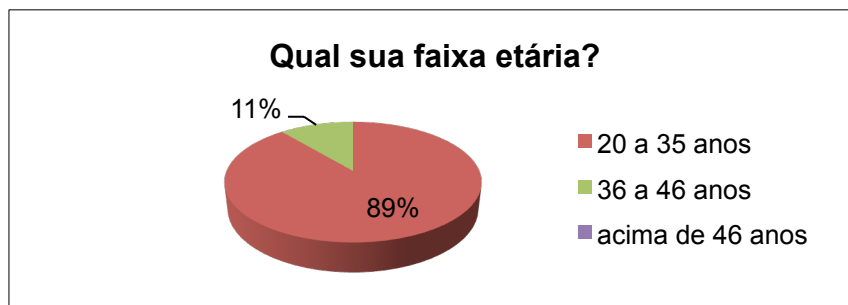
O curso de Gestão estratégica de pessoas é composto por homens e mulheres, a maioria com idade entre 20 e 35 anos e com experiência no mercado de trabalho.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os questionários foram aplicados e posteriormente tabulados, para uma melhor visualização dos resultados foram criados gráficos que são analisados no capítulo seguinte.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Figura 1 – Faixa etária dos participantes

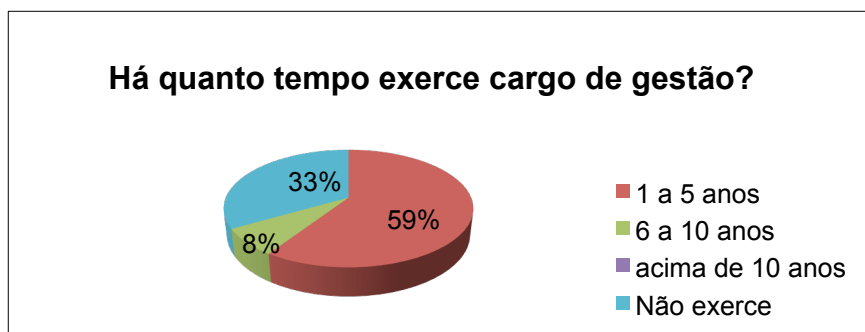


Fonte: Elaborado pela autora.

A Figura 1 apresenta a faixa etária dos participantes da pesquisa, em que 89% dos participantes têm entre 20 a 35 anos de idade e 11% dos entrevistados têm entre 36 e 46 anos.

Desta forma, conseguimos analisar que grande parte da amostra do curso de gestão de pessoas da pós-graduação da USC são jovens, que buscam a atualização e aperfeiçoamento para o trato com as pessoas.

Figura 2 – Exercício do cargo de gestão

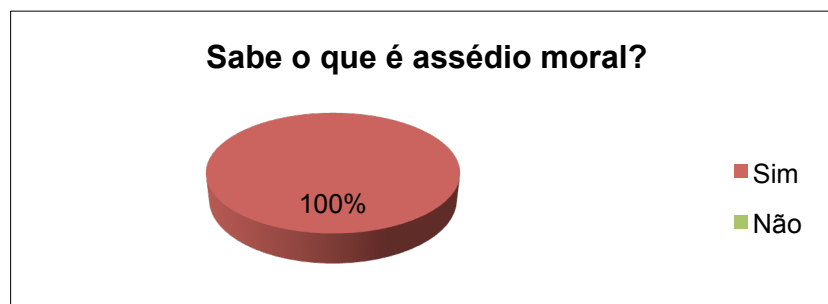


Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 2, podemos observar a quanto tempo os entrevistados exercem o cargo de gestão e obteve-se os seguintes resultados: 59% exercem cargos de gestão entre 1 e 5 anos; 7% disseram exercer entre 6 e 10 anos e 33% disseram não exercer nenhum cargo de gestão.

Sendo assim, podemos analisar que a maior parte dos entrevistados tem contato com o cargo de gestão, o que facilita o tratamento de assuntos importantes que vem ganhando destaque no cotidiano empresarial.

Figura 3 - Sabe o que é assédio moral



Fonte: Elaborado pela autora.

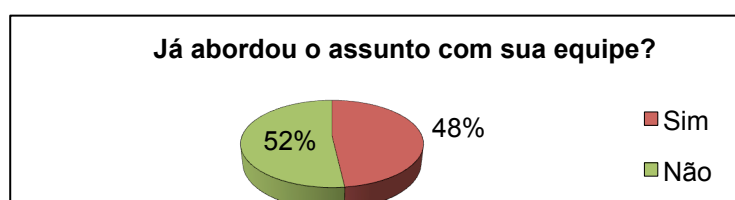
O Gráfico 3, analisa qual o conhecimento que os entrevistados tinham a respeito do tema assédio moral no ambiente de trabalho.

Aqui as respostas foram unânimes, todos responderam que sabiam o que é assédio moral e explicaram brevemente o que entendem a respeito do assunto.

Entre todas as respostas, um dos entrevistados relatou além dos atos típicos do assédio moral como ofender, humilhar, perseguir, entre outros, destacou também os danos psicológicos que podem ocasionar para a pessoa e a questão que envolve o suicídio, onde em casos mais extremos a pessoa pode tentar ou até mesmo consolidar o ato tirando a própria vida, revelando a gravidade das vítimas do assédio moral.

Desta forma, cabe ressaltar a importância da prevenção, para que o assédio moral não aconteça na organização.

Figura 4 – Já abordou o assunto com sua equipe?



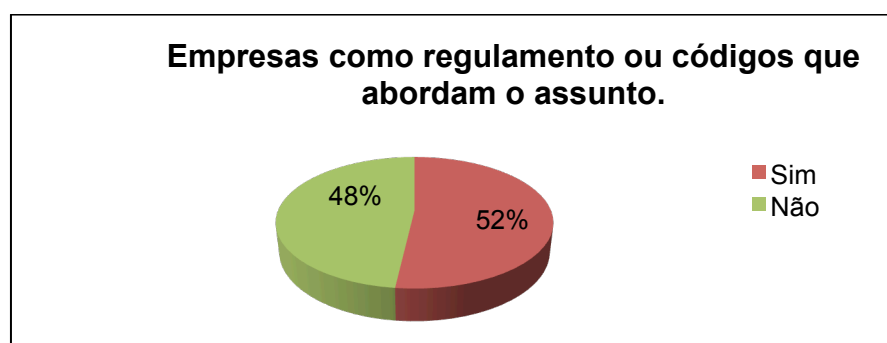
Fonte: Elaborado pela autora.

Este gráfico aponta o questionamento se o gestor já havia abordado de alguma forma o assunto com sua equipe, visando o esclarecimento e a importância do assunto.

Constata-se que 48% dos participantes afirmaram já ter abordado o assunto de alguma forma com sua equipe, seja ela com palestras terceirizadas ou em treinamentos. E 52% descreveram que nunca abordaram o tema.

Cabe ressaltar a seriedade do assunto abordado, principalmente no ambiente organizacional, uma vez que o assediador não poderá alegar que desconhece estar praticando um ato que pudesse degradar o clima de trabalho como a saúde física e mental do trabalhador.

Figura 5 – Empresas como regulamento ou códigos que abordam o assunto

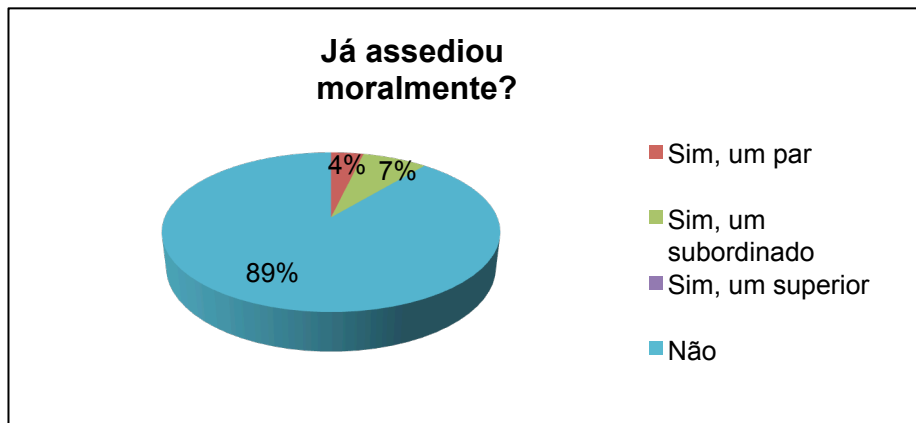


Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação as empresas que dispõem de códigos que abordam o assédio moral, 52% dos participantes disseram que a empresa tem regulamentos ou códigos que tratam do tema, enquanto que 48% afirmaram que as empresas não dispõem de regulamentos que tratam do assunto.

Cabe salientar que o código ou regulamento não isentam os casos de assédio moral, mas ajudam a tratar do assunto, fazendo com que todos ao integrarem a organização tenham conhecimento que a empresa cuida do assunto.

Figura 6 – Já assediou moralmente

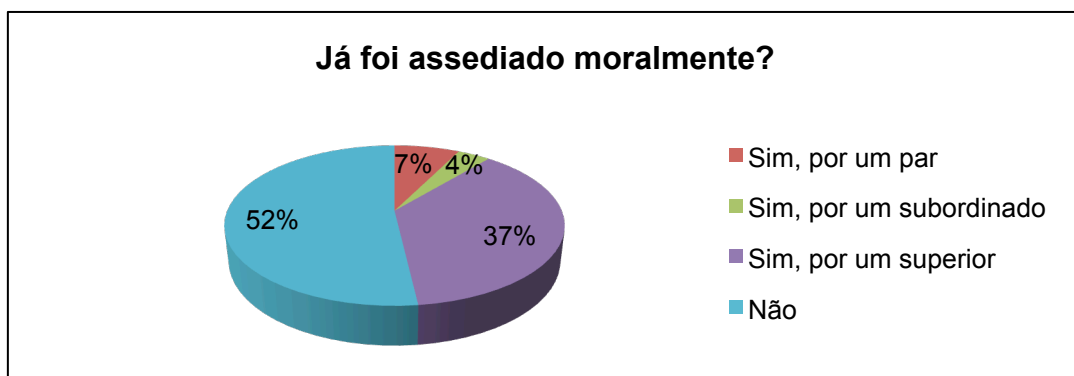


Fonte: Elaborado pela autora.

Dos 27 entrevistados, 89% disseram que nunca praticaram o assédio moral, já 7% afirmaram que assediaram um subordinado e 4% os pares.

Desta forma, conseguimos analisar que o grande número de respostas dizendo que nunca assediaram moralmente pode ser por questão da idade, onde possivelmente suas experiências profissionais ainda sejam poucas.

Figura 7 – Já foi assediado moralmente



Fonte: Elaborado pela autora.

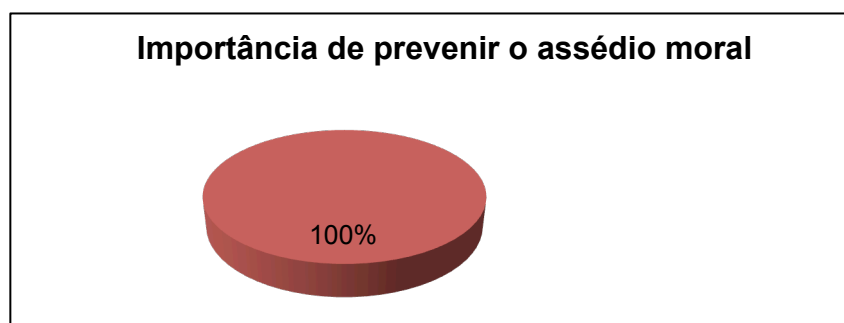
Em relação aos que já sofreram assédio moral, 37% dos participantes apontaram que já foram assediados por um superior hierárquico, 7% e 4%, respectivamente, responderam que foram assediados por um par e por subordinados. Já 52% responderam que nunca foram assediados.

Deste modo, pode se verificar que o maior índice de assédio moral no ambiente de trabalho parte de um superior hierárquico para com o subordinado.

Já 52% expressaram que nunca passaram por situações de constrangimento e humilhações, o que demonstra que os participantes podem fazer parte de uma organização que visa o bem estar dos colaboradores, não deixando que o assédio moral aconteça no ambiente organizacional.

O fator idade também deve ser avaliado, uma vez que os respondentes são jovens, o que faz com que nunca tenham passado por tal situação.

Figura 8 – Importância da prevenção



Fonte: Elaborado pela autora.

Todos os participantes mostraram que mesmo não exercendo cargo de gestão compreendem a importância de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que a ausência de prevenção poderá trazer prejudiciais consequências a empresa e a saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Neste sentido os respondentes apontaram a importância da realização de pesquisas organizacionais, desenvolvimento de treinamento e palestras a fim de informar aos colaboradores os males do assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como destacado o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas ganhou mais evidência a partir de 2000, ampliando em nossos dias, onde são crescentes os casos de assédio no ambiente organizacional.

Sendo assim constata-se que o assédio moral é uma conduta repugnante, onde são realizadas práticas humilhantes e vexatórias que a vítima sofre continuamente.

Tais situações afetam o estado emocional e psicológico do agredido, fazendo com que o mesmo perca a vontade de viver, em casos mais extremos chegando a cometer suicídio.

Quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, conseqüentemente, ofende-se a honra e a dignidade de pessoa, que por sua vez afronta o disposto em nossa Carta Magna.

Compete, portanto ao administrador de empresa saber como reagir a estas situações, aplicando-se medidas cabíveis, o que em muitas vezes evita que novos casos aconteçam, mas para tal, é importante tomar conhecimento da situação no início, afinal quando o problema está instalado tende-se a disseminar de maneira rápida, o que torna a situação sem controle.

Cabe destacar que o assédio moral não é apenas a agressão de um superior para com um subordinado, mas que pode acontecer em qualquer nível dentro da hierarquia empresarial.

Através da pesquisa aplicada, constatou-se que os entrevistados, embora sejam jovens compreendem o que é o assédio moral e seus males e conseqüentemente a importância da prevenção no ambiente organizacional.

Para que os administradores compreendam melhor a importância do assunto, com base neste trabalho foi elaborado um guia com práticas preventivas, onde se tem a finalidade de demonstrar ao administrador a seriedade do assunto, que cada vez ganha mais destaque no mundo corporativo. Sendo assim o guia traz ações práticas para que não aconteça o assédio moral nas organizações.

Cabe salientar que as perdas financeiras também são de grande relevância para a organização, uma vez que não há uma tabela de indenização fixa, ficando a cargo de cada juiz a decisão sobre o valor a ser pago para a vítima do assédio moral.

Desta forma, o presente trabalho contribuiu com o administrador de empresa de modo com que seja preservada a qualidade de vida do trabalhador, bem como sua dignidade, afinal é este o responsável para que a organização atinja seus objetivos.

Importante consignar que os administradores deverão adotar medidas preventivas que assegurem a harmonia no ambiente de trabalho, valorizando e respeitando os colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALONSO, F. R.; LÓPEZ, F. G.; CASTRUCCI, P. L. **Curso de ética em administração**: empresarial e pública. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ARAÚJO, L. A. D.; NUNES JUNIOR, V. S. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 jul. 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração**: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Código de ética**. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.crasp.gov.br/crasp/WebForms/Interna.aspx?campo=70&secao_id=56>. Acesso em: 17 jul. 2014.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LUSSIER, R. N.; REIS, A. C. F.; FERREIRA, A. A. **Fundamentos de administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, S. P. **Instituições de direito público e privado**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOURA, R. A. **Ética no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, S. A.C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

PASSOS, E. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. 2009. 223 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <<http://www.bancarioscriciuma.com.br/Tese%20Sobre%20Suic%EDdio%20de%20Banc%20E1rios.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2014.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

SOBRAL, F.; PECCI, A. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, F. J. **A dignidade da pessoa humana e o idoso**. 2002. 183 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituição Toledo de Ensino de Bauru/ITE, Bauru, 2002.

TRENTIN, M. B. **Das medidas judiciais e extrajudiciais em face ao assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito de Bauru, Instituição Toledo de Ensino, Bauru, 2008.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.