



**IPTAN – INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR PRESIDENTE TANCREDO DE
ALMEIDA NEVES**

MARIANA DE ASSIS RIBEIRO GOMES

**CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

SÃO JOÃO DEL-REI

2014

MARIANA DE ASSIS RIBEIRO GOMES

**CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Monografia apresentada ao curso de
Administração– IPTAN – Instituto
Presidente Tancredo Neves em São João
Del Rei como requisito parcial à obtenção
do Título de Bacharel, sob a orientação
do Prof. Márcio Lobosque.

SÃO JOÃO DEL-REI

2014

MARIANA DE ASSIS RIBEIRO GOMES

**CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Instituto de Ensino
Superior Presidente Tancredo de Almeida
Neves – IPTAN – como requisito parcial à
obtenção do Título de Bacharel.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Orientador: Márcio Lobosque Senna Neves

Prof. Adna Maria G. de C. Bretas

Prof. Luciana Martins E. Sousa Lima

Tudo é possível àquele que crê.

Jesus Cristo

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela dádiva da vida, sem ele nada seria possível.

A minha mãe, pelo amor incondicional. Ao meu pai pelo incentivo.

A minha avó Marina, pela experiência de vida, cada dia é um aprendizado!

A minha avó Toninha, pelo apoio.

A minha tia Márcia e ao meu paidrinho Antônio, pela consideração, sou uma filha do coração.

A minha madrinha Marinalda por acreditar em mim.

Ao meu irmão, por testar minha paciência todos os dias!

Agradeço aos meus colegas de sala, pelo auxílio nos trabalhos e dificuldades e principalmente por estarem comigo nesta caminhada tornando-a mais fácil e agradável.

Ao meu professor orientador Márcio Lobosque, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Em especial ao meu namorado Felipe, pelo apoio nos momentos difíceis, pela compreensão e amor.

Sem vocês nada disso faria sentido!

Amo vocês!

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1. PODER E POLÍTICA NAS ORGANIZAÇÕES.....	09
1.1. Conceitos sobre poder e política.....	09
1.2. Tipos de poder nas organizações.....	11
1.3. Impacto nos colaboradores e no clima de trabalho.....	14
2. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	16
2.1. Definições acerca de assédio moral e sexual.....	16
2.2. Características do assédio moral e sexual.....	19
2.3. Consequências no ambiente de trabalho.....	22
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	24
3.1. Principais transtornos e consequências para os colaboradores.....	24
3.2. Possíveis medidas para coibir o assédio nas organizações.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	33

RESUMO

O presente trabalho visa mostrar a ocorrência do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e suas conseqüências. Busca-se através de um estudo bibliográfico analisar se o poder e política nas organizações podem ser grandes problemas quando não usados da forma correta. no ambiente de trabalho podem ocorrer casos em que a chefia, ao abusar de seus limites, impõe ao colaborador que ele aja de formas que não seguem as condutas de moral e regras organizacionais, seja na forma de humilhações ou desejos de relações de cunho sexual não consentidas. Estes acontecimentos de extrema violência provocam prejuízos à vítima e a organização, por isso, essencial um trabalho para sua erradicação. Pode-se observar que a desigualdade de poder que há nas empresas pode prejudicar o ambiente profissional na medida em que ao abusar do poder e praticar o assédio, tanto a vítima como a organização são afetados. A prevenção é o melhor caminho, só assim um bom ambiente do trabalho será garantido trazendo benefícios para todos os envolvidos.

Palavras-chave: Poder; organização; Assédio Moral; Assédio sexual; conseqüências.

INTRODUÇÃO

A revisão bibliográfica abordará as diferenças de poder nas organizações, sobre o assédio moral e sexual, conceituando e caracterizando cada um. Os assédios, tanto moral quanto sexual, são uns dos problemas mais comuns nas organizações enfrentados pela sociedade de hoje. Ao longo da pesquisa, espera-se abordar a desigualdade de poder perante os colaboradores, na forma de assédio, moral e sexual.

No mercado atual, competitivo e cada vez mais acirrado, o ser humano às vezes perde a noção de seus limites de poder e, desta forma, ultrapassa essas barreiras, criando situações desfavoráveis e desconfortáveis ao clima de trabalho.

Assim, o problema de pesquisa desta revisão bibliográfica busca identificar: como a desigualdade de poder, na forma de assédio moral ou sexual, em relação aos colaboradores, pode influenciar o ambiente de trabalho?

Justifica-se esta monografia, pois, no ambiente de trabalho podem ocorrer casos em que a chefia, ao abusar de seus limites, impõe ao colaborador que ele aja de formas que não seguem as condutas de moral e regras organizacionais, seja na forma de humilhações ou desejos de relações de cunho sexual não consentidas. Assim, quando há este abuso de poder no trabalho, geram-se problemas e conseqüências desagradáveis a todos os envolvidos. Estes acontecimentos, de extrema violência moral provocam prejuízos à vítima, proporcionando certa insegurança de perder o emprego.

A revisão bibliográfica tem como objetivo geral, abordar a desigualdade de poder perante os colaboradores, na forma de assédio moral e sexual. Já os objetivos específicos, irão conceituar poder apresentando seus tipos e impacto no ambiente de trabalho, definirá assédio moral e assédio sexual, apresentará a diferença entre as duas formas de assédio e suas conseqüências para o colaborador, levará ao leitor uma revisão bibliográfica dos temas abordados, visando uma reflexão para o gestor e sua ação frente aos funcionários.

Esta será uma pesquisa bibliográfica com apreciação crítica, do tipo revisão bibliográfica, de caráter qualitativo, pois não objetiva construir ou trazer ao leitor dados matemáticos, numéricos ou padrões estatísticos.

Trará ao leitor uma visão acerca do tema abordado, em termos de ser uma discussão elucidativa. Será realizada em duas etapas: a primeira apresentará uma discussão entre os autores e leitor, a partir de livros sobre gestão de pessoas, artigos científicos, artigos de internet e sites específicos, revistas, periódicos, jornais, monografias, dissertações e teses que abordem o tema. Por fim, a segunda apresentará uma revisão bibliográfica para esclarecimento do tema abordado e resposta ao problema de pesquisa.

O primeiro capítulo irá conceituar sobre poder e política, definindo os tipos de poder nas organizações, enfatizando o impacto causado nos colaboradores e no clima de trabalho.

O segundo capítulo irá apresentar as definições acerca do assédio, mostrando as diferenças existentes entre o assédio moral e sexual, apresentando as consequências dos referidos assédios no ambiente de trabalho.

No terceiro capítulo, serão definidas as possíveis medidas para coibir o assédio nas organizações, relatando também os principais transtornos e consequências causadas aos colaboradores.

1. PODER E POLÍTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Com intuito de analisar a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e suas consequências, essencial, destacarmos inicialmente, os conceitos de poder e política nas organizações e seus impactos no ambiente laboral.

Para tanto, neste capítulo, será destacado o conceito de poder e política, os tipos de poder na organização e o impacto nos colaboradores e no clima de trabalho. O poder e política nas organizações pode ser um grande problema quando não usado da forma correta.

1.1. Conceitos sobre poder e política

O poder caracteriza-se pela capacidade de influenciar o comportamento de outra pessoa.

De acordo com Kanaane (1999, p. 24) as organizações em particular os membros que exercem posições de poder (presidente, diretor, gerente, etc.), adotam “posturas utilitaristas e manipulatórias diante do trabalho, evidenciadas a partir da relação de denominação e medo, o que gera insegurança.”

O poder é uma relação de dependência exercido por pessoas, é a capacidade de exercer influência sobre indivíduos e grupos (VERGARA, 2006, p. 148).

Percebe-se assim que a pessoa influenciada faz aquilo que o líder detentor do poder quer.

Nas palavras de Oliveira (2014, p. 3) uma pessoa só tem o poder sobre outra se ela controlar algo que você deseja.

Entretanto, quando há o abuso do poder pode ser prejudicial para os colaboradores, influenciando de forma significativa o clima de trabalho.

A organização, como dispõe Vergara (2006, p. 150) é a fonte de poder mais importante na era contemporânea.

De acordo com Vasconcelos *et al* (2010, p. 1) as organizações são conceituadas como “estruturas políticas que oferecem uma base de poder para as pessoas, e ela só funciona enquanto distribui autoridade (poder de mandar e influenciar) e enquanto é um palco para o exercício do poder”.

O que se observa com a citação acima é que a organização oferece uma base para quem exerce o poder, mas, para que ela exista, essencial que se tenha o poder de influência.

O poder quase sempre é visto associado ao medo, a força. Isto porque muitas vezes o indivíduo que detém o poder em determinada organização perde a noção dos limites.

Isto porque, conforme destaca Kanaane (1999, p. 24-25):

Tal dominação, na maioria das vezes se manifesta de forma coercitiva, atuando diretamente sobre os respectivos níveis hierárquicos, e faz prevalecer o poder burocrático, com influências na conduta dos trabalhadores. A relação de dominação tende a ser uma constante no ambiente organizacional, acentuando ainda mais a distância entre os níveis hierárquicos. Deve-se considerar, ainda, que o trabalho nas organizações é realizado num ambiente de poder e influências: detentores de poder, em vários graus, interagem com a autoridade.

Quando usado de forma errada, o poder sem limites pode criar situações desfavoráveis e desconfortáveis ao clima de trabalho. Assim, podem ocorrer casos em que a chefia, ao abusar de seus limites, impõe ao colaborador que ele aja de formas que não seguem as condutas de moral e regras organizacionais.

O poder é exercido por pessoas que possuem uma grande capacidade de influenciar outros indivíduos em prol de seus interesses, sejam eles pessoais ou organizações (SOUZA *et al.*, 2008, p. 1).

Já a política dentro de uma organização diz respeito as regras, uma linha de conduta possível que geralmente vêm acompanhadas de forma pejorativa da proibição. Ela é a maneira ordenada e constante de se executar

uma tarefa administrativa para atingir metas e objetivos estabelecidos para a organização (UMEDA; TRINDADE, s.d., p. 5).

Assim, percebe-se que o poder está intimamente ligado com a política nas organizações, isto porque o poder tende a ser a capacidade de se influenciar outros indivíduos e a política diz respeito com as regras que são impostas por quem detém o poder para alcançar os objetivos almejados.

As organizações oferecem uma base de poder para as pessoas, sendo que tanto o poder como a política são importantes para estas. É através do poder que o líder alcança os objetivos traçados. Indivíduos capazes de liderar fazem diferença para as organizações.

Necessário dizer que vários são os tipos de poder presentes nas organizações, conforme destacaremos no tópico a seguir.

1.2. Tipos de poder nas organizações

Como destacado anteriormente, na atualidade as organizações são as fontes de poder mais importante. Os líderes utilizam o poder e as políticas estabelecidas nas empresas para alcançarem as metas estabelecidas.

Vários são os tipos de poder existentes na organização, são eles: poder coercitivo, poder de recompensa, poder legítimo e poder de competência.

Destaca-se de forma breve, cada um dos poderes da organização. O primeiro a se analisar é o poder coercitivo. Tal poder está associado a posição para punir outros.

Nas palavras de Souza et al (2008, p. 1) o poder coercitivo é utilizado para se conseguir o que quer com base em ameaças e punições. Por exemplo, “se um indivíduo não desempenhar seu trabalho adequadamente ou se não acatar as ordens de seu superior, ele pode ser ameaçado de demissão”.

Observa-se que com o poder coercitivo as pessoas temem as eventuais consequências caso não façam o que foi pedido deles. Ele está associado ao medo.

Montana e Charnov (2001, *apud* FRANÇA; ARELLANO, 2002, p. 262) conceitua o poder coercitivo como “o relacionado com a autoridade que aplica punições visando eliminar, reduzir ou controlar comportamentos e atitudes indesejados em determinado contexto social”.

As pessoas obedecem quem exerce o poder coercitivo com medo de punições ou represálias.

Outro tipo de poder presente nas organizações é o de recompensa. Robbins (1998, *apud* DIOGO, s.d., p. 1) expressa que este ocorre quando “alguém que possa distribuir recompensas que outros vejam como valiosas terão poder sobre eles”. E ainda, “a pessoa é capaz de dar benefícios ou recompensas especiais para os outros, e é entendido então como vantajoso trocar favores com ele”.

Esse tipo de poder recompensa quando uma meta ou objetivo é atingido. Acerca do poder de recompensa, José (2010, p. 1) afirma:

O líder que tem poder sobre recompensas influencia os outros porque controla recompensas valorizadas; as pessoas obedecem aos desejos do líder para receber essas recompensas. Por exemplo, um administrador trabalha muito para atingir suas metas de desempenho, para conseguir do seu chefe uma análise de desempenho positiva e um grande aumento de salário. Por outro lado, se a política da empresa dita que todos devem receber o mesmo aumento de salário, o poder de um administrador sobre as recompensas diminui, porque ele não é capaz de conceder maiores aumentos.

O que se pode perceber é que caracteriza-se como poder de recompensa aquele indivíduo que oferece recompensas consideradas valiosas para outras pessoas em troca de favores. Ele é o contrário do poder coercitivo.

Ele estimula aos indivíduos da organização, porque procuram trabalhar melhor para atingirem as metas estabelecidas e assim receber as recompensas determinadas.

Já o poder legítimo representa o poder que uma pessoa recebe como resultado da sua posição na hierarquia organizacional. Montana e Charnov

(2001, *apud* FRANÇA; ARELLANO, 2002, p. 261) conceituam tal tipo de poder como aquele “inerente à estrutura organizacional, como um cargo ou uma função predefinidos e compartilhados na cultura da empresa”.

Assim, aquele que possui uma posição hierárquica melhor dentro da organização, exerce uma função de poder legítimo.

Nas palavras de Oliveira (2014, p. 5) o poder legítimo é aquele que “uma pessoa recebe como resultado de sua posição na hierarquia formal da organização. Poder de controlar e usar os recursos da organização”.

Aquele que detém o poder legítimo dentro das organizações pode determinar o que o seus subordinados devem fazer.

Ele é mais amplo do que o poder coercitivo e de recompensa. Segundo Diogo (s.d., p. 1) tal poder:

Inclui a aceitação, por membros de uma organização, da autoridade de uma posição. A pessoa tem o direito, considerando a sua posição e as responsabilidades do seu cargo, de esperar que você concorde com pedidos legítimos. Este poder deriva do local específico ocupado por uma pessoa dentro da organização. As bases do poder legítimo são os valores culturais, aceitação da estrutura social, especialmente da hierarquia de autoridade, e a nomeação por uma autoridade legítima. Quando o indivíduo deixa o cargo, o poder continua a existir na posição e não pode seguir com o indivíduo.

Ao observar tal citação observa-se que o poder legítimo deriva da posição que a pessoa detém, ele resulta da hierarquia formal da organização.

Tem-se ainda o poder de referência baseado no carisma pessoal. Ele “pode influenciar até mesmo pessoas que não se encontram sob o controle direto ou formal daquela” (SOUZA *et al*, 2008, p. 1).

Para Aguiar (*apud* DIOGO, s.d., p. 1) este é o poder de influenciar o outro pela “força do seu carisma ou por características pessoais que são admiradas e servem como referência. Tem como base a identificação com o outro, desejo de ser semelhante ao outro”.

No poder de referência, as características do líder que exerce tal poder é que atrai os outros. Assim, ele lidera não através de coerção, ou por determinar recompensas, mas sim, através de suas características que influenciam de forma positiva os indivíduos das organizações.

Esse poder costuma estar presente nas pessoas que são respeitadas por outros.

Temos ainda o poder de competência que, nas palavras de José (2010, p. 1), é aquele em que o líder possui alguns conhecimentos, e as pessoas os obedecem por acreditarem que poderão obter tais conhecimentos ou alguma vantagem destas.

O poder de competência é baseado:

no domínio de um indivíduo sobre certos assuntos, se isso for percebido como um recurso valioso. O domínio de especializações, habilidades especiais ou conhecimentos está se tornando uma das fontes mais poderosas de influência à medida que o mundo está mais orientado à tecnologia. Os empregos estão se tornando mais especializados e exigem mais conhecimentos específicos (SOUZA et al, 2008, p. 1).

Esse poder se dá através da influência que uma pessoa existe partindo de suas habilidades e conhecimentos.

Atualmente, exige-se nos empregos diversos conhecimentos específicos, desse modo, ao sofrer influência das pessoas que possuem tais conhecimentos, terão maiores chances de crescer dentro das organizações (OLIVEIRA, 2014, p. 1).

Através desse estudo, percebeu-se que o poder tem grande influência sobre a organização e o clima do trabalho, sendo de grande importância que este seja exercido de forma que motive os funcionários, trazendo um clima satisfatório e produtivo e não de medo e tensão.

Um superior, que abusa do seu poder no trabalho, chantageando e intimidando seu funcionário gera problemas e consequências desagradáveis a todos os envolvidos.

1.3. Impacto nos colaboradores e no clima de trabalho

O que se percebe é que as relações de poder e autoridade refletem as posições ocupadas pelo indivíduo em um contexto organizacional, sendo de extrema importância que ela seja aplicada de forma que não prejudique o ambiente de trabalho.

Isso porque o ambiente de trabalho saudável é um direito que deve ser respeitado. Nesse contexto, Melo (2001, p. 13) expressa que:

A tutela jurídica do direito ao ambiente saudável encontra-se na Constituição Federal, sob a forma de tutela geral, no art. 225, caput, tornando obrigatória a proteção do meio ambiente, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade de vida, precisa viver em um ambiente equilibrado.

Como o ambiente do trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte do tempo, é indispensável que este seja sadio e satisfatório, para garantir uma melhor qualidade de vida.

De acordo com Ávila (2009, p. 90) “o respeito ao ambiente equilibrado caracteriza-se como um direito fundamental, na medida que implica, necessariamente, a defesa do direito à vida”.

Quando o clima dentro de uma organização é satisfatório, com a observância das necessidades de seus participantes e tendo como motivação a realização dos objetivos da organização, tem-se um clima propício para o aumento da eficácia desta (KANAAANE, 1999, p. 40).

Melo (2009, p. 92) dispõe que:

Pelo o que foi dito, depreende-se que o empregador tem o dever de assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene, tendo a obrigação de prover aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais.

O que se percebe é que quando há respeito para com os colaboradores, cria um sentimento de motivação e comprometimento. Desta forma, um superior, que abusa do seu poder no trabalho, com motivações puramente pessoais, como por exemplo, para assediar seu funcionário, gera consequências incalculáveis a todos os envolvidos.

Os assédios, tanto moral quanto sexual, são uns dos problemas mais comuns nas organizações enfrentados pela sociedade de hoje. É uma forma de desigualdade de poder perante os colaboradores. E trazem desgastes tanto para a vítima, como para as organizações.

Desse modo, o segundo capítulo irá apresentar as definições acerca do assédio, mostrando as diferenças existentes entre o assédio moral e sexual, apresentando as consequências dos referidos assédios no ambiente de trabalho.

2. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O tema de assédio tanto moral quanto sexual no ambiente de trabalho tem se tornado importante tendo em vista as grandes consequências que essa forma de discriminação e constrangimento pode trazer tanto para as vítimas como para as organizações.

Neste capítulo, iremos analisar o conceito de assédio moral e sexual e suas principais consequências no ambiente do trabalho.

2.1. Definições acerca de assédio moral e sexual

Tendo em vista o tema do nosso trabalho, essencial destacarmos o conceito de assédio moral e sexual, para, a partir de então, analisarmos as questões relativas com as consequências da prática deste ato e eventuais ações para combate do mesmo.

A Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego – CITE (2013, p. 1) conceitua assédio como:

todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O que se observa é que o assédio perturba a pessoa ao ponto de afetar sua dignidade e sua vida.

Em nosso trabalho iremos realizar um estudo acerca do assédio moral e sexual, por isso, essencial que o conceito e característica destes seja ressaltado.

O assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade, é um ato consistente em constranger alguém, prevalecendo-se o agressor de sua condição de superior hierárquico e assimétrico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Assim, pode-se conceituar assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Pode-se observar que o assédio moral no trabalho decorre de atitudes perversas que tem como objetivo destruir a vítima. Com medo a vítima encontra-se sem saída e afasta do mundo de trabalho.

De acordo com Hirigoyen (2001, p. 117) uma das armas utilizadas pelo agressor para atingir sua vítima é a junção de subentendidos e de não-ditos, com intuito de criar um mal entendido, para em seguida tirar proveito próprio.

No ambiente de trabalho o assédio moral ocorre tendo em vista a relação de subordinação existente. No “cenário empresarial em que todos

competem contra todos, nasce um ambiente propício à prática do assédio moral”, expressa Carvalho (2009, p. 55).

Assediar moralmente, segundo Barreto (2002, p. 2) é uma:

[...] exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vai sendo degradado. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.

O assédio moral é um terror psicológico praticado pela empresa ou pelos colegas de trabalho. O abuso do poder de forma repetida durante um grande período de tempo constitui a principal característica do assédio moral.

Tal forma de assédio torna-se uma perseguição contínua e cruel, um comportamento perverso, onde esse trabalhador é exposto às humilhações e constrangimentos constantes no trabalho perante seus colegas, causando ofensa psíquica ou a dignidade, com intenção de excluir a posição do empregado ou deteriorando o seu ambiente do trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 922). Santucci (2006, p. 18) afirma que ele não é um ataque súbito, isolado e evidente e sim decorre de atitudes deliberadas que assustam a vítima.

Hirigoyen (2001, p. 130) destaca que a conduta do assédio moral causam danos ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa podendo colocar o seu emprego em risco ou degradar o clima de trabalho.

O terror psicológico é a principal lesão à saúde mental e física da vítima que passa por tal situação.

O assédio moral é uma forma sutil de degradação psicológica, desse modo, a tarefa de identificar é difícil, pois a pessoa envolvida é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras (NASCIMENTO, 2004, p. 924).

Pode-se observar pelo exposto, que o assédio moral é uma conduta abusiva que acontece no ambiente de trabalho, de natureza psicológica

atentando contra a dignidade do indivíduo vítima, causando a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Apesar de muitos confundirem, o assédio moral é diferente do sexual. Qualquer uma das formas, caracterizam-se como um abuso, entretanto, o que diferencia uma da outra é os interesses tutelados, já que o assédio sexual reflete sobre a liberdade sexual do indivíduo, e o assédio moral castiga a dignidade psíquica do ser humano.

O assédio sexual pode ser conceituado como o ato de “constranger colegas por meio de cantadas e insinuações, constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual”. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 30).

Os atos de assédio sexual podem ser:

Clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual acontece quando o assediador em condição hierárquica superior, não aceita ser rejeitado e insiste para conseguir o que quer.

É considerado crime, e está disposto no artigo 216, “a”, do Código Penal Brasileiro que expressa “constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendências inerentes a exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1(um) a 2 (dois) anos”.

O assédio sexual é caracterizado sob o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com compromisso de tratamento diferenciado em caso de aceitação, ou de represálias em caso de recusa. Esse tipo de abuso de poder, ofende a honra e a dignidade do assediado (ÁVILA, 2009, p. 73).

Assim, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima (ÁVILA, 2009, p. 73).

O que se percebe é que o assédio sexual está intimamente o lado sexual, tendo em vista que usa-se de artifícios para conseguir favores sexuais com o subordinado que sente sua honra afetada.

Já o assédio moral, como destacado, é tudo aquilo que causa transtorno ao empregado em seu trabalho e que, de uma forma ou outra, reflete-se em sua vida diária.

O assédio moral e sexual possuem características para sua configuração, como será destacado a seguir.

2.2. Características do assédio moral e sexual

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador utilizando de sua posição hierárquica para constranger seus empregados, o que pode se dar por motivos de competição ou de discriminação (NASCIMENTO, 2004, p. 923).

O assunto é discutido na sociedade, em particular no movimento sindical e tem tido presença constante em jornais, revistas, etc. Na sua coluna da Folha de São Paulo, Bérnago (2000, p. 15), destaca que:

[...] o chefe chega e nem sequer o cumprimenta. Depois, ordena que cumpra tarefas impossíveis ou inúteis. Cobra quando elas não são realizadas, ou as ignora depois de cumpridas. Nos raros momentos em que dá atenção ao seu subordinado, age com ironia e o expõe ao ridículo, incitando os colegas a fazerem o mesmo. Estas são algumas das situações em que pode estar ocorrendo o chamado assédio moral

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, o que explicita a degradação deliberada das condições de trabalho.

Segundo Nascimento (2004, p. 924), um dos elementos essenciais para caracterizar o assédio moral no ambiente do trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, tendo em vista de ser um fenômeno de natureza

psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Apesar de ser um ato reiterado não se pode definir um tempo para determinar a caracterização do assédio moral, pois em cada pessoa o dano se instala em um determinado tempo.

São vários os motivos que levam uma pessoa à prática desse fenômeno: a competitividade desenfreada, o individualismo exarcebado, o medo de perder o emprego, a resistência ao novo, dentre outros (SANTUCCI, 2006, p. 30).

Outra característica do assédio moral é que ele pode ser classificado em vertical e horizontal.

O assédio vertical se dá nas relações autoritárias. Nesta forma utiliza-se do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso do direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se das obrigações trabalhistas. Como exemplo podemos citar quando:

[...] o empregador que para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia, para que este empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo demissão (NASCIMENTO, 2004, p. 923).

Nota-se no exemplo acima que nesta forma de assédio utiliza-se de sua posição hierárquica superior para atingir o funcionário considerado como um alvo.

O assédio vertical, conforme afirma Santucci (2006, p. 32) se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas que predomina os desmandos, as manipulações do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.

Pode ocorrer o assédio vertical ascendente que será quando o hierarquicamente inferior assedia seu superior. Para Santucci (2006, p. 33) geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica cargo de chefia cujas funções ou subordinados

supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. E pode ocorrer também o vertical descendente que é praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado.

Há ainda o assédio moral horizontal que, nas palavras de Nascimento (2004, p. 923) está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo, denegrindo a imagem do assediado perante a empresa. Geralmente é praticado por colegas da mesma hierarquia funcional que motivados pela inveja, submete a vítima a situações humilhantes perante os outros.

O que pode se perceber é que o assédio moral horizontal é praticado entre sujeitos que estão na mesma posição hierárquica, não havendo subordinação entre si.

O assédio moral é considerado discriminatório, isto porque, imotivadamente, cria-se uma situação para não ter despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

O objetivo principal do assédio moral é a exclusão do assediado do ambiente de trabalho, tais atos provocam danos emocionais para o empregado da empresa.

Já o assédio sexual, a sua principal característica é a “não aceitação por parte do ofendido da manifestação de natureza sexual do agressor, de modo a cercear a liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade” (ÁVILA, 2009, p. 74). O mesmo autor expressa haver duas espécies de assédio sexual:

A primeira espécie por intimidação ou ambiental, caracterizada por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas com o intuito de prejudicar a pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho; e a segunda espécie por chantagem, na qual o assediador utiliza de sua autoridade de superior hierárquico para exercer sobre o assediado o poder de ameaça de perda do emprego, exigindo favores sexuais. (ÁVILA, 2009, p. 74).

Tanto o assédio sexual com o moral, trazem inúmeras consequências tanto para a vítima como para a organização, como será destacado a seguir.

2.3. Consequências no ambiente de trabalho

O assédio torna-se uma perseguição contínua e cruel, um comportamento perverso, onde esse trabalhador é exposto às humilhações e constrangimentos constantes no trabalho perante seus colegas, causando ofensa à personalidade psíquica ou a sua dignidade, com a intenção de excluir a posição do empregado ou deteriorando o seu ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Ele pode degradar o ambiente de trabalho ou colocar o emprego em risco.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (2009, p. 26) pode citar como consequência do assédio no ambiente de trabalho, ter uma queda na produtividade, alteração na qualidade do serviço ou produto. A imagem da empresa pode ser vista de forma negativa perante o mercado de trabalho.

Nesse contexto, Santucci (2006, p. 56) afirma que há uma redução na capacidade produtiva e na eficácia do trabalhador submetido à violência psicológica, seu rendimento costuma ser 60% inferior em relação aos outros trabalhadores, o que aumenta o custo da empresa.

Tudo isso prejudica muito a empresa e o ambiente de trabalho. Outras consequências para as organizações são as doenças profissionais, os acidentes de trabalho e os danos aos equipamentos. Além disso, pode ocorrer constante troca de empregados, que causa um aumento com a despesa com rescisões, seleção e treinamento de pessoal. E ainda, um aumento de ações trabalhistas o que pode gerar até o dever de reparação por danos morais (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 26).

Importante dizer que o assédio além de trazer grandes consequências para as organizações, atinge de forma desumana a vítima que passa a ter sua dignidade desrespeitada dentro do ambiente do trabalho.

Por isso, é de suma importância para ambos que ações sejam feitas para evitar tais atos e tornar o ambiente de trabalho um local eficiente, produtivo e satisfatório. Pelo exposto, no terceiro e último capítulo realizar-se-á uma revisão bibliográfica sobre a ocorrência do assédio moral e sexual nas vítimas e as possíveis ações para combater o assédio nas organizações.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Conforme destacado em nosso trabalho, os assédios, tanto moral quanto sexual, são uns dos problemas mais comuns nas organizações enfrentados pela sociedade de hoje e trazem desgastes tanto para a vítima, como para as organizações.

Assim, neste capítulo iremos analisar quais são as principais consequências do assédio moral e sexual para os colaboradores e ainda destacar possíveis medidas que possam ajudar a coibir tais atos.

3.1. Principais transtornos e consequências para os colaboradores

O assédio causa ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Para Barreto (2000, p. 148) a vida da vítima de assédio perde sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio.

O autor citado destaca que o suicídio pode ser o ponto final, isto porque quando um homem prefere a morte à perda da sua dignidade, percebe-se que a “saúde, o trabalho, as emoções, a ética e o significado social configuram-se num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação” (BARRETO, 2000, p. 242).

O assédio é uma forma de se configurar danos a personalidade do indivíduo, e vai além, pois acarreta um dano à saúde psicológica e mental da pessoa.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p. 22-23), no assédio moral homem e mulher reagem de forma diferente. A mulher:

São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

Já os homens:

Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Ideais de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, auto-estima.

Apesar de considerar que as reações do assédio no homem e na mulher serem diferentes, importante destacar que os danos em ambos podem ser de grandes proporções.

Santucci (2006, p. 54) afirma que o assediado no trabalho pode ter diversas consequências em seu organismo atingindo seu aparelho digestivo, respiratório, suas articulações, o cérebro e o coração, enfraquecendo o sistema imunológico, reduzindo as defesas do organismo, abrindo portas para diversos tipos de infecções e viroses.

O emocional pode chegar até a atingir a vida familiar e social do assediado, e a vítima passa a descarregar sua frustração nos membros da família (BARRETO, 2000, p. 149).

Nesse contexto, Santucci (2006, p. 54) expressa que quando o emocional atinge a vida familiar e social da vítima, desencadeia crises existencial, econômica e de relacionamento, pois o homem se identifica com o trabalho, e quando percebe que está perdendo sua identidade social e sua

capacidade para projetar o futuro, verifica-se uma queda da sua autoestima. O que derruba sua relação familiar.

O que se observa é que o assédio tanto moral quanto sexual pode trazer inúmeras consequências para a vítima, sua saúde fica prejudicada e afeta ainda o lado emocional.

Teixeira, Munck e Reis (2011, p. 36) destacam que quando a vítima se isola dos amigos e familiares ocorre a sua morte social, além disso, “considera-se indigna, perde a autoestima, é tomada pela culpa e pelo medo e apresenta sintomas de depressão”.

Sabe-se que a vida social é de suma importância para o indivíduo por isso, quando o assédio chega a afetar a convivência com outras pessoas consequências gravíssimas podem ocorrer.

Importante destacar que o assédio pode desencadear a depressão, síndrome de pânico, síndrome de *bur-out*, dentre outras. O processo de desenvolvimento dessas doenças “podem variar de uma pessoa à outra, uma vez que as suas fases não são rígidas, podendo confundir-se” (TEIXEIRA; REIS E SANTOS, 2013, 663).

As consequências do assédio podem ser tão graves que impedem a vítima de trabalhar.

Há casos em que as vítimas se tornam não empregáveis e têm de se aposentar por doença. Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 17) dispõe que nessas situações, as consequências do assédio moral dizem respeito a custos médicos, benefícios e custos de previdência social.

O assédio atinge também o físico da vítima, trazendo doenças como, por exemplo, no aparelho digestivo, respiratório, no coração, etc. O estresse também é outra consequência que pode prejudicar de forma significativa a vida e o emprego do assediado.

Como se observa o assédio pode trazer graves doenças psicológicas e mentais, devendo ser repreendida de forma severa.

Além disso, é forte a tendência ao consumo de álcool ou de drogas, diminuição da libido, agravamento de possíveis doenças já existentes, dores de cabeça, no peito e estresse (TEIXEIRA; MUNCK E REIS, 2011, p. 36).

Lobato (2012, p. 1) fala que o mal causado pelo assédio moral é:

irreversível, em muitos casos, causando paranoia, psicose maníaco-depressiva, fragmentação psíquica e desequilíbrio emocional. É fundamental que esta prática seja evitada para não provocar consequências graves no trabalho e na saúde do trabalhador.

Observa-se que caso não for detectada e irradiada as ações de assédio pode chegar a consequências extremas para o assediado: o suicídio. O que é gravíssimo e deve ser evitado.

Por isso, no próximo tópico trataremos sobre possíveis meios que podem ser utilizados para coibir o assédio nas organizações.

3.2. Possíveis medidas para coibir o assédio nas organizações

Devido ao grande número de casos de assédio moral e sexual nas empresas importante um trabalho para tentar diminuir esse mal que pode trazer consequências irremediáveis.

Nesse contexto, Santucci (2006, p. 31) afirma que a Organização Mundial de Saúde (OMS) prevê o aumento das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho gerado pelas políticas neoliberais. Segundo ele, estamos vivendo nas décadas do “mal estar da globalização, em que predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados às novas políticas de gestão na organização do trabalho”.

Por isso, essencial que se busque ações para coibir o assédio nas organizações.

É possível e necessário, conforme destaca Teixeira, Reis e Santos (2013, p. 664) “que as organizações desenvolvam políticas que inibam práticas perversas em seu ambiente, eliminando a violência de suas relações”.

Os atos para coibir essa forma de violência devem ser realizados tanto pela empresa quanto pela vítima, conforme se verifica a seguir.

Primeiramente em relação a vítima é importante que esta resista, anote todas as humilhações sofridas. Deve ainda procurar ajuda de colegas, em especial daqueles que testemunharam a ação do agressor. Em casos que não tiver testemunha evitar conversa com o agressor. Importante ainda que procurem o sindicato para relatar o acontecido.

Essencial ainda para a vítima buscar apoio de familiares, amigos, colegas de trabalho e também instituições como, por exemplo, o Ministério do Trabalho e Emprego, a Justiça do Trabalho, o Ministério Público, a Comissão de Direitos Humanos, dentre outros (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 24).

O apoio é importante para que a vítima não se sinta tão abandonada. Através do apoio a vítima encontra forças para lutar contra as consequências que o assédio pode trazer.

É importante ainda no caso de assédio sexual registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e também dizer não ao assediador (MTE, 2009, p. 35). E ainda:

- Contar para os (as) colegas o que está acontecendo,
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras,
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas,
- Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos,
- Relatar o acontecido ao Sindicato,
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

O trabalho no caso das vítimas deve ser no sentido de fortalecer seu psicológico, com tratamento com profissionais. Além disso, deve ser feito um

tratamento de eventuais sintomas físicos. Com o corpo e mente curados a vítima poderá ter sua vida estabilizada novamente.

Em relação a empresa, é indiscutível que deve ser garantido aos trabalhadores um local de trabalho saudável e seguro. Desse modo, ela tem que buscar ações para coibir qualquer ato ou instrumentos que possam prejudicar o ambiente do trabalho.

É o que afirma Teixeira, Munck e Reis (2011, p. 38), de acordo com os autores, o empregador deve “garantir ao seu subordinado um local de trabalho seguro, que respeite seus direitos e sua dignidade enquanto ser humano e que não agrida à sua saúde”. Assim, é responsabilidade da organização promover um ambiente de trabalho livre de violência, que proporcione o bem-estar comum e a melhoria da qualidade de vida.

É indiscutível que a empresa deve garantir ao subordinado um local de trabalho seguro, que respeite a dignidade os direitos e a saúde do trabalhador.

Na empresa, importante que sejam realizadas ações de prevenção. O Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p. 27) destaca algumas ações importantes que devem ser realizadas pelas organizações a fim de evitar os prejuízos resultantes de ações de assédio. Desse modo, é importante:

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com gestores (RH) e trabalhadores (as);
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas;
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.

O que se percebe é que o trabalho de prevenção é de grande importância para coibir eventuais atos de assédio e todos da organização devem estar cientes deste trabalho para assim evitar formas de discriminação.

É o que destaca Passos (2013, p. 82) ao expressar que apesar de todas essas ações:

Para fazer frente ao problema serem possíveis e deverem ser praticadas quando se fizer necessário, a prevenção é a melhor saída. No plano da sociedade, a discussão sobre o assunto, colocando-o em foco, mostrando que ele existe e é um ato perverso, é uma atitude saudável e que pode evitar que muitos casos ocorram.

Todas as ações com intuito de prevenir os atos de assédio são importantes, mas percebe-se que a prevenção e educação são essenciais para combater essa violência.

Nas empresas, como em qualquer outro lugar as diferenças devem ser respeitadas. Hirigoyen (2002, p. 67 *apud* PASSOS, 2013, p. 83) expressa que “precisamos aprender a respeitar o outro e levar em conta sua cultura, suas diferenças e suas eventuais fragilidades”.

As diferenças devem ser respeitadas em todo e qualquer lugar, é um direito do ser humano, e, no ambiente do trabalho isto não pode ser diferente. A discriminação deve ser totalmente condenada nas organizações e todos que fazem parte desta, devem estar cientes que a prática desses atos irão trazer consequências.

Como visto no presente trabalho, as relações de poder e autoridade que existem na organização refletem as posições ocupadas pelo indivíduo dentro desta. Mas, apesar de serem estas de grande importância, não podem prejudicar o ambiente de trabalho (PASSOS, 2013, p. 83).

Por isso, não deve haver qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, qualquer forma de violência deve ser combatida e o indivíduo não deve usar do poder para praticar o assédio.

Criar formas para que as denúncias sejam feitas de forma que não prejudique as vítimas, mantendo o sigilo, também é uma medida para ajudar nos casos de assédio. A organização deve agir com mecanismos de denúncias, apurações de fatos e punições, de forma que se mostre aos seus colaboradores que todos deveriam ter um tratamento igualitário (TEIXEIRA; REIS E SANTOS, 2013, p. 664).

Para se erradicar os casos de assédio moral e sexual no ambiente das organizações, indispensável que a empresa tome atitudes tais como efetuar “campanhas de esclarecimento sobre o fenômeno, utilizar formas de evitar seu aparecimento no ambiente de trabalho e criar caminhos para o tratamento dos casos identificados” (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 20).

Os atos de prevenção é a melhor opção para se coibir os atos de assédio, todos da organização devem estar bem informados sobre o tema. Os colaboradores devem ser respeitados e o superior não deve abusar de seu poder com motivações pessoais, isto porque tal ato gera, conforme destacado no presente trabalho, consequências incalculáveis a todos os envolvidos.

É importante coibir as ações de assédio para evitar maiores consequências, tendo em vista que tal ato afeta a todos. Teixeira, Reis e Santos (2013, p. 660) afirmam que “a verdade é que, de alguma forma, todos sofrem o impacto de um ambiente adoecido e degradado”.

Assim, políticas de prevenção e combate ao assédio devem ser uma preocupação de todos da organização, mesmo daqueles que não se sintam afetados por tais atos, isto porque os assédios, tanto moral quanto sexual, são problemas comuns nas organizações e trazem desgastes tanto para a vítima quanto para as organizações.

Criar normas combatendo tais atos, educar os funcionários e gestores acerca das consequências do assédio, garantir uma forma segura e sigilosa de denúncia, são alguns instrumentos que podem ser utilizados pelas organizações para erradicar a violência causada pelo assédio.

O mais importante em ambos os tipos de assédio é romper o silêncio, deixando de lado a posição de submissão. Caso contrário, as consequências podem ser inúmeras podendo chegar até mesmo em casos de suicídios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de analisar a desigualdade de poder perante os colaboradores na forma de assédio moral e sexual, o nosso trabalho abordou tema de grande relevância no atual mundo organizacional. Isto porque como se percebeu, a violência praticada pelo assédio é um mal que cresce em conjunto com a expansão das organizações.

Observou-se que quando ocorre o assédio tanto moral quanto sexual dentro de uma empresa, causa pressão ao indivíduo, afeta sua produtividade, comprometendo também a eficiência das organizações. O que se analisa é que ambos os lados sofrem inúmeras consequências com a prática de tais atos, sendo que no caso da vítima pode chegar até no suicídio.

No assédio, ao aproveitar do poder que detém, o assediador pratica o ato com intuito de satisfazer uma necessidade pessoal. Os objetivos da empresa não são o foco do assédio. É uma satisfação pessoal, ele impõe sua vontade sobre o outro.

Pode-se observar que a desigualdade de poder que há nas empresas representadas pela hierarquia, pode prejudicar o ambiente profissional na medida em que ao abusar do poder e praticar o assédio, tanto a vítima como a organização são afetados e conseqüentemente influencia no local onde estes passam a maior parte do seu tempo.

Estratégias e intervenções mais eficazes devem ser desenvolvidas pelas empresas a fim de evitar tal comportamento agressivo. Deve-se considerar todo o contexto da organização para procurar entender como se inicia e porque e se instala o assédio.

As empresas devem buscar uma orientação mais ética e melhorar o ambiente de trabalho, deve deixar claras as punições no caso de se confirmar a prática de assédio.

Os funcionários devem ser informados sobre as consequências desta prática de abuso de poder e devem ser orientados a denunciarem, sem medo de

perderem seus empregos. Ele deve perceber que a perda ao sofrer o assédio calado é muito maior e mais perigosa, podendo chegar até a morte.

Para que tal problema seja prevenido ou até mesmo erradicado indispensável também uma reflexão do gestor frente a ação com seus funcionários.

Isto porque a prevenção é o melhor caminho, através dela um bom ambiente de trabalho será garantido o que trará resultados tanto para os funcionários como para própria organização, tendo em vista que um profissional que trabalha motivado desenvolve melhor sua função garantindo eficiência para a empresa.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2002.

BÉRGAMO, Mônica de. Folha de São Paulo, 25/11/2000.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*. 1.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. *Assédio*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>. Acesso em: 26 mai. 2014.

DIOGO, Débora Oliveira. *O poder e a liderança*. Disponível em: http://www.profcordella.com.br/unisanta/textos/tcs22_poder_nas_organizacoes.html. Acesso em: 26 maio 2014.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; ARELLANO, Eliete Bernal. *Liderança, poder e comportamento organizacional*. (2002). Disponível em: <http://pt.slideshare.net/willianfelliipe1/liderana-poder-e-comportamento-organizacional>. Acesso em: 30 de agosto de 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violação perversa no cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violação perversa no cotidiano*. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

JOSÉ, Fabiano. *Liderança e poder*. (2010). Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/lideranca-e-poder/44228/>. Acesso em: 26 de agosto de 2014.

KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LOBATO, Arthur. *Assédio Sexual e assédio moral*. (2012). Disponível em: www.sinjus.org.br. Acesso em: 28 mar. 2014.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. *Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o*

papel da área de gestão de pessoas. RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. In: Revista LTR: São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930. 2004.

Passos Elizete. *Ética nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. *Poder e política nas organizações*. (2014). Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCkQFjAC&url=http%3A%2F%2Frh2.wikispaces.com%2Ffile%2Fview%2Fpoder%2Be%2BPol%25C3%25ADtica%2Bnas%2BOrg.ppt&ei=SNYFVPHuPlfJsQSn8YDwCw&usg=AFQjCNGqOyRWekkJOintH6VxrTw8J39SJA>. Acesso em: 26 de agosto de 2014.

SANTUCCI, Luciana. *Assédio moral no trabalho*. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006.

SOUZA, Aureliano et al. *O poder nas organizações*. (2008). Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAABDjAAE/poder-nas-organizacaoes>. Acesso em: 26 maio 2014.

TEIXEIRA, Rubens de França; REIS, Marcia Cristina dos; SANTOS, Luís Miguel Luzio dos. *Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná*. Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 6, número 4, p. 658-671, DEZ. 2013

TEIXEIRA, Rubens de França; MUNCK, Luciano; REIS, Marcia Cristina dos. *Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre os danos e políticas de enfrentamento*. Revista Gestão organizacional. Vol. 4, n. 1. Jan/Jul. 2011.

UMEDA, Guilherme Mirage; TRINDADE, Christiane Coutheux. *Possíveis definições para as políticas empresariais: um estudo bibliográfico*. Disponível em: http://www.ead.fea.usp.br/semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/Pnee/PNEE14_-_Poss%EDveis_defini%E7%F5es_pol%EDticas_empres.PDF. Acesso em: 26 maio 2014.

VASCONCELOS, Madiã Marcela Fernandes. *Poder e política nas organizações*. Disponível em:

https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.prac.ufpb.br%2Fanais%2FXIIENEX_XIIENID%2FENID%2FMONITORIA%2FTRABALHOS%2F0104.DA.CCSA.MT.10.R.O.6.doc&ei=HL2LU--2I5OvsATV5oCADQ&usg=AFQjCNEB1Bcd131VAzi7769hw5n3QwNEeQ.
Acesso em: 26 maio 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de pessoas*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.