

# COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E A NECESSIDADE DE UMA GESTÃO EFICAZ E HUMANIZADA EM MARILIA/SP

Ana Paula Biagini Nobiato  
Anderson Rogério Pereira Romão  
Caroline Trindade Franco Tosta  
Luciana Gonçalves Platero  
Marcia Freitas Abad Gonzaga

**RESUMO:** O presente artigo, valendo-se através de pesquisa bibliográfica e documental, aborda os casos de assédio moral no ambiente de trabalho e qual o método recomendado para exclusão aos casos que, seguindo pesquisas, continuam atingindo números vultosos. O presente trabalho apresentará os tipos de assédio moral, suas consequências para o colaborador e empresa, as formas de combate e a necessidade de um ambiente humanizado. O objeto de pesquisa se deu a partir de análises de dados junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), que concluiu que no ano de 2021 foram ajuizados mais de 52 mil casos relacionados ao tema. Números expressivos, que preocupam e geram desconfortos recíprocos. A gestão humanizada envolve com o assédio moral, uma vez que uma boa gestão sempre se destaca de todas as formas dentro do serviço público ou privado. No decorrer respondeu-se às questões mais polêmicas sobre o tema e objetivou-se trazer soluções para o gestor e colaborador. A pesquisa tomará forma juntamente com o conteúdo desenvolvido na disciplina, com a cautela de demonstrar, de modo geral, os casos relacionados ao tema e as diversas formas de prevenção, controle e tomada de decisão.

**Palavras-chave:** assédio; assédio no trabalho; combate ao assédio moral; ambiente humanizado.

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza de diversas formas, mas, muitas das vezes, devido à rotina exaustiva, é imperceptível na visão do trabalhador que acaba desassociando a prática ao tema. O assunto ganha maior repercussão na década de 1990, quando surgem pesquisas científicas a respeito do tema e elas trazem relatos de trabalhadores, de diversos ramos, que noticiaram ser vítima de alguma prática de assédio no ambiente de trabalho. A psiquiatra francesa HIRIGOHYEN (2012) define o assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o

clima de trabalho”. Tal conceito expressa de forma clara o que configura o assédio e qual o reflexo para o colaborador e empresa.

Para o médico alemão LEYMANN (2016),

O assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega desenvolve contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Assim configurado o assédio o resultado é catastrófico e de efeito permanente.

Conforme BRODSKY (1976), a definição inserida na literatura científica, o assédio moral se configura por: O incomodo e intimidação, tentativas ou formas repetidas ao incomodo, modos de frustração ou constranger, se trata de maneira que podem causar o incomodo, medo, provocação e pressão.

Conforme BOZZOLA, existe especificações para de fato identificar e confirmar o assédio moral, sendo mencionado por situações de constrangimentos e humilhações que possam tornar a vítima como alvo repetitivo, isso também se envolve na falta de profissionalismo.

No presente trabalho aborda-se o conceito, as características e as formas com que o assédio moral é iniciado no ambiente de trabalho e o impacto que o assunto e a pratica causa na empresa. Não será foco a distinção de gênero, uma vez que tanto a mulher como o homem podem ser vítimas de assédio moral.

Sendo apresentado através de gráfico às questões que envolvem assédio moral, apontado dados oficiais delineando aos índices com histórico de oito anos.

Com o tema será tratado perguntas e respostas que foram separadas e elencadas como de extrema importância, que fará com que a pesquisa melhor solidifique no consumidor do assunto.

Dito isso, está destacada quais são as principais características do assédio moral, também as suas causas e o que configura o assédio moral no ambiente de trabalho, classificando em ocorrências e problemáticas no local de trabalho. Enfatiza também forma de como a vítima de assédio deve reagir e o que é causa mais comum nas empresas de comércio em Marília/SP.

O objetivo de pesquisa se relaciona ao assédio moral, a contribuir com informações e dados de registros e casos, assim como a consequência e solução, por meio de dados científicos. Demonstrar a necessidade do tema para diminuir os casos e informar dentro da sociedade empresarial sobre o assédio moral.

Os objetivos específicos deste trabalho são:

- Conceituar os tipos de assédio;
- Identificar o papel do gestor na prevenção ao assédio moral;
- Divulgar os meios de incentivo à denúncia, as estratégias de contenção e erradicação;
- Investigar os possíveis impactos relacionados à saúde mental do colaborador vítima de assédio moral.

Dados obtidos via Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mostrou que só no ano de 2021 foram ajuizadas mais de 51 mil casos de assédio moral, verificou-se a procedência da informação em outros órgãos e obteve-se números alarmantes sobre os registros e relatos de assédio moral, confirmando a necessidade da presente pesquisa, a fim de demonstrar que tais violências são numerosas no mundo do trabalho, MODESTO (2022).

Recentemente o site CNN BRASIL<sup>1</sup> noticiou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas quando comparadas aos homens. Já no site G1<sup>2</sup>, fora noticiado que os casos de denúncia de assédio moral e sexual no estado de Minas Gerais cresceram 40% entre os servidores. Isso demonstra que o conhecimento sobre o assunto está sendo absorvido e colocado em prática por parte de quem é vítima.

Com base nessas informações, buscou-se o número de publicações científicas sobre assédio moral registrado nos últimos oito anos, tendo como base o ano de 2015.

É de extrema importância demonstrar o quão grave é os casos de assédio moral e quais as políticas adotadas a fim de dirimir os registros e fazer com que o resultado chegue ao conhecimento do assediador, a fim de fazê-lo temer uma maior reprimenda.

Nesta Seção apresentam-se tópicos que demonstram a importância do combate ao assédio moral e a necessidade de a empresa ter uma gestão eficaz humanizada.

## 1.2. Conceito de assédio

O assédio moral é considerado tema novo dentro do ramo científico, uma vez que os assuntos ainda estão sendo estudados e examinados. No entanto, desde que a sociedade existe, existem as formas de assédio moral. O dicionário enciclopédico de administração traz a definição que “assédio” configura com a insistência deliberada, propostas, perguntas, pretensões e etc... Já o verbo “assediar” é definido como perseguições, molestar, perturbar, importunar, vigiar, incomodar e etc. O assédio moral é qualquer situação degradante e que faça com que o colaborador se sinta inferior e menosprezado no ambiente de trabalho.

A médica do trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP, Margarida Maria Silveira Barreto, 2021 ensina que o assédio moral:

é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Um conceito que reúne informações importantes retrata que o empregador que sofre de assédio moral está desmotivado e não consegue mais ter forças para

exercer sua profissão, o que acaba, com isso, trazendo prejuízos financeiros a empresa que depende da linha de produção. Outro ponto importante no conceito é o fato de que, já na qualidade de vítima, o empregado é forçado e desiste do emprego, fazendo com que o assediador ganhe força e que, eventualmente, continue com a prática abusiva e criminosa.

## 1.2. Diferença entre assédio moral e assédio sexual

Enquanto o assédio moral é toda forma de exposição dos trabalhadores, de maneira contumaz, de forma prolongada, no exercício do trabalho e de forma a fazer com que o trabalhador deixe a empresa, já que o empregador não o quer mais como prestador de serviços, o assédio sexual, presente no Código Penal, é a conduta de natureza sexual, que tem por altos índices as mulheres, o que não significa que homem também não pode ser vítimas, e que, caso não atendida, faz com que o colaborador receba retaliações decorrente da oferta sexual não aceita.

São exemplos de assédio moral: Metas abusivas; forçar o colaborador a pedir demissão; xingamentos e tratamentos degradantes; excluir e ignorar o colaborador; impedir o exercício de direitos previstos.

Agora, os exemplos de assédio sexual: propostas indecentes; exigir o uso de vestes sensuais; fazer contato físico indesejado; bilhetes e elogios de forma repetitiva e constrangedora, SIQUEIRA (2008).

## 1.3. Características do assediador

Considera-se que o indivíduo que comete o assédio moral tem o seguinte perfil perverso, que se sente feliz e realizado em praticar o mal, que se sente satisfeito com os problemas criados aos colaboradores, seja para cumprir a meta ou apenas por colocá-lo em uma situação desconfortável, sente a necessidade de demonstrar poder e força sobre o assediado e não tem nenhum filtro e limite para cometer o assédio moral.

O superior hierárquico desconsidera o intuito do funcionário em realizar sua função e alavancar os resultados, trazer um ambiente de trabalho agradável e produtivo. O gestor que identificar um perfil que se encaixe ao de assediador deve, a princípio, buscar reverter o problema e trazer o funcionário de volta as origens, que se for produtiva fará com que a todos continuem exercendo suas funções. Nos casos em que não houver a recuperação do funcionário de forma clara e objetiva, terá que cortar o problema de forma a substituir o funcionário a fim de que o problema dele não se espalhe por toda a empresa MARTININGO (2008)

#### 1.4. Aspectos dos danos à saúde da vítima e da empresa

Empresas que buscam a produtividade como ponto a ser atingido a cada mês, objetiva uma adoção de uma gestão que vise o lucro, o que pode acarretar danos significativos à empresa e ao colaborador. Ao ser assediado moralmente no ambiente de trabalho, o trabalhador acaba por adoecer, se afasta da empresa e acaba gerando gastos ainda maiores, já que, se estiver presente no setor de linha de produção, sua ausência trará danos à produção e à empresa, por vezes, não pensa que terá de contratar, mesmo que temporariamente, novo funcionário a fim de cumprir com o espaço que vagou decorrente ao afastamento do primeiro colaborador.

Como citado, empresas abrem mão de uma gestão humanizada a fim de obter lucros e acabam esquecendo que o funcionamento da empresa está totalmente ligado à linha de produção casada com uma liderança que faça a diferença e alavanque os números, traga resultados positivos e foque na gestão humanizada.

Em um período não tão distante, que trazia uma devastadora pandemia para o mundo, viu-se que muitas empresas aderiram à forma de teletrabalho e viu crescer o número de colaboradores desgastados com o ambiente de trabalho e, o mais grave, viu crescer os casos de síndrome de *Burnout*, distúrbio emocional com sensação de cansaço extremo. Tal problema de saúde se deu, parecido com os casos de assédio moral, onde o excesso de trabalho, competitividade e responsabilidade fizeram com que os trabalhadores

desenvolvessem os mais variados problemas de saúde e, por consequência, diminuiriam as chances de crescimento empresarial.

No entanto, foi visto também empresas que decidiram investir no colaborador, seja na forma de oferecer um descanso pós-refeição ou até mesmo distribuir lanches, disponibilizar locais de descanso e oferecer um bom ambiente de trabalho para que o colaborador passe a contribuir na produção ainda mais. Seguindo dados científicos, empresas com as políticas citadas, crescem de 150 a 200% por ano BARRETO (2021).

### 1.5. Papel da gestão humanizada no combate ao assédio

O trabalho da gestão de pessoas não pode se limitar a determinados conjunto de políticas e práticas ou então focar apenas em um departamento ou uma função. Para combater e conter os números do assédio moral no ambiente de trabalho, uma gestão humanizada deve focar em pessoas, resultados possíveis e liderança verticalizada, focada em mudança de situação e nova perspectiva para o ambiente de trabalho. Se o caso for, uma gestão deve apresentar projetos claros a fim de possibilitar melhoria no quadro de horários, férias, remuneração e gratificação para saber ser viável nova implementação na empresa, querendo ver números se solidificarem e o crescimento se tornar certo.

A liderança fraca só fomenta os casos de assédio moral e ainda deixa a gestão frágil, mesmo querendo uma implementação de políticas serias na empresa. Para que os colaboradores se sintam confortáveis em comunicar o fato a gestão, é possível dar a eles a garantia de confidencialidade e o máximo de apoio na busca por superação.

Segundo MARTIINIGO (2012), a importância de uma gestão que conhece os colaboradores é importante para a organização, como sendo também a área responsável por conhecer, investigar e punir os casos de assédio moral que chegam ao conhecimento da liderança. A gestão humanizada focará em campanhas de esclarecimentos sobre o assunto, utilizará formas para evitar os casos, seu nascimento no ambiente de trabalho e criar mecanismos para tratamento do colaborador e dos casos identificados.

## 1.6. Técnicas de melhoria e inserção por parte da gestão

Uma empresa que produz, apresenta resultados e cresce no mercado, é empresa focada na formação e capacitação do colaborador. Para o assédio moral, a gestão é fundamental a fim de demonstrar o quão importante o colaborador é para a empresa e que sua falta acarretará prejuízos para empresa. É demonstrar o quão importante o colaborador é. Existe também a necessidade de transmissão de gestão preocupada e atenta aos problemas internos e que, acima de tudo, é focada na solução de conflitos, que preza pelo trabalho, entrega de resultado e auxilia também na linha de humanização.

O local de trabalho é ponto crucial para unir a classe colaboradora. Na maioria das vezes os problemas interpessoais são tratados como forma de focar apenas na terceira via, a empresa. Os problemas apresentados até a gestão devem ser tratados de maneira isonômica, a fim de buscar melhor apuração, eficiência e imparcialidade a quem precisa de solução. Desenvolver o colaborador é garantir que sua força de trabalho seja melhor aproveitada e que ele vislumbre a sua importância no setor em que está inserido. O passo a ser dado é educar os funcionários no sentido de fazê-los conhecer a responsabilização judicial e administrativa do assediador. A empresa também precisa criar canais seguros e transparentes para que os casos sejam encaminhados a diretoria, seja o assediador quem for. Os canais de comunicação também não importantes. Profissionais que demonstrem conhecimento de campo interessem em ajudar e, acima de tudo, que seja focado em gerar resultados dos problemas que lhe são conferidos.

É preciso prevenção antecipada e não o trabalho para a solução do problema já criado adotando uma postura mais firme e séria com o intuito de demonstrar que as empresas possuem regras e está empenhando em assegurar ao colaborador uma apuração justa e conforme, mas antes de tudo é preciso intervir precocemente.



## 2. Referencial teórico:

Assédio Moral nas Organizações:

O cenário corporativo sofreu diversas alterações, a constante competição para se manter no mercado faz com que as empresas cobrem de seus líderes um posicionamento firme, desempenhando várias demandas tornando-se um líder multivalente. Líderes não capacitados com gestão eficaz e humanizada tem grandes chances de desenvolver um comportamento agressivo contribuindo assim para o aparecimento da violência no ambiente de trabalho.

Na Escandinávia durante a década de 1980, notou-se casos de estresse no ambiente organizacional e surgiram os primeiros indícios de casos de Assédio Moral e as primeiras pesquisas sobre o assunto.

Na última década do século XX, passou-se a usar o termo BULLYNG (ADAMS 1992) para relatar a agressão de forma repetitiva no ambiente de trabalho.

Assédio Moral caracteriza-se quando um colaborador é exposto de forma repetida a situações humilhantes e constrangedoras durante o desempenho de suas funções e atribuições. Causando no colaborador prejuízos irreparáveis para sua saúde física e mental.

Geralmente a pessoa que sofre assédio moral se isola no ambiente de trabalho, não consegue expor suas opiniões e deixam de contribuir com ideias, sugestões e melhorias dentro da organização pois, não tem mais confiança no ambiente que está inserido.

Estilo de liderança e cultura empresarial são importantíssimos para que não ocorra assédio dentro da empresa pois, uma equipe liderada por um gestor engajado, humanizado e capacitado se sente segura para desempenhar suas demandas.

Portanto, enfatiza-se que “Assédio Moral é toda ação repetitiva que tem por objetivo causar constrangimento, falta de confiança tornando o ambiente de trabalho adverso para a pessoa”

### 2.1 Compliance Método contra o Assédio

Compliance surgiu no início do século XX, quando foi criado o Banco Central dos EUA e seu principal objetivo era tornar o ambiente financeiro mais seguro. Através de implantação de práticas, o Compliance melhora a imagem da empresa e aumenta a credibilidade no mercado.

Desenvolvendo assim a cultura ética, preserva valores e garante um ambiente de trabalho digno e, seguro e saudável.

CORTELLA (2019) “diz que a ética é um conjunto de hábitos e costumes da sociedade, que se constrói em conformidade com a cultura de um determinado lugar”

Compliance contribui contra o assédio moral pois, através de normativas implantadas, assessoria jurídica e canal de denúncia interno, a pessoa que está sendo vítima se sente protegida e respaldada para denunciar pois, estes métodos são sigilosos e com isso o colaborador se sente seguro em expor a empresa a situação que está passando sem ter medo de represálias ou medo de ser demitido.

## 2.2 Marília X Objetivos ODS

O presente artigo aborda a cidade de Marília para quantificar o tema Assédio Moral.

Cidade localizada na região Centro-Oeste Paulista e está 443 quilômetros distante da Capital Paulista, sua população em 2022 era de 237.627 habitantes e em 2021 o PIB per capita era de R\$ 40.272,45 comparado com outros municípios do estado.

Segundo portal “Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades, a Cidade de Marília –SP está com a seguinte visão geral com base nos objetivos da ODS:

Pontuação Geral: 46,88 de 100

Classificação Geral: 2.691 de 5.570

Nível de Desenvolvimento Sustentável: baixo

Igualdade de Gênero – Objetivo 5 da ODS, Marília está na classificação “Muito baixo - 0 a 39,99” segundo portal IDSC, sabe-se que a igualdade de gênero contribui para diminuição do assédio, principalmente assédio contra as mulheres pois quanto menor o cargo ocupado por elas maior a chance de ter assédio no ambiente organizacional.

Assédio Moral está claramente conectado a vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), pois afeta diretamente o bem-estar, a igualdade e as oportunidades de desenvolvimento dos colaboradores. Além de impactar negativamente no ambiente organizacional.

Pode-se citar objetivos específicos que se relacionam com assédio moral, dentre eles:

Saúde e Bem-Estar: o Assédio impacta diretamente na saúde mental, elevando a altíssimos níveis de estresse, ansiedade e depressão podendo assim desenvolver graves problemas de saúde.

Igualdade de Gênero: O assédio pode atingir qualquer indivíduo, porém nota-se que as mulheres são mais afetadas pois sofrem mais intimidação e discriminação

do ambiente de trabalho. Portanto deve-se potencializar a igualdade de gênero e combater do assédio para criar ambientes justos para todos.

Trabalho Decente e Crescimento Econômico: Ambiente seguro e livres de assédio são essenciais para um trabalho decente pois assédio prejudica a produtividade, aumenta ausência e diminui o engajamento afetando assim o crescimento das empresas.

Redução das Desigualdades: Assédio agrava a desigualdade do ambiente de trabalho especialmente pequenos grupos que já sofrem discriminação. Combater o assédio é promover igualdade de oportunidades.

Paz, Justiça e Instituições. Eficazes: O assédio reflete o desrespeito aos direitos humanos e práticas antiéticas para que instituições se tornem mais justas e eficientes é fundamental implantar políticas que assegurem um local de respeito, integridade combatendo todas as formas de desrespeito.

Equiparado com os objetivos ODS, a prevenção e o combate ao assédio estão pontualmente conectados para a criação de um ambiente de trabalho saudável, junto e igual para todos.

Portanto, toda pessoa tem livre direito a escolha do trabalho, ter boas condições de trabalho e proteção contra o desemprego, sem nenhuma distinção. Todos que exercem a mesma função tem direito ao salário igual e remuneração equitativa e satisfatória que possa garantir a sua família dignidade.

### **3. METODOLOGIA**

O procedimento técnico utilizado é uma pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Segundo Alves (s.d.) pesquisa bibliográfica é a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico. A escolha para esta linha de pesquisa se faz importante devido ao grande volume de material já publicado e disponível para consultas e pesquisas para a realização do embasamento teórico do projeto.

A pesquisa será exploratória, para exemplificar o tema e estudar formas de estratégia de estudo local. A abordagem será o método de análise qualitativa. Segundo Carlini (2022) método qualitativo se define em entender fenômenos sociais e culturais por meio da análise de dados não numéricos.

Machado (2023) afirma, que o procedimento para uma análise qualitativa se dá em 4 tipos de coleta: observação, coleta de documentos, entrevistas, material de audiovisual ou obras de arte. Para alcançar os resultados desejados, o embasamento desse estudo será realizado através de dois desses procedimentos, sendo a observação e a coleta de documentos, sobre os

resultados dos acontecimentos na cidade de Marília. Os métodos utilizados como critérios para a coleta dos dados serão: observação direta e documental.

A presente pesquisa segue os procedimentos éticos de pesquisa sugeridos pelo Conselho Nacional de Saúde, descritos na Resolução 196/1996, na qual é indicado o uso do termo de consentimento livre e esclarecido e uma carta cuja função é explicar aos sujeitos participantes as informações principais da pesquisa executada. Sendo assim, adotaram-se os procedimentos éticos mencionados, com o intuito de realizar uma pesquisa que respeite a condição humana. Tal ação foi concretizada por meio do uso de um termo de consentimento livre e esclarecido, anexado ao trabalho.

A pesquisa e análise quantitativa observa os dados sobre assédio moral em Marília, avaliando como isso afeta as empresas e funcionários. Os dados serão analisados estatisticamente para identificar analogias, assim promover práticas para eliminar o assédio nas empresas locais.

As fontes de dados foram colhidas através de um questionário com perguntas de opinião feita com os alunos da faculdade Fatec Marília formulada no Google Forms. Distribuídos através de um link em grupos do WhatsApp. São alunos que trabalham em diversas áreas e funções no mercado de trabalho, com a idade variada. Ao toda esta pesquisa atingiu 70 alunos, porém apenas 49 responderam. Foram respondidas 12 perguntas, são elas: P1 - Na empresa em que você trabalha já fizeram crítica sobre a sua vida; P2 - Em seu local de trabalho você já foi alvo de agressão ou qualquer outro fato obscuro ou degradante; P3 - Você já foi vítima de algo que não respeitasse seu direito como trabalhador; P4 - Já foi obrigado a fazer tarefas degradantes; P5 - Você já foi vítima de assédio no local do trabalho; P6 - Já presenciou alguém sendo assediado (a) no trabalho; P7 - Você já foi assediado sexualmente no seu trabalho; P8 - O assédio psicológico ocorreu no local de trabalho; P9 - O assédio tem por objetivo diminuir ou isolar a vítima; P10 - O assédio é entre colegas do mesmo setor; P11 - O assediador é pessoa que possui hierarquia sobre o funcionário; P12 - Não há assédios. A empresa adota políticas sérias a fim de conscientizar e punir qualquer ato que possa caracterizá-lo.

A revisão da literatura é conduzida com uma revisão sistemática da literatura acadêmica existente sobre o assédio moral. A revisão inclui artigos científicos, livros, teses, dissertações e outras publicações acadêmicas relevantes.

O objetivo da revisão é identificar possíveis impactos físicos e mentais que podem ocorrer com as pessoas ao decorrer de suas vidas, levando em conta de como fica o clima organizacional para a funcionária assediada na cidade de Marília.

A análise de conteúdo ocorre tanto com documentos quanto com a literatura, utilizando uma abordagem sistemática para identificar padrões e temas recorrentes. A análise se concentra em tópicos como:

Conceituar os tipos de assédio:

- Identificar o papel do gestor na prevenção ao assédio moral;
- Divulgar os meios de incentivo à denúncia, as estratégias de contenção e erradicação;
- Investigar os possíveis impactos relacionados à saúde mental do colaborador vítima de assédio moral.

Para contextualizar os resultados da pesquisa a revisão da literatura, será abrangente para colher os dados sobre o assédio moral. Esta revisão incluirá estudos teóricos e empíricos que abordem:

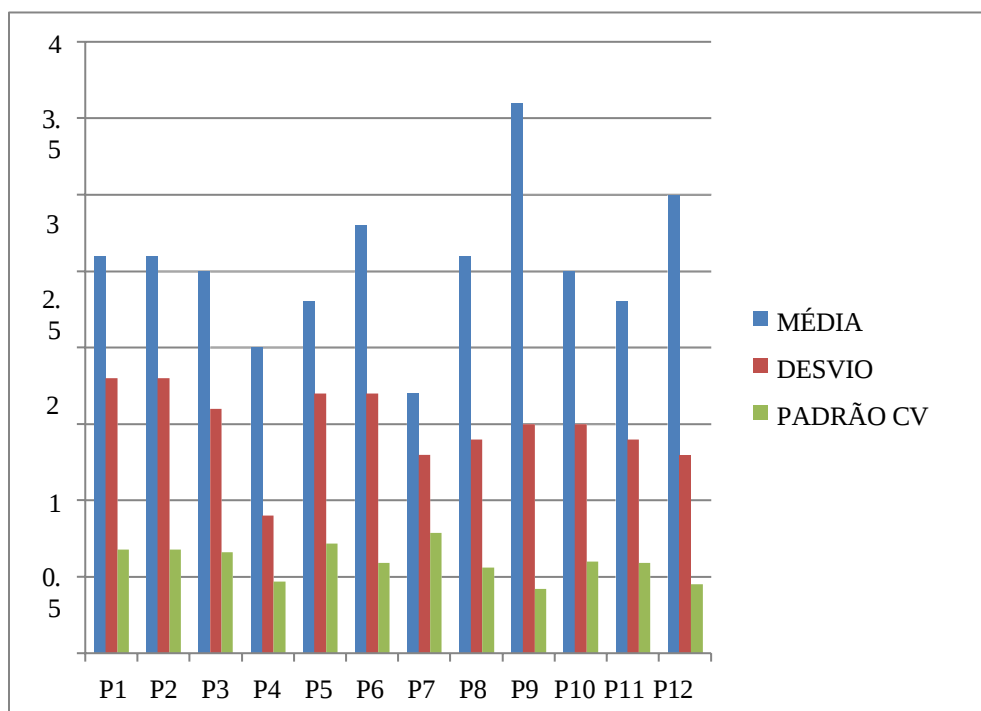
- Práticas de administração inteligente e compliance.
- Benefícios e desafios do de práticas contra o assédio.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Abaixo realizado coleta de dados com alunos da escola FATEC do município de Marília, em 2024, visto que se trata de um assunto delicado para realização em empresas do município , .as obtemos uma base de dados com as questões mencionadas abaixo:

<b>PERGUNTAS</b>
P1 - Na empresa em que você trabalha já fizeram crítica sobre a sua vida.
P2 - Em seu local de trabalho você já foi alvo de agressão ou qualquer outro fato obsceno ou degradante.
P3 - Você já foi vítima de algo que não respeitasse seu direito como trabalhador.
P4 - Já foi obrigado a fazer tarefas degradantes.
P5 - Você já foi vítima de assédio no local do trabalho.
P6 - Já presenciou alguém sendo assediado(a) no trabalho.
P7 - Você já foi assediado sexualmente no seu trabalho.
P8 - O assédio psicológico ocorreu no local de trabalho.
P9 - O assédio tem por objetivo diminuir ou isolar a vítima.
P10 - O assédio é entre colegas do mesmo setor.
P11 - O assediador é pessoa que possui hierarquia sobre o funcionário.
P12 - Não há assédios. A empresa adota políticas sérias a fim de conscientizar e pune qualquer ato que possa caracterizá-lo.

**Dados de registro colhidos na FATEC de Marilia pela integrante Daiane que realizou em modalidade presencial, realizado com alunos sobre o tema de Assédio Moral em local de trabalho.**



Marilia, 2024

Base de dados da pesquisa realizada em Fatec de Marilia, com intuito de demonstração de dados sobre questionário referente a assédio moral.

A partir da coleta de dados permitiu um norte a pesquisa no sentido de demonstrar numericamente os problemas que os pesquisados enfrentaram, ou não, com o assédio moral no trabalho. Entre os entrevistados houve quem relatou nunca ter sido vítima de assédio moral no trabalho. Evidentemente que não conseguimos mensurar o nível de conhecimento do entrevistado quanto ao tema, já que pode ter sido uma eventual vítima de assédio moral e sequer soube que se tratava de assédio moral. Como já relatado, ouvimos 15 mulheres e 8 homens, sendo que, com eles, com base em suas respostas, o assédio moral não existiu e, se existiu, foi ele testemunha ocular do fato e não vítima.

A porcentagem maior se deu cerca de 79% na pergunta número sete e os 42% na pergunta número 9.

Explicamos que quando perguntado se o assédio tem por objetivo diminuir ou isolar a vítima, tivemos 42% dos entrevistados concordaram. Quando

perguntados se já haviam sido vítima de assédio, 72% dos entrevistados responderam que discordavam totalmente. O que é de fácil análise e presumir, com base nas repostas dos colaboradores, que estão em busca de um título em uma faculdade, é que com o conhecimento que possuem, não foram vítimas do assédio e que, se assim o fosse, detectariam no primeiro momento e exigiria punição. Fato é que o conhecimento, de certa forma, acaba inibindo a figura do assediador. Não se trata de uma ciência exata, considerando que todos estão sujeitos as garras do assediador.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Apresentou-se através dos estudos sobre a temática de assédio moral em Marília, o assédio se afirma através de situações em que o empregado é exposto a situações de humilhação ou pressão por diversas vezes, através de brincadeiras ou sarcasmos, metas ou previsões de entregas inatingíveis, sendo exposto no local de trabalho gerando assim uma pressão psicológica. Em alguns casos a empresa mantém o comportamento de assédio em acreditar em resultados através da pressão ou tratamento de constrangimento.

Nota-se que mesmo com o conhecimento sobre o assédio moral, muitos desconsideram a situação e normaliza o ambiente como uma situação comum, outros desconsideram por não ser possível a relevância do assunto por não poder contar com testemunhas.

É sempre necessária uma boa gestão, para que possa melhor direcionar o assunto e situações dentro do local de trabalho, salientar as ocorrências e tornar um ambiente saudável.

Importante que as organizações mencionem e realizem palestras e atos de prevenção criem se possível um canal de denúncia anônimo ou não que reflète ao assunto de assédio moral como forma de conscientização ao agressor com suas consequências e a vítima em seus recursos, rede de apoio de leis e gestão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGYRIS, Chris; COOPER, Cary L. Dicionário Enciclopédico de administração. São Paulo: Atlas, 2003.

BARRETO, Elis. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens>. Acesso em: 02 setembro 2024.

BAZZOLA, Celso. Assédio moral e seus impactos no clima interno da empresa. Acesso em: <https://chiavenato.com/pt-br-conteudos/assedio-moral-e-seus-impactos-no-clima-interno-da-empresa/>. Acesso em 05 de novembro de 2024

COLAFEMINA, MARTINA. TRABALHO HÍBRIDO EXIGE QUE EMPRESAS CRIEM “CULTURA DO DESCANSO” PARA EVITAR BURNOUT. DISPONIVEL EM: <HTTPS://FORBES.COM.BR/CARREIRA/2022/05/WORK-LIFE-BALANCE-E-CHAVE-PARA-VENCER-BURNOUT-ENTRE-AS-MULHERES/>

FABRICIO, ELISANGELA. REVISÃO BIBLIOGRAFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O ESTADO DA ARTE DA PESQUISA BRASILEIRA. DISPONIVEL EM: <HTTPS://CORE.AC.UK/DOWNLOAD/PDF/185253428.PDF>. ACESSO: 20 DE SETEMBRO 2024

FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>. Acesso em: 02 setembro 2024.

GRACIA, Diego. Medicina baseada em la evidência. Disponível em: <[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196\\_10\\_10\\_1996](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996)> Acesso em 20 setembro 2024.

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, v. 9, p. 11-34, 2008

ROCHA, Taiany Kelly Paiva da Silva. Uma análise do compliance como ferramenta de combate ao assédio moral da mulher no ambiente de trabalho. 2021.

DAMMKI, Luiz Paulo; COSTA, Izadora Caroline; SOARES, Carolina Cadena. DIREITOS HUMANOS E TERRITORIALIZAÇÃO: O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER SOB A PERSPECTIVA DOS OBJETIVOS DE



DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Humanidades & Inovação, v. 7, n. 19, p. 501-517, 2020.

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/marilia/panorama>. ACESSO: 05 DE NOVEMBRO DE 2024.

[IDSC - BR Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades – Brasil \(cidadessustentaveis.org.br\)](https://www.cidadessustentaveis.org.br) Acesso em 15/11/2024.

[ODS | GT Agenda 2030](https://www.odsbrasil.org.br). Acesso em 15/11/2024.

MODESTO, CELINA. EM 2021, JUSTIÇA DO TRABALHO REGISTROU MAIS DE 52 MIL CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL. DISPONIVEL EM: [HTTPS://WWW.TRT13.JUS.BR/INFORME-SE/NOTICIAS/EM-2021-JUSTICA-DO-TRABALHO-REGISTROU-MAIS-DE-52-MIL-CASOS-DE-ASSEDIO-MORAL-NO-BRASIL](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil). ACESSO EM: 02 SETEMBRO 2024.

FABRICIO, ELISANGELA. REVISÃO BIBLIOGRAFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O ESTADO DA ARTE DA PESQUISA BRASILEIRA. DISPONIVEL EM: [HTTPS://CORE.AC.UK/DOWNLOAD/PDF/185253428.PDF](https://core.ac.uk/download/pdf/185253428.pdf). ACESSO: 20 DE SETEMBRO 2024

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Andrade Juliana. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>. Acesso em 05 de novembro 2024

SOARES, Angelo. A origem do conceito assédio moral. Acesso em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009>. Acesso em 05 de novembro de 2024.

[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196\\_10\\_10\\_1996.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html)

sobre a Conselho Nacional de Saúde, descritos na Resolução 196/1996

Alves, Igor. “**Pesquisa bibliográfica**”. Site Significados, s.d. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/pesquisa-bibliografica/>> Acessado em 06 de novembro de 2024.

Machado, Amália. “**Método qualitativo: O que é e como fazer uma pesquisa qualitativa?**”. Site Acadêmica, 03 de dez de 2023. Disponível em: <<https://www.academica.com.br/post/m%C3%A9todo-qualitativo-como-fazer>> Acessado em 06 de novembro de 2024.

Carlini, Rafael. “**Método qualitativo: Veja o que é e qual a sua importância em uma pesquisa científica!**”. Site Uninassau, 21 de set de 2022. Disponível em: <<https://blog.uninassau.edu.br/o-que-e-metodo-qualitativo/>> Acessado em 06 de novembro de 2024.



