

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC ALBERTO SANTOS DUMONT
Técnico em Secretariado**

**Ana Beatriz Gomes de Oliveira
Helen Eduarda da Silva Menezes
Rafaela Bernardo da Silva
Thayná Alves da Silva**

ASSÉDIO MORAL: Realidade nas Corporações

**Guarujá
2016**

Ana Beatriz Gomes de Oliveira - 04
Helen Eduarda da Silva Menezes - 10
Rafaela Bernardo da Silva - 23
Thayná Alves da Silva – 25

TURMA: 3S

ASSÉDIO MORAL: Realidade nas Corporações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Secretariado da Etec Alberto Santos Dumont, orientado pela professora Elizângela Ribeiro e Marcos Diniz, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Secretariado.

Guarujá

2016

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus pois nos sustentou até aqui. Também aos nossos pais e professores por nos incentivar e nos dar todo conhecimento necessário, e nos motivaram para chegar até o fim.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos professores que nos proporcionaram tamanho conhecimento e a todas integrantes deste grupo por todos os momentos, tenham sido eles felizes ou difíceis e por acima de tudo mantermos sempre a amizade e o respeito.

EPÍGRAFE

“Se você não trabalhar pelos seus sonhos, alguém vai te contratar para trabalhar pelo dele.”

Ricardo Wallas

RESUMO

O assédio moral é um termo conhecido, porém pouco divulgado. Muitos sabem apenas o que ele é, mas não procuram entender o que levam as pessoas a cometê-lo. No trabalho, o assédio moral acontece no mundo todo, mas a pessoa não tem conhecimento de seus danos e de certa forma são assediadas sem procurar um fim para este tipo de ação. Dentro das empresas existem alguns tipos de assédio moral que podem ser de qualquer parte da hierarquia. Mas é preciso estudar o assédio para poder entendê-lo melhor. O tema a ser abordado envolve um dos assuntos mais polêmicos da atualidade, ganhando importância, principalmente, após o ano 2000, onde os primeiros casos de Assédio Moral foram julgados na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Profissional em Secretariado. Tipos de assédio.

ABSTRACT

Moral harassment is a known term, but little known. Many people know just what it is, but do not try to understand what lead people to commit it. At work, moral harassment happens in the world, but the people has no knowledge of their damage and somehow are harassed without looking for an end to this type of action. Inside the companies there are some types of moral harassment that can be anywhere in the hierarchy. But it is necessary to study the harassment in order to understand it better. The topic to be addressed involves one of the most controversial subjects of our time, gaining importance mainly after 2000, where the first cases of moral harassment were judged in the labor courts.

Keywords: Moral harassment. Professional in the Secretariat. Types of harassment.

RESUMÉ

El acoso moral es un término conocido pero poco comprendido. Muchos saben apenas qué que es, pero no tratan de entender lo que lleva las personas a cometer la misma. En el trabajo, el acoso moral ocurre en todo el mundo, pero la persona no es consciente de su daño y de alguna manera están acosadas sin buscar un fin a este tipo de acción. Dentro de las empresas que hay algunos tipos de acoso que pueden estar en cualquier lugar en la jerarquía. Sin embargo, es necesario estudiar el acción para entenderlo mejor. El tema la tratar consiste en uno de los temas más controvertidos de nuestro tiempo, ganando en importancia, sobre todo después de 2000, donde fueron juzgados los primeros casos de acoso moral en los tribunales de trabajo.

Palabras claves: Acoso moral. Profesional en la Secretaría. Tipos de acoso.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade	27
Gráfico 2: Sexo	28
Gráfico 3: Formação	28
Gráfico 4: Cargo da vítima e do assediador	29
Gráfico 5: Como agiram diante da situação	29
Gráfico 6: Falaram do assédio com alguém	30
Gráfico 7: O assédio ainda acontece	30
Gráfico 8: Porque acha que o assediador agia(age)dessa forma	31
Gráfico 9: Precisou de algum tratamento psicológico	31

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	12
2.1 O que leva o assediador a iniciar a ação moral	14
2.2 O que não é assédio	15
2.3 Tipos de assédio	16
2.3.1 Superior	17
2.3.2 Linear	17
2.3.3 Inferior	18
3 COMO AGIR E DENUNCIAR	19
3.1 Onde denunciar	20
3.2 Fim do assédio	20
4 AS CONSEQUÊNCIAS DE QUEM SOFRE O ASSÉDIO	21
4.1 Consequências do indivíduo	21
4.2 Consequências para a empresa	22
4.3 A importância da saúde física e mental do profissional	22
4.3.1 Saúde física do profissional	23
4.3.2 Saúde mental do profissional	24
4.4. Código de ética do profissional em secretariado	24
4.4.1 Código de Ética do profissional em secretariado	25
4.4.2 Ética e seus conceitos	25
5 PESQUISA DE CAMPO	27
6 CONCLUSÃO	32
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral apesar de não ser um ato recente, vem merecendo estudo de suas ocorrências e consequências no ambiente de trabalho. É preciso entender que a proteção ao trabalhador, não só em material e restrito, mas em todos os aspectos, inclusive moral. Essa ação é condenável em todos os sentidos, pois atinge a moralidade e intelectualidade do ser humano, acarretando consequências como transtorno e doenças psíquicas.

O assédio moral é caracterizado por ações de constrangimento e humilhação de forma repetida e constante.

O profissional em secretariado vem conquistando um grande espaço na área empresarial e por isso é necessário que saiba exercer sua função de forma correta, segundo as leis do código de ética. Embora seja indispensável a preparação para a execução dessa profissão, muitos exercem sem ter as noções básicas sobre o que é ser um profissional em secretariado.

Este trabalho tem como justificativa, a importância do conhecimento dos atos de assédio para fazer do ambiente de trabalho um local saudável para toda corporação. Assim, os técnicos em secretariado não vão cair em situações degradantes do assédio.

A problematização deste trabalho baseia-se na falta de conhecimento do código de ética por parte de muitos profissionais. E com um mundo globalizado, as empresas só buscam a produção e o lucro, não respeitando os direitos constitucionais de seus empregados. O técnico em secretariado precisa compreender o assédio para poder desviar deste tipo de situação para agir corretamente quando um profissional faltar com moralidade e respeito diante de outros profissionais de toda empresa ou mesmo apenas diante do assediador.

As vítimas de assédio nem sempre são pessoas frágeis ou que apresentam algum tipo de transtorno, pelo contrário, muitas vezes elas têm características que são vistas pelo agressor como ameaça a seu poder.

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é levar informação aos futuros, e até mesmo, aos atuais profissionais em secretariado. Desta forma, orientando-os a estarem mais atentos com os comportamentos dos colegas de trabalho dentro da corporação, independentemente do nível desse profissional.

Iremos orientar os profissionais em secretariado a saberem agir diante das situações constrangedoras do assédio.

Através de pesquisa de campo, será abordado o assédio moral dentro das corporações, este que acontece diariamente. E muitas vezes as vítimas são os profissionais técnicos em secretariado. Temos como foco principal desvendar os comportamentos hierárquicos nas empresas, para que desta forma, vamos procurar entender porque ainda acontecem atos de assédio moral no mundo globalizado de hoje.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Fala-se de assédio quando somos perseguidos ou quando nos sentimos humilhados pela hierarquia. O estudo dessa ação leva a pensar na perspectiva ética ou moral, direcionando assim então as vítimas do assédio moral e ao sentimento que é despertado nelas através dessa ação.

Para melhores esclarecimentos o assédio moral se inicia pela recusa de uma diferença, dando espaço a discriminação e daí o assédio, porém mais sutil e menos identificável. O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas - acusações, insultos, gritos, humilhações públicas - quanto indiretas através de isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão social por parte do assediador. E é caracterizada pela degradação deliberada das condições de trabalho onde se prevalece condutas negativas, constituindo uma experiência que acarreta prejuízos na maioria das vezes emocionais tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Há diversas definições e conceitos diferentes sobre o fenômeno e por isso deve-se ter todo cuidado, pois independentemente da definição adotada, o assédio moral é uma violência não assinalável, mas que traz danos destrutíveis, onde as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas.

Qualquer que seja o conceito usado, no assédio há sempre um núcleo ou matriz que encontramos em todos os países, mostrando que estamos ante uma tortura psicológica nas relações interpessoais no local de trabalho, o que nos leva a considerá-la como um problema de saúde pública. Nesta matriz, encontramos algumas táticas que se repetem: isolar, ignorar, desqualificar, desmoralizar, desestabilizar, degradar as condições de trabalho e forçar a pedir demissão ou desistir do emprego, do projeto, da empresa.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2013):

“42% dos brasileiros já foram vítimas dessa prática, que começa a ser vista como um problema de saúde pública. No serviço público, a situação pode ser ainda pior: chefes assediadores podem destruir carreiras e levar o assediado a altos graus de estresse ou mesmo a pedir demissão, perdendo uma colocação duramente conquistada. ”

O assédio nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder freqüente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Vale também ressaltar que um ato isolado de humilhação não é assédio. Os pontos que o caracterizam é a repetição sistemática, a intencionalidade, a direcionalidade e a temporalidade.

A comissão de questões sociais da Assembléia Nacional adotou uma definição para introduzir o assédio moral na lei trabalhista:

“Nenhum salariado deve ser submetido a procedimentos repetidos de assédio moral por parte do empregador, de seu representante ou qualquer pessoa abusando da autoridade que suas funções lhe conferem por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade e criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes” (HIRIGOYEN; Mal-estar no trabalho- redefinindo o assédio- pag. 17)

A humilhação repetitiva e de longa duração na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, que compromete sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constitui um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio afeta a saúde através de várias exposições, ou melhor, quanto maior o tempo de exposição, de sofrimento, de humilhações, maior é a destruição, o aniquilamento, o estrago, a sensação de vazio e pensamentos repetitivos. Entretanto, é possível que, através de uma única exposição, dependendo da intensidade do ato, da acumulação e dos efeitos no tempo, tenhamos variados danos à saúde e violação aos direitos fundamentais de todo trabalhador.

Nenhum trabalhador deseja voluntariamente ter um afeto depressivo. Se alguém apresenta ansiedade, está angustiado, entra em depressão, em síndrome do pânico ou tem ideações suicidas, não é porque pretende viver essa patologia.

De acordo com Barros (2006):

“A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal-estar na globalização’, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais”.

O assédio vem evoluindo significativamente na última década, quando se passou a levar em conta não só o lado físico dos funcionários, mas também o psicológico.

A ação de assédio ainda não está contemplada na legislação trabalhista, porém os Tribunais do Trabalho têm decidido pela indenização do trabalhador assediado, a fim de coibir outros casos de assédio, com base no direito à dignidade humana; à saúde mental e à honra, previstos na Constituição, além do dever de reparação por ato ilícito, contido no Código Civil.

2.1 O que leva o assediador a iniciar o assédio moral

Na maior parte dos casos, o indivíduo que inicia o assédio, comete tal ato porque se sente de alguma forma inferior a outras pessoas. Para diminuir seus defeitos diante do outro, ele busca inferiorizar outro indivíduo, este que pode ser uma pessoa com autoestima baixa ou até mesmo o melhor funcionário da corporação.

Inferiorizar alguém, muitas vezes é o combustível de assediadores, por isso o assédio é constante. Quando o assediador sente que a humilhação que comete com o outro está tendo resultados negativos para a vida da outra pessoa ele sente prazer em estar fazendo aquilo.

Outro fator responsável pelo assédio é a inveja fazendo assim com que os assediadores procurem sempre a superioridade em cima de outras pessoas.

O profissional que vê o desempenho do outro e não sabe prestigiá-lo, sentindo sentimentos como raiva e desprezo, tende a desvalorizar o outro profissional, menosprezando suas ideias.

2.2 O que não é assédio moral

Há algumas situações que podem ser confundidas com o assédio moral. Nem todas as pessoas que se dizem assediadas realmente são. Muitas vezes o estresse profissional é confundido com o assédio moral, que é causado por sobrecargas e más condições de trabalho, porém o assédio é muito mais do que isso, mesmo que ele também passe por uma fase de estresse.

Segundo o livro mal-estar no trabalho de Marie France “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”.

Quando a pessoa se sente ameaçada, o sistema nervoso reage com a liberação dos hormônios do estresse, chamado cortisol, que é um hormônio ligado diretamente ao estresse. Ele age principalmente quando o organismo está no limite de estresse, com isso mandando impulsos nervosos para o hipotálamo (uma parte importante do cérebro que tem vários núcleos e funções, como o sistema nervoso) no cérebro, assim despertando o corpo para comportamento de emergência.

O estresse é uma resposta física normal para acontecimentos que fazem a pessoa se sentir ameaçada, fazendo com que as defesas do organismo disparem em alta velocidade num processo automático, conhecido como a reação “lutar ou fugir”. Essa reação é a forma que o corpo tem de se proteger, e quando funciona corretamente ele ajuda a pessoa manter – se concentrada e alerta. Em muitas situações o estresse pode ajudar, mas depois de certo ponto deixa de ser útil e começa a causar danos ao seu humor, seus relacionamentos, sua saúde e principalmente a sua qualidade de vida.

No estresse não existe intencionalidade maldosa, ao contrário do assédio, onde o interesse é prejudicar o alvo, assim querendo se livrar da pessoa, porque de alguma forma, ela incomoda.

A principal característica para diferenciar o assédio moral e situações eventuais de humilhação ou constrangimento é a frequência em que os atos ocorrem. Para que ocorra o assédio moral é necessário que as ações sejam contínuas, pois se ocorrer de forma isolada ou aleatória não se domina assédio, mesmo que isso possa produzir um dano moral à vítima.

Em todo ambiente de trabalho existe obrigações que devem ser cumpridas pelo trabalhador, é normal haver cobranças e críticas sobre o trabalho feito, toda essa pressão conduz o estresse. Porém, ocorre o assédio quando essa exigência é direcionada para uma pessoa de maneira repetitiva e quando essa situação é usada para constranger ou humilhar o trabalhador.

Como já afirmado anteriormente, nem sempre o assédio moral é intencional, as vezes o agressor pratica sem saber que o abuso de poder frequente é uma forma violência psicológica, porém isso não retira a gravidade do assédio moral e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para acabar com o problema.

2.3 Tipos de Assédio Moral

Há diferentes tipos de assédio, mas é preciso fazer uma distinção entre o assédio moral que vem do empregador e o que vem da hierarquia. Os empregadores mesmo sendo responsáveis pelo comportamento de seu pessoal, não são os únicos causadores do comportamento assediador.

No campo do assédio moral, é possível se identificar três espécies básicas, a saber: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio ascendente.

2.3.1 Assédio superior

O assédio moral vindo de um superior hierárquico tem maiores consequências em relação à saúde, pois a vítima se sente mais isolada e

encontra mais dificuldade para achar a solução do problema. Estudiosos desse fenômeno distinguem subgrupos sobre o assédio que vem da hierarquia:

- O assédio perverso, que tem o objetivo de eliminar o outro e tem a intenção de valorizar o próprio poder;
- O assédio estratégico, tem por objetivo forçar o empregado a pedir as contas, contornando os procedimentos legais da dispensa;
- O assédio constitucional, que é instrumento de gestão do conjunto pessoal.

Superiores hierárquicos podem ser considerados “perversos” ou pelo menos cínicos em certos tipos de gerenciamento. Sendo assim é sempre difícil de distinguir as atitudes abusivas da hierarquia, pois a noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, onde administradores que não são seguros de si ou absorto pelo poder se aproveitam, abusando e sentindo prazer em dominar o outro.

2.3.2 Assédio Linear

O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação. No assédio horizontal, o agressor pratica o ato ilícito, muitas vezes por inveja de seu colega que se destaca por alguma habilidade ou pelo seu trabalho, que pode vir a ter uma promoção, ou também por sua religião, ética, discriminação sexual ou até mesmo política. O assediador expõe a vítima a situações de humilhação mediante comentários ofensivos, boatos sobre a vida pessoal, acusações que denigrem sua imagem com o empregador, minando seus planos de trabalho. Em certos casos acontece o assédio quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumprilas.

As empresas em certas situações observam esse tipo de assédio e se mantem inertes, acreditando que esse tipo de ação estimula a produtividade. Porém a empresa tem responsabilidade pelo o ocorrido.

2.3.3 Assédio Ascendente

Esse tipo de assédio é mais raro, se dá de subordinados a chefia. Geralmente ocorre de um grupo ser contra a chefia, pois um subordinado isoladamente não conseguiria desestabilizar um superior. As principais causas são os subordinados com ambição excessiva, onde geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a "derrubar" a antiga chefia, e, sentem-se parte do grupo de tomada de decisões.

Pode-se ocorrer também em situações em que um funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc.).

3 COMO AGIR E DENUNCIAR

O agente praticante do assédio, usa como sua maior arma o isolamento da vítima perante os demais colegas. Já dito anteriormente, desta forma, ele tenta ridicularizar, abalando seu lado emocional e profissional.

Um indivíduo que começa a sofrer o assédio moral e percebe os danos da situação, tem maiores chances de desviar das armadilhas do agressor.

Na maior parte dos casos de assédio moral em que a pessoa se dá conta da situação, mas tem segurança do profissional que é, não aceitam ser diminuídas por outros profissionais, independente do cargo. Eles conseguem se manter firme e não permitem o assediador entrar em seu psicológico para afligir sua moralidade. Estes profissionais são mais seguros para encontrar soluções para desviar ou denunciar o caso.

Quando se percebe o assédio, é indicado primeiramente contar para alguém de confiança para que a vítima não se isole emocionalmente nos próximos ataques do agressor. Informando esta outra pessoa, procurar alguém da empresa, de um cargo superior (tendo certeza de que esta pessoa tomará providências), no Setor de Recursos Humanos, ou se a empresa tiver Ouvidoria, relatando as agressões e solicitando uma medida para solucionar o problema. Uma outra indicação para pessoas assediadas que buscam o fim do assédio, é explicar com calma o caso, revelando que tal ato está incomodando e tirando a concentração na jornada de trabalho. Mas se a empresa não toma providências, a melhor alternativa é denunciar. Segundo o site da Universidade Federal de Santa Catarina, é importante denunciar por que:

“Repara os danos morais sofridos; combate o comportamento do agressor e/ou empresa; previne que outras pessoas venham a sofrer assédios futuros nesta mesma empresa; minimiza as humilhações vivenciadas; o assediado se sente mais amparado à queixa e como um dos fatores mais importantes, contribui para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.”

3.1. Onde denunciar

Caso a última opção for denunciar, é indicado buscar apoio com profissionais devidamente habilitados, que tomarão as medidas corretas.

Segundo o site da “Universidade Federal de Santa Catarina”, existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

“Como no sindicato da categoria do profissional em secretariado; centros de referência e saúde do trabalhador (CERECT) que relata o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo; se o profissional for celetista (Funcionários de empresa pública regidos pelas normas do CLT, podendo ser demitidos com ou sem JUSTA-CAUSA. São contribuintes do INSS e por isso têm direito ao FGTS e seguro desemprego.), denunciar no ministério do trabalho e Emprego; se o profissional for servidor público, procurar no setor de atendimento à saúde ou Recursos Humanos nas instituições: ministério Público no trabalho, Justiça do trabalho e comissão dos direitos Humanos.”

3.2 Fim do assédio

O que não pode interferir no fim do assédio, é o medo de perder o emprego na corporação. Isso leva milhões de pessoas a depressão e até mesmo a óbito, pois muitos preferem continuar trabalhando nas péssimas condições, do que tratar de sua saúde e estabilidade emocional. E esquecem de que a vida é muito mais importante do que um cargo bom e um salário estável.

É bom estar ciente quando se quer colocar um fim no assédio de que existem outras empresas melhores, e que se ocorrer demissão, é apenas o momento de recomeço para coisas melhores, e o esquecimento mais rápido dos atos sofridos na antiga corporação. Será mais viável tirar da cabeça os danos causados, porque a ex vítima do assédio moral se encontrará em outro ambiente, com pessoas novas e uma abrangência de oportunidades.

4 AS CONSEQUÊNCIAS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO

O assédio moral além de causar vários transtornos na vida da vítima, transforma seu cotidiano em uma luta contra os ataques inesperados do agressor, fazendo com que esta perca a vontade de ir até o emprego e também pare de exercer sua função corretamente, pois estará sempre com medo do que o agressor pode fazer a cada dia que passa dentro da corporação.

O que piora mais a situação, é o que vem além do assédio dentro da empresa. Em muitos casos, as vítimas ao não saberem lidar com a situação, entram em total estado depressivo e acabam como alternativa no mundo das drogas e até mesmo do álcool, para que tentem desviar do problema na sua jornada de trabalho.

O assédio moral, além de afetar a vida da vítima, afeta o ambiente de trabalho e a sociedade.

4.1 Consequências para o indivíduo

As consequências causadas pelo assédio variam de pessoa para pessoa, dependendo do grau de esgotamento físico e emocional de cada indivíduo assediado. Segundo o Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo (SINSESP), as consequências mais comuns são:

“Nervosismo, irritações, perturbações do sono, palpitações, sensações de opressão, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, depressão e em alguns casos, suicídio.”

Esses fatores devem ser divididos em categorias para melhor interpretação: consequências físicas e emocionais.

Consequências físicas: dores de cabeça, distúrbios digestivos, pressão alta, alteração do sono, irritações.

Consequências emocionais: crises constantes de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, síndrome do pânico, depressão, estresse, suicídio.

4.2 Consequências para a empresa

O profissional assediado tem a perda do significado do trabalho, e como consequências: redução da produtividade na corporação, aumento de erros e até mesmo acidentes, clima desfavorável, exposição negativa da empresa, licenças médicas, demissões.

No modelo atual de organização do trabalho, muitas empresas só buscam a constante produtividade perante a globalização e as competições no mercado. Devido estes fatores, inúmeras corporações não estendem certo de grau e importância a seus funcionários porque só querem a produção de cada indivíduo para obter o lucro e estarem em alta no mercado.

Empresas que não visam o bem-estar dos funcionários têm a tendência de descaírem no mercado ao longo dos anos, pois sem a valorização do empregador uma corporação não mantém seus funcionários e não se destaca em meio as outras.

Dentro das empresas, o empregado é essencial para o desenvolvimento do meio. É necessário a defesa dos direitos sociais que são garantidos dentro da lei para todo empregador, e as empresas devem respeitar isso e cuidarem do bem-estar físico e mental de seus funcionários.

4.3 A importância da saúde física e mental do profissional

Pessoas saudáveis tem bons relacionamentos e fortalecem as relações de trabalho dentro das corporações. E para ser uma pessoa saudável não adianta apenas comer corretamente, mas manter o equilíbrio do corpo e não se desgastar.

As condições de trabalho também afetam a saúde do indivíduo porque se o empregador passar as horas de sua jornada de trabalho em um ambiente ruim, sem ventilação, sem os equipamentos adequados, ele terá a tendência de decair e desequilibrar seu metabolismo, desenvolvendo o stress e doenças crônicas.

Se o indivíduo não estiver saudável mentalmente e fisicamente, ele decairá no trabalho e provavelmente será substituído por alguém mais

competente e saudável. As relações de trabalho precisam ser fortalecidas. O comportamento de cada indivíduo é o que estabelece a rotina da empresa e que é capaz de mudar a forma de cada empregado agir diante dos demais.

O que de certa forma destrói a saúde dos profissionais não são somente as condições de trabalho, mas também as relações dentro da corporação. Uma mente saudável desenvolve melhores habilidades e é capaz de manter o bom humor durante toda a jornada.

E sem dúvidas o que faz com que o indivíduo consiga ser autoconfiante nas relações de trabalho, é se seu corpo está equilibrado para o dia a dia. Os alimentos consumidos afetam totalmente sua capacidade de interagir e desenvolver.

Um empregador saudável saberá lidar com broncas do chefe, com resultados negativos e até mesmo com o assédio moral. Porque a mente desta pessoa estará equilibrada para pensar e agir de forma correta diante das situações.

Um empregado que se depara com o assédio moral mas tem corpo e mente equilibrados, terá alto nível de confiança em si próprio para se desvencilhar das armadilhas do agressor, e buscará o melhor, procurando ajuda e condições de vida e trabalho.

As empresas que buscam a qualidade de vida de seus funcionários estarão aptas a crescerem no mercado e chegando ao auge. Um funcionário saudável desenvolve muito melhor do que um que não cuida da saúde. E a empresa que aposta neste aspecto da saúde de seus profissionais, sempre terá sucesso e excelência.

4.3.1 Saúde física do profissional

A saúde física consiste no bom funcionamento do organismo e de suas funções vitais.

Esportes, alimentação saudável, higiene, boas horas de sono, são eficientes para se tornar uma pessoa saudável. Um profissional que está fisicamente saudável está mais disposto para criar no ambiente de trabalho.

O que fortalece a saúde mental para o dia a dia é sem dúvidas a saúde física. Ela coloca em equilíbrio todo o corpo e faz com que o profissional seja motivado para se relacionar com outros indivíduos.

4.3.2 Saúde mental do profissional

Ter bons relacionamentos, status social, meditar diariamente e ter momentos de lazer, são alguns dos fatores essenciais para desenvolver a mente e a felicidade.

A saúde mental é de extrema importância para se ter uma saúde física em perfeito funcionamento. Com uma boa saúde mental o indivíduo se sente bem e assim melhora seu modo de agir com outras pessoas.

Estamos sempre aptos para lidar com as mudanças e desafios do dia a dia. Para conservar uma boa saúde mental devemos ler bons livros, assistir programas que ativam nosso bom humor, aprimorar nosso intelectual, fazer passeios e principalmente ter uma visão positiva da vida.

Um profissional que tem sua mente equilibrada estará mais envolvido e preparado para o mundo. E desta forma estará colhendo bons relacionamentos com qualquer pessoa.

A saúde mental do profissional, que é o fator que vai fazer este continuar ou não com o assédio. Porque tendo uma mente saudável as soluções do problema são solucionadas, pois este profissional será confiante e o medo não prevalecerá durante os atos de assédio.

Um profissional saudável tem menos chances de se tornar uma vítima de assédio, por causa da sua confiança e equilíbrio.

4.4 Importância da ética para o profissional em secretariado

É fundamental para que haja uma organização e respeito no ambiente de trabalho, e na sociedade. Com a ética facilita o convívio com as pessoas, e um bom desenvolvimento da empresa, havendo um crescimento em ambas as partes, tanto como profissional e empresarial.

O profissional que segue a ética sempre estará de acordo com a população, sabendo lidar com público. Ética e verdade são a essência da consciência humana. Ninguém lhes pode ser indiferente. Antigamente a

profissão de secretariado era apenas tida como uma função, porém hoje é uma profissão comprometida e com resultados.

Ética, portanto, faz parte do perfil profissional que as empresas e os países do mundo precisam para se tornarem grandes potências no mercado competitivo.

4.4.1 Código de Ética do profissional em secretariado

O código de ética é uns dos instrumentos básicos para exercer corretamente a atuação como profissional. Em 7 de julho de 1989 foi publicado no Diário Oficial da União, que tem como função de direcionar o profissional a cumprir as leis. A lei são em 8 capítulos e 20 artigos, que são eles:

- I. Dos princípios fundamentais
- II. Dos direitos
- III. Dos deveres fundamentais
- IV. Do sigilo fundamental
- V. Das relações entre profissionais secretários
- VI. Das relações com a empresa
- VII. Das relações com as entidades de categoria
- VIII. Da obediência, aplicação e vigência do código de ética.

4.4.2 Ética e seus conceitos

A ética profissional estuda e regulariza o relacionamento do profissional com sua clientela, visando dignidade humana e construção do bem-estar no contexto sócio cultural onde exerce sua profissão. A importância da ética:

- Discrição;
- Confiança de informações;
- Cobrança de qualificação e experiência;
- Convívio direto com gestores;
- Sigilo
- Representação da alta administração
- Exemplo para os demais níveis hierárquicos da organização.

Em 30 de Setembro de 1985 foi aprovada a Lei 7.377 que regulamentou a profissão de secretariado. Art. 2º. Para efeitos desta Lei, é considerado:

I - Secretário Executivo é o profissional diplomado no Brasil por curso superior de Secretariado, reconhecido na forma de Lei, ou diplomado no exterior por curso de Secretariado, cujo diploma seja revalidado no Brasil, na forma da Lei.

b) o portador de qualquer diploma de nível superior, que, na data de vigência desta Lei, houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no Art. 4º. desta Lei. A (O) SECRETÁRIA (O) E O CÓDIGO DE ÉTICA: UMA RELAÇÃO NECESSÁRIA O código de ética do profissional em secretariado publicado em diário oficial da união em 07 de julho de 1989 define os princípios fundamentais da ética como o conjunto de regras contendo direitos e deveres nos quais o profissional deve pautar suas ações. “No cenário empresarial, duas grandes multinacionais, Enron e Worldcom, faliram em decorrência de atitudes antiéticas. Muitas organizações passaram, então, a rever seus padrões de conduta interna, normas, princípios e a manter uma postura transparente e honesta de negócios, atuando como uma organização cidadã. Esse comportamento ético influi tanto na percepção dos consumidores como do próprio mercado que passam a vê-la como uma empresa responsável que cumpre suas responsabilidades sociais e se preocupa com o bem-estar comum” RIBEIRO (2009). O CRESCIMENTO E DESEMPENHO DO PROFISSIONAL EM SECRETARIADO A LUZ DO CÓDIGO DE ÉTICA “Ética, hoje, é valor agregado, cobrança de mercado, exigência de qualidade, garantia de produto e serviço, sobrevivência e possibilidade de futuro das empresas. Portanto não estamos tratando sobre algo “virtual”, mas sobre tema de cotidiana análise crítica por mentes exigentes e numerosas em todo o planeta.

5 PESQUISA DE CAMPO

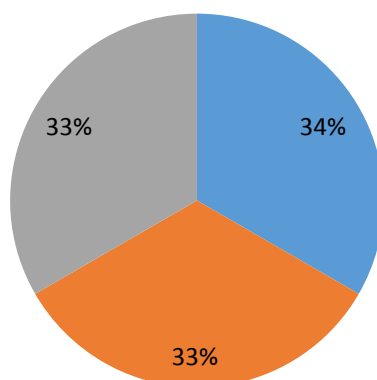
TABULAÇÃO DE DADOS ASSÉDIO MORAL: REALIDADE NAS CORPORAÇÕES

A pesquisa de campo realizada ocorreu entre os dias 14 e 25 de Outubro, com 6 secretarias sendo elas atuante na profissão e possuindo nível técnico e superior.

O objetivo principal foi sabermos sobre a questão do assédio moral nas empresas tendo como foco os profissionais em secretariado sendo vitimas desse fenômeno e as reações dos superiores diante da situação.

Idade

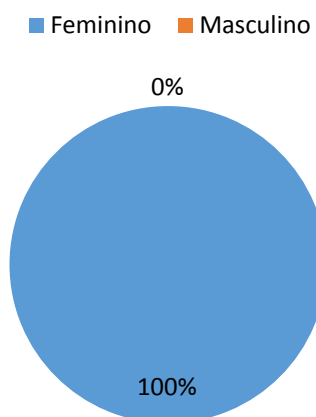
■ 20 - 30 ■ 31 - 40 ■ 41 - 50



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

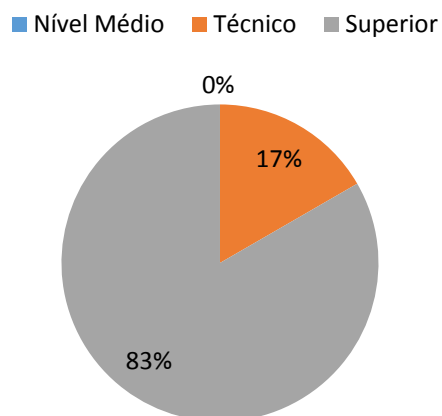
O gráfico mostra que 34% dos entrevistados têm de 20 a 30 anos, e 33% com idade de 31 a 40 e 41 a 50, com apenas 1% a menos.

Sexo



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

Formação

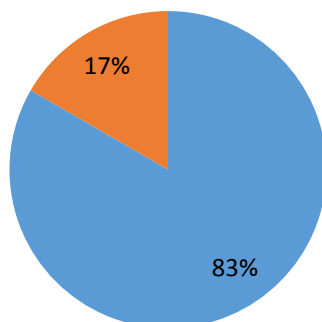


Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

A maioria com 83% tem formação em nível superior e 17% nível técnico.

Cargo da vítima e do assediador

■ Secretaria e Diretor ■ Assistente e Gerente

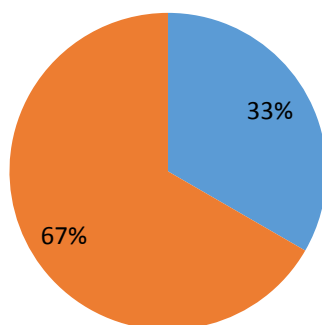


Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

Com base nas pesquisas 17% dos assédios ocorrem entre Assistentes e Gerentes e 83% Secretarias e Diretores.

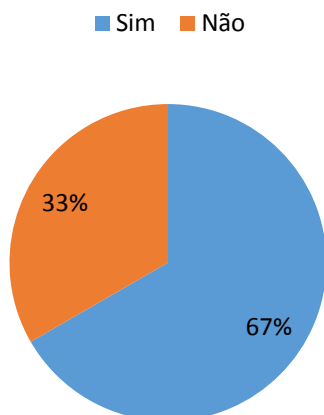
Como agiram diante da situação

■ Procurou conversar ■ Preferiu se calar



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

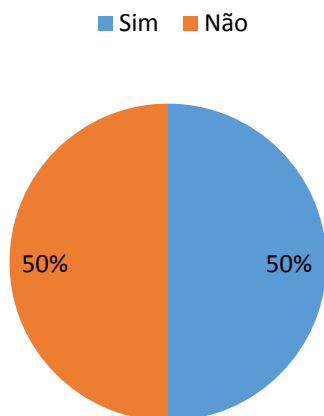
Falaram do assédio com alguém



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

Apenas 33% equivalente a 2 pessoas da pesquisa já falaram do caso de assédio com alguém enquanto 67% equivalente a 4 falaram.

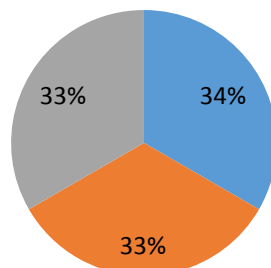
O assédio ainda acontece



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

Porque acha que o assediador agia(age) dessa forma?

■ Para se impor ■ Por não gostar ■ Falta de profissionalismo

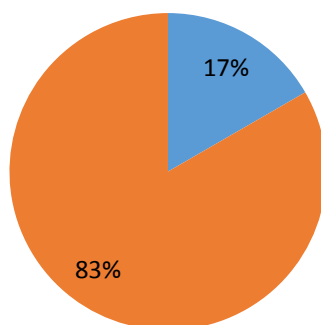


Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

Como mostra o gráfico a um empate de 33% entre as pessoas que pensam que o assediador agia (age) dessa forma por falta de profissionalismo ou por não gostar da vítima e 34% diz ser por falta de profissionalismo.

Precisou de algum tratamento psicológico

■ Sim ■ Não



Fonte: Elaborado pelos integrantes do grupo

6 CONCLUSÃO

O assédio degrada as condições físicas e mentais do indivíduo, e acontecem de forma constante por um longo período de tempo. Mas não pode ser confundido com excesso de trabalho, que acarreta o profissional e de certa forma o pressiona, mas sem intencionalidade, diferente do assédio moral.

O assédio moral, apesar de parecer difícil de ser resolvido, tem inúmeros meios para que se chegue há um fim. Afinal, atos de humilhação a moralidade de outro indivíduo são totalmente inaceitáveis e não podem ter continuidade na vida de um profissional. Saber lidar com essas ações faz com que o assediado se liberte do assédio de forma correta e significativa. E na maioria das empresas a falta de companheirismo e coletividade são fatores que levam ao assédio devido a não importância que um tem sobre o outro. Pois saber valorizar o outro é essencial para um ambiente de trabalho saudável para a corporação.

A ética por parte dos profissionais contribui no desenvolvimento do meio, fazendo com que a empresa chegue ao auge no mercado e diminuindo possíveis casos de assédio moral nesta corporação. A empresa que está ciente de casos de assédio e não tomar providências, será a principal culpada e provavelmente sofrerá as consequências, independentemente no nível hierárquico do assediador e do assediado e do tipo de assédio exercido constantemente durante a jornada de trabalho, os prejuízos em maioria serão todos da corporação que terá que indenizar o funcionário.

Ser um profissional que se preocupa no desenvolvimento da corporação é um ótimo fator, talvez o mais desejado pelas empresas. Mas ser um profissional que além de se preocupar com o sucesso da empresa, está sempre cuidando de sua moralidade, saúde física e mental é outro fator que se encontram nas melhores empresas do mundo.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O Assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos.** [Internet]. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668. Acessado em: 18 de Agosto, às 16:02.

VIO MUNDO 2010. **Assédio moral, o fantasma no ambiente de trabalho.** [Internet]. Disponível em: <http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/assedio-moral-o-fantasma-no-ambiente-de-trabalho.html> Acessado em: 23 de Agosto, às 17:35.

ALMEIDA, Natalia Droichi. **Assédio Moral.** [Internet]. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>. Acessado em: 01 de setembro, às 20:18.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações.** [Internet]. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acessado em: 08 de setembro, às 10:40.

Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **Como agir e denunciar.** Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=445. Acessado em 11 de Setembro, às 16:14.

Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **Onde denunciar.** Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=445. Acessado em 14 de Setembro, às 12:00.

Problemas causados à Saúde/ Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo. **Consequências para o indivíduo.** Disponível

em:[http://www.sinsesp.com.br/pt/secretariasos/69/94-artigos/assedio/71-
assedio-sexual-e-moral](http://www.sinsesp.com.br/pt/secretariasos/69/94-artigos/assedio/71-assedio-sexual-e-moral). Acessado em 27 de Outubro, às 17:00.

HIRIGOYEN, Marie France 2006. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: 3ª edição, p. 19, 20, 21,22 e 23.

FACURE, Estevan. **Jus Brasil**. [Internet] Disponível em: <http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acessado em: 04 de outubro, às 11:07.

CONTEC. **BÁNCARIOSMA**. [Internet] Disponível em: <http://bancariosma.org.br/paginas/noticias.asp?p=9901>. Acessado em: 13 de Setembro, às 19:20

WIKIPEDIA 2016. **Assédio Moral**. [Internet] Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ass%C3%A9dio_moral#Ass.C3.A9dio_ascendente. Acessado em: 27 de Setembro, às 16:20.

GONÇALVES, Aline Rodrigues. **O profissional em secretariado e o código de ética: Uma relação necessária**. [Internet] Disponível em: https://prezi.com/_ddkoetws8do/o-profissional-em-secretariado-e-o-codigo-de-etica-uma-relacao-necessaria/. Acessado em: 28 de Outubro, às 14:36.

APÊNDICE

QUESTIONARIO DA PESQUISA DE CAMPO

ASSÉDIO MORAL: REALIDADE NAS CORPORAÇÕES

Ana Beatriz Gomes, Helen Menezes, Rafaela Bernardo, Thayná Alves.
3º Modulo de Secretariado - 2016

1. Idade?

20 - 30 31 - 40 41 - 50 acima de 50

2. Sexo?

Feminino Masculino

3. Formação?

Nível médio Técnico Superior

4. Em que momento você percebeu que estava sofrendo assédio moral?

5. Qual era o seu cargo e do assediador?

6. Como agiu diante da situação?

7. Já falou dessa situação com alguém?

Sim Não

Obs: Se **NÃO**, por favor pular a próxima pergunta.

8. Quando resolveu não se calar, qual foi a reação do agressor?

9. O assédio ainda acontece ou já passou?

Ainda acontece Já passou

Se **JÁ PASSOU**, qual foi o desfecho do fato?

10. Quanto tempo durou o assédio?

10. O que você fez para provar que estava sofrendo o assédio moral?

11. Você pensava que o agressor tinha consciência do mal que ele estava lhe causando?

Sim Não

Porque?

12. Porque você acha que ele tem (tinha) essa atitude com você?

14. Se já foi um caso resolvido, em sua opinião, que providência a empresa deveria ter tomado diante dessa situação?

16. Você precisou de algum tipo de tratamento psicológico após o fenômeno?

Sim Não

17. Se você presenciasse algum colega de trabalho sofrendo o assédio moral, o que faria?
