

QUESTIONÁRIO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES. - INTRODUÇÃO A ADMINISTRAÇÃO

Aluno: Daniel Sant' Anna Andrade
Matrícula: 20200036904

1) O assédio moral no trabalho segue uma cultura fundamentada em departamentos específicos das organizações, que são reforçados pelos comportamentos dos que se adaptam a esse assédio. Esse comportamento é continuado por conta da intimidação que certos membros exercem sobre os demais.

2) Para Sobol, o assédio moral organizacional ocorre através de: cobranças exageradas e persistentes, metas abusivas e crescentes, geralmente por parte de gestores ou representantes da organização com o intuito de alcançar objetivos organizacionais. Em alguns casos o assédio moral tem como objetivo forçar o trabalhador a pedir demissão, o que evita custos à organização, como por exemplo, não pagar multas rescisórias.

- 3) 1. Criar um clima de respeito com tolerância e diversidade, onde a existência de frustração e atrito interpessoal seja aceita e também resolvida.
2. Assegurar que o estilo de liderança leve ao tratamento justo e respeitoso a todos os empregados, levando em conta as vulnerabilidades e necessidades pessoais.
3. Assegurar que os gerentes tenham recebido o treinamento necessário em gestão de conflitos.
4. Produzir e manter metas, papéis e responsabilidades claras e com alta ética no trabalho.
5. Criar um espaço onde qualquer assédio moral e maus tratos não sejam tolerados.

4) O novo modelo de trabalho leva a tendência de acreditar que ou você vence ou você perde, levando a um comportamento individualista dos trabalhadores mais jovens. Assim, essa crença e comportamento possuem a tendência de criar um ambiente de trabalho tóxico e violento.

5) Na lógica Keynesiana, o Estado provê o bem estar social criando leis que auxiliem no cumprimento dos direitos trabalhistas, já o projeto neoliberal diz que o mercado é o responsável na manutenção das responsabilidades trabalhistas.

6) Maior preocupação com o trabalho, maior vontade de ser útil a empresa, mais oportunidades, maior produtividade, sucesso profissional. Menos qualidade de vida, menor conexão com o local de trabalho, sacrifício de vida pessoal em prol do trabalho, menos autonomia, falta de princípios éticos no local de trabalho.

7) O significado do termo trabalho deriva de tripaliare cujo significado era torturar alguém no tripalium. Hoje em dia, o trabalho dá identidade e propósito ao indivíduo, levando o mesmo a usar o seu cargo como um título de conquista. O assédio no trabalho, vêm na forma de transtornos e estresse.

8) O assédio moral organizacional é uma estratégia de gestão, que foca em: pressionar, humilhar e constranger, para que a empresa tenha controle do

trabalhador e aumente a produtividade e resultados. Ele serve como um disciplinador, dizendo que as metas estabelecidas devem ser alcançadas de qualquer forma. O assédio interpessoal acontece entre o assediador e a vítima. Se manifesta dentro do ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com os outros.

9) A cultura organizacional é uma estrutura completa de ideias, crenças, moral, leis, língua, tecnologia e outros dispositivos que um grupo emprega para resolver problemas ligados à sua vida em geral, que é transmitido e aprendido de geração em geração como forma confiável de ação bem sucedida, adaptável e mutável no tempo. Aborda-se também a ética empresarial, que cresce na competitividade, podendo ou não ser saudável e favorável para todos.

10) Como as empresas se definem pela sua cultura, nota-se que os códigos de ética e conduta evitam futuros assédios. Essa cultura evita futuros assédios, pois criam espaços de confiança na empresa para que o trabalhador relate seus problemas, estabelecendo um mediador, aplicando medidas disciplinares, identificando o assédio moral realizado, e intervindo para proteger judicialmente a vítima minimizando as possíveis consequências.