

II SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO



**DEFINIÇÃO DE PODER
USADO POR YUKL**

**AGENTE
(INDIVÍDUO OU
SUBUNIDADE
ORGANIZACIONAL)**

**INFLUENCIA
POTENCIAL**

**SOBRE ATITUDES E
COMPORTAMENTOS DO
ALVO
(UMA OU MAIS
PESSOAS)**

**A HABILIDADE DE INFLUENCIAR DECISÕES, EVENTOS E
COISAS MATERIAIS É TRATADO COM UM ASPECTO DO PODER**

TIPOS E FONTES DE PODER

TAXONOMIA DE PODER (SEGUNDO SUAS FONTES) DE FRENCH E RAVEN (1959)

*Processo de influencia
Yukl apud kelman (1958)*

Concordância
Instrumental

PODER DE RECOMPENSA

PODER DE COERSÃO

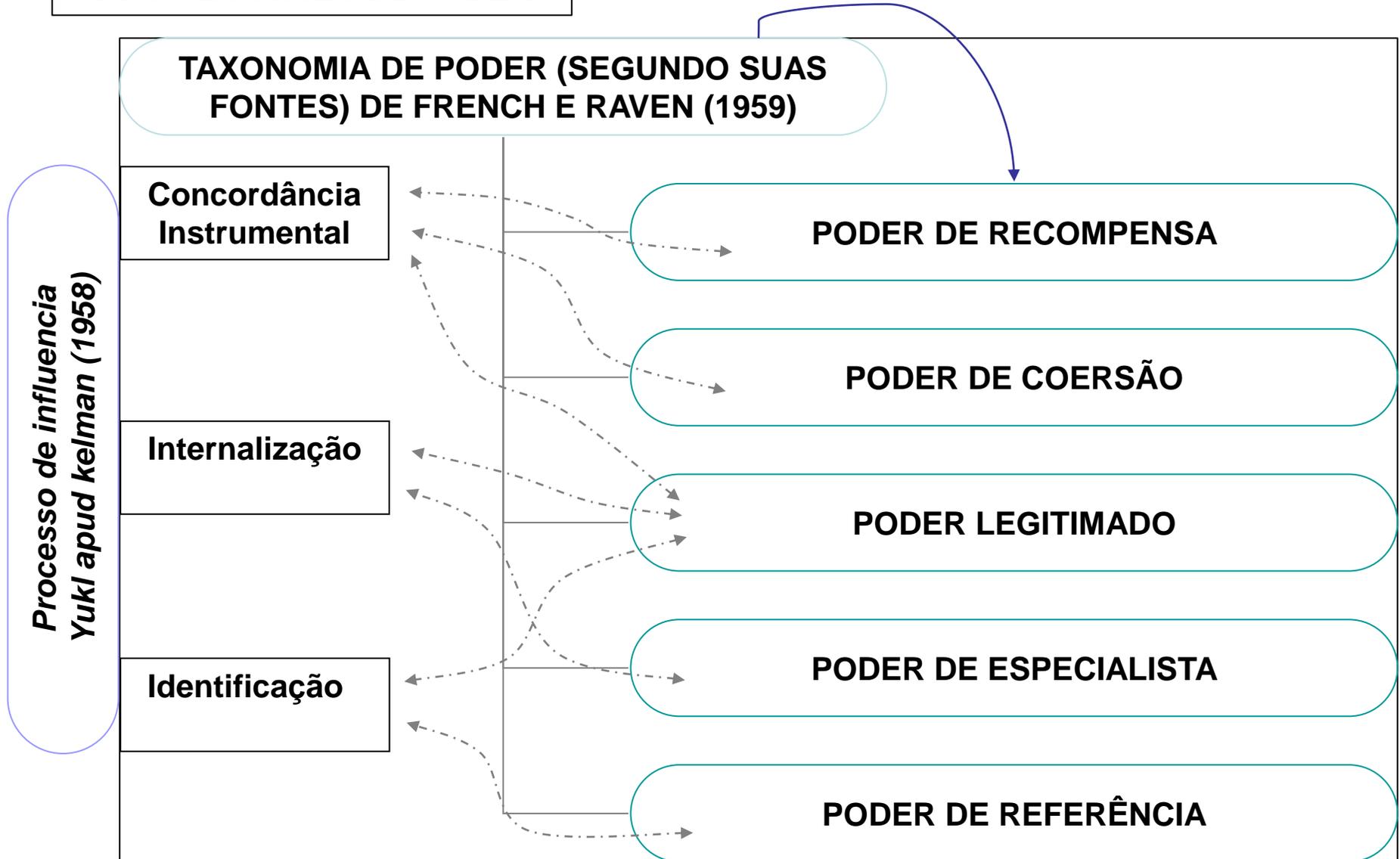
Internalização

PODER LEGITIMADO

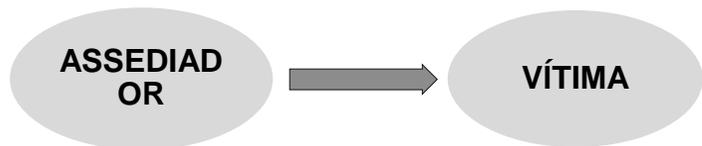
Identificação

PODER DE ESPECIALISTA

PODER DE REFERÊNCIA



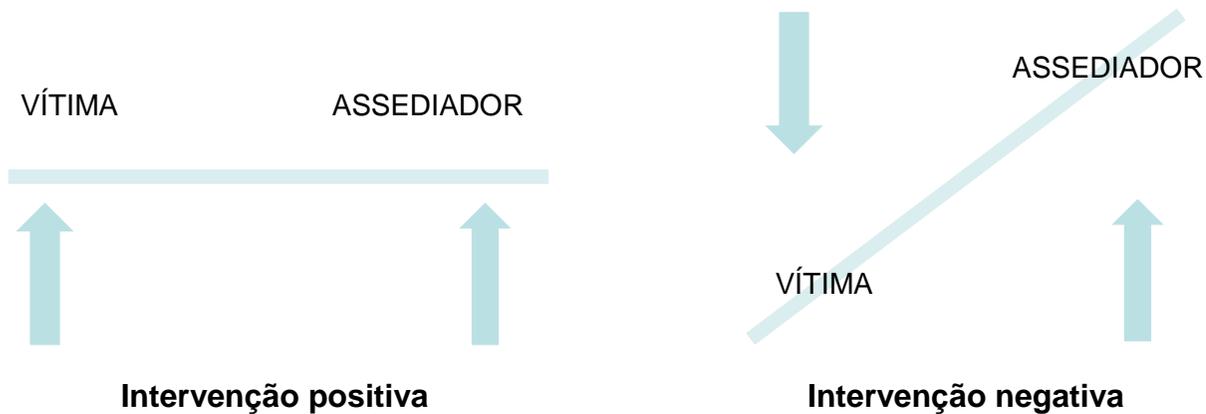
Fase 1: conflito



Fase 2: Assédio



Fase 3: Intervenção da empresa



Fase 4: Exclusão da vida laboral

1. fundamentada na criação de uma cultura organizacional capaz de tolerar as diferenças, e onde os conflitos sejam devidamente gerenciados
2. promover normas de grupo saudáveis, em que sanções sejam aplicadas por comportamentos inadequados, desde agressões físicas ou verbais evidentes até insinuações maldosas desrespeitos sutis que podem ser um primeiro estágio de desestabilização do sujeito visado.
3. Os líderes formais da organização devem por seu turno serem envolvidos no combate as práticas humilhantes no local de trabalho, partindo do conceito de normas descritivas, em que os membros de um grupo tendem a imitar aqueles com maior sucesso ou símbolos de status, sendo, portanto uma fonte de referencia aos demais.
4. Fica claro que sanções devem ser aplicadas quando há desvios de conduta, que devem estar claramente definidos e divulgados entre todos os procedimentos que serão adotados quando ocorrer o problema.
5. A diversidade existente no local de trabalho deve ser respeitada, lembrando que o assédio moral é uma não aceitação da diferença, assim o preconceito pode degenerar em discriminação e em assédio moral devido à carência de poder social do alvo,
6. os atritos e frustrações que ocorrem nas atividades laborais e nas relações interpessoais, devem ser apropriadamente abordadas pelos líderes formais que precisam estar devidamente preparados, caso estes estejam envolvidos outros membros da organização com poder suficiente devem ser acionados.

7. Um código de ética bem elaborado e praticado é um importante instrumento de prevenção, desde que propugne de fato pelas relações saudáveis, promovendo uma cultura em que os comportamentos nocivos, inoportunos e característicos do assédio moral não sejam tolerados.
8. todos devem ser conscientizados da ilegalidade do assédio moral, suas conseqüências para a saúde dos afetados, para a empresa e para o agressor.
9. Evidentemente que se deve definir claramente e formalmente o assédio moral no trabalho e fazer com que todos na empresa o entendam e conheçam
10. Deve ser formalizado um procedimento de queixa formal, confiável onde seja garantida a confidencialidade dos envolvidos respeitando sua privacidade e garantindo o direito de defesa de quem é acusado
11. um procedimento discreto de análise deve ser implementado na tentativa de reconduzir o ambiente saudável, com um apoio ao denunciante que em principio tende a ter menos possibilidades de expor e sustentar seus interesses
12. Estes procedimentos devem ser levados a sério, e é necessário informar claramente as conseqüências punitivas se o assédio moral for realmente comprovado
13. Indicadores apropriados, portanto devem ser implantados e monitorados através de surveys periódicas com os empregados utilizando, por exemplo, os questionários elaborados por Leymann e Einarsem, avaliações em entrevistas de desligamento, tabulações e análises dos dados recolhidos em denúncias e procedimentos de avaliação dos casos ocorridos