



UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Julia Vitorello Valentim, RA 22000388

Rafael Vieira dos Santos, RA 22000291

Vinícius Campos, RA 22000685

William Augusto Lemes, RA 22000927

Mentor:

Mariana Padua Franco, RA 22001130

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

Sumário

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 METODOLOGIA	7
3.1 ASSÉDIO MORAL	7
3.1.1 CONCEITO	7
3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	8
3.2.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	8
3.2.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE	8
3.2.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE	8
3.2.4 ASSÉDIO MORAL MISTO	9
3.3. DANOS PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	9
3.3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	9
3.3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	10
3.4 DIREITO DO TRABALHO	10
3.4.1 CONCEITOS DE ACORDO	10
3.5 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	11
3.5.1 PROPOSTA E TÓPICOS	11
3.6. PESQUISA DO FORMULÁRIO	12
4 RESULTADOS	21
5 CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIA	23

1 INTRODUÇÃO

Nesse projeto integrado, temos como objetivo apresentar e utilizar o ESG (Environmental, social, governança) dentro da empresa “startup Wi7H” , (localizada na Av. Dona Gertrudes, 273 - Centro, São João da Boa Vista - SP, 13870-110). Para a apresentação deste trabalho, iremos abordar matérias como ética e sustentabilidade com auxílio dos tutores “José Carioca” e “Celso Filho” para que possamos propor uma solução em relação ao assédio moral, dando atendimento à diversidade, transparência e respeito dentro do local de trabalho e também iremos envolver a preocupação referente ao meio ambiente desde o local onde se trabalha.

Para a apresentação do trabalho, vamos utilizar os conteúdos passados durante o decorrer do primeiro módulo, sendo elas: Ética e Sociedade e Projeto de Sustentabilidade.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa W7 foi fundada em 2009 pelo CEO Eduardo Marques, enquanto ainda cursava a faculdade. A sede da empresa fica localizada na Av. Dona Gertrudes, 273 - Centro, São João da Boa Vista - SP, CEP: 13870110, inscrita sob CNPJ: 19.881.867/0001-21. Atuando nas áreas de desenvolvimento, consultoria e marketing digital. Sua missão é criar uma experiência digital com melhor desempenho para seus clientes, desenvolvendo soluções personalizadas aos negócios das empresas, soluções inovadoras, estratégias de comunicação on-line, projetos, ideias, portais, performance e consultoria para negócios digitais. Buscando ser menos tradicional e mais igualitária.

A empresa atua no mercado de Marketing digital trabalhando com venda digital e-commerce, venda nos Marketplaces, desenvolvendo websites modernos e atualizados, com criações de conteúdos e gerenciamento das marcas com potencialização e engajamento. Tendo então relacionamento entre a marca e seus consumidores, de maneira personalizada. Seus principais clientes são: flores online, isa bela flores, Enerzee, MOVE ON BANK, myhomie, INVESTIDOR, SOLFER, S.E.S, COMIDARIA Burger, captação, Maravilhas da Terra, Anglo, UNIFEOB, tremPow, Perfect Flight e meufindi.

3 METODOLOGIA

3.1 ASSÉDIO MORAL

3.1.1 CONCEITO

No presente, se considera o assédio moral, um tema novo quanto aos estudos científicos, já que concluído, se há sociedade, de determinada forma, há assédio moral.

No dicionário, a definição de “assédio” é, entre variadas definições, insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém. Segundo o dicionário on-line, Dicio, o termo “assediar” tem por sua definição “insistir com pedidos ou propostas; importunar alguém para que esta pessoa faça alguma coisa; tentar possuir algo pela insistência”. Na Alemanha, Itália e outros países escandinavos, o termo é mobbing. Já na Inglaterra, é usada a palavra bullying.

Hoje, no atual mundo trabalhista, mobbing tem o significado de:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

Hirigoyen, psiquiatra nascida na França, entende que o assédio moral segue sendo como qualquer conduta abusiva, através de gestos, comportamentos inadequados, palavras e atitudes que foge do padrão aceito pela sociedade. Esse comportamento e conduta abusiva, através de sua repetição, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica ou física ou até personalidade de outra pessoa, ameaçando sua atividade e seu emprego.

Segundo (GUEDES, 2003, p. 27), ao relatar os estudos do mobbing enfatiza que: [...] no começo de 1984 Heinz LEYMANN pública num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do mobbing, sobretudo, na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.

Como afirma (SIMM, 2008, p. 84), “juristas, médicos, psiquiatras e outros profissionais que tratam do assédio moral, com congeminações variadas, como mobbing, acosso² moral, gaslight³, síndrome de burnout, acosso psíquico, bullying, assédio psicológico

ou terror psicológico”, os quais, se referem, todos ao mesmo fato, e designam situações distintas

3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

3.2.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas, sendo os que possuem a mesma função dentro da empresa. Tendo em razão, a competitividade, a diferença salarial, e diversos outros fatores.

Segundo (ALKIMIN, 2006, pg.64), o assédio moral horizontal:

é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosseiras, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa

Esse comportamento pode ser provocado por inveja, interesse em promoções e em cargos superiores, excesso de competitividade, ou até o medo de ser passado para trás.

Sendo esse modelo de assédio, podendo ser praticado de forma coletiva, individual, contra uma pessoa ou mais diante da sua área de serviço.

3.2.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Se consiste no assédio moral praticado pelo subordinado em relação a alguém que ocupa uma posição superior.

Para (ALKIMIN, 2006, p.65) argumenta que essa forma de assédio ocorre porque há as inseguranças dos superiores ou até a inexperiência, no qual ele não é capaz de manter o domínio sobre os trabalhadores. Diante de uma postura autoritária de exercício do comando, os superiores acabam criando rivalidade, que é onde o assediador é intensificado para tirá-lo do cargo.

3.2.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Essa espécie de assédio se define à prática exercida pelo superior, diante de seus subordinados. Sendo essa a hipótese mais comum no mundo do trabalho.

Pode-se afirmar que o assédio moral vertical descendente é o abuso do poder dos superiores. Portanto é considerado a pior forma de assédio, que fere drasticamente a vítima, sendo psicologicamente e fisicamente.

Como diz (ALCKIMIN, 2006, p.41), o agressor pode possuir variadas denominações. Como: assediador, perverso. Ele acha necessário rebaixar os outros, ao invés de admitir seus próprios erros, podendo ser arrogante, imoral é capaz de se apoderar de trabalhos alheios, tentando mostrar um conhecimento que não possui.

O assédio moral vertical descendente, “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (ALCKIMIN, 2006, p.61).

3.2.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

O assédio moral misto tem a característica de possuir três figuras envolvidas, sendo elas: o agressor horizontal e outro vertical, e a vítima. Nessa espécie, a vítima é assediada por duas pessoas ao mesmo tempo. Sendo uma delas de cargo superior, e outra que está ocupando o mesmo cargo. Tendo assim a posição de assédio moral horizontal e vertical.

Para (HIRIGOYEN, 2006, p. 114), raramente o assédio moral horizontal é praticado sozinho. Geralmente ele é acompanhado pelo assédio moral descendente, que é manifestado como negligência de um superior por comportamento imposto pelo agressor.

3.3. DANOS PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O empregador pode sofrer danos em relação à produtividade e ser sujeito a rescisão indireta, prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALCKMIN, 2006 p.89)

Para o assediante que ocupa a posição de empregado, a consequência será de acordo com o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A responsabilização dos agressores deve ser eficiente, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais.

3.3.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

Como diz (ALCKIMIN, 2006, p.83),

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em malestar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

As emoções existem e agem do mesmo modo, independente do sexo. Porém, a manifestação do mesmo em determinadas situações, aparecem de forma diferente. Para as mulheres, em forma de choro, mágoas e ressentimentos. Já os homens se sentem revoltados, com grande raiva e com vontade de vingança. Sentindo-se fracassado e tendendo a ter baixa autoestima.

O assédio moral causa danos irreversíveis na vida da vítima e de sua família, sendo considerada uma grave forma de violência.

3.4 DIREITO DO TRABALHO

3.4.1 CONCEITOS DE ACORDO

Com os ensinamentos de "Vólia", três tendências importantes na compreensão do assunto são: subjetivismo, objetivismo e sincretismo. Para (VÓLIA, 2010, p.4), o subjetivismo atualmente prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de trabalho: o empregado e o empregador. Quando conceituada a partir de uma perspectiva subjetivista, muitas vezes é enfatizada a vulnerabilidade da situação econômica do empregado nas relações jurídicas. Segundo (JÚNIOR, 1980, p.52-54) conceitua o direito do trabalho dessa forma, enfatizando o papel do empregado:

É um conjunto de um sistema jurídico para proteger o economicamente débil nas relações jurídicas". A segunda corrente, chamada de objetividade, enfatiza o conteúdo do direito do trabalho e não seus destinatários. Não prioriza o assunto da relação jurídica, mas o âmbito jurídico, objetivo. Sua ideologia orientadora é fornecer trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho. (DONATO, 1995, p.45) é um defensor dessa tendência, entendendo.

O tema dos princípios e normas legais que prescrevem a prestação de trabalho subordinado ou equivalente, e as relações e riscos dele decorrentes". Para (VÓLIA, 2010, p.4), “não há como separar a posição subjetivista da posição objetivista, pois são duas faces da mesma moeda, e separar uma corrente da outra torna o conceito inadequado para

compreender o trabalho. lei em sua plenitude”. A terceira corrente, a corrente mista, defendida pela maioria, atribui importância não apenas ao tema da relação de trabalho, mas também ao conteúdo das leis trabalhistas.

Como cita (CATHARINO, 1999, p.50), defensora dessa tendência, afirma:

Principalmente um conjunto de princípios e normas que regulam a relação direta ou indiretamente relacionada ao trabalho remunerado, gratuito, privado e subordinado. aspectos relacionados à existência do executor

3.5 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

3.5.1 PROPOSTA E TÓPICOS

O Ministério Público atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador.

Para tanto utiliza-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais, bem como ajuizar ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores .

Além das investigações para apurar casos de assédio denunciados, o Ministério Público do Trabalho vem desenvolvendo cartilhas sobre o assédio moral, para melhor esclarecer o fenômeno que para muitos ainda é desconhecido.

Entre suas principais metas institucionais de atuação destaca-se o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, bem como a defesa do meio ambiente laborativo

Tomar medidas como mudanças no local de trabalho(empresa w7), melhorando o comportamento individual, contribuindo nas condições sociais de cada indivíduo, melhorando modalidades do setor, para que contribuam de forma significativa para um melhor ambiente de trabalho (GUEDES, 2006, p. 163), mudando dessa forma condutas dos funcionários e prevenindo que tenham atitudes perversas como o assédio moral.

O Assédio Moral tem um custo alto quando se trata da prevenção do mesmo, por razões culturais. Mas com investimento feito pela empresa em relação às formas de prevenção.

Representa um grande negócio, assim de um lado diminui custos e de outro melhora a qualidade e produtividade do empregado.

Sabe-se que as atitudes de prevenção e conscientização são de extrema importância e essencial, fazendo com que o empregador seja responsável pelos atos de seus empregados como rege o ordenamento jurídico.

Assim como métodos de prevenção, cabe à empresa acompanhar e pesquisar sobre treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva e sábia (GUEDES, 2006, p. 163).

Diante da problemática é de extrema importância e ética estabelecer padrões éticos e morais.

Sugere (SILVA, 2005, p. 8) que constituem para métodos de alto desempenho para a prevenção do assédio moral, conscientizando e trazendo bons valores e princípios a empresa e seus empregados, com a ajuda de programas e políticas que tendem a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

Ajudando a reconhecer a problemática do Assédio Moral no ambiente de trabalho, para garantir melhores condições aos trabalhadores e acima de tudo, evitando riscos à saúde física e psíquica de seus empregados.

É extremamente importante que os sindicatos, como representantes dos trabalhadores, participem do processo de formação e mudança. Como cita (RIBEIRO, 2005) argumenta que os sindicatos têm a obrigação de colocar a segurança e a saúde dos trabalhadores em primeiro lugar durante a negociação coletiva. Entidade relatora. Treine seus coordenadores que são assédio ético no ambiente de trabalho: A Prevenção sugere uma referência para as classes que eles representam para entender a dor dos sindicalizados. Os sindicatos podem contribuir por meio de mecanismos de advocacia, palestras, panfletos explicando o fenômeno para lembrar e proteger a classe trabalhadora.

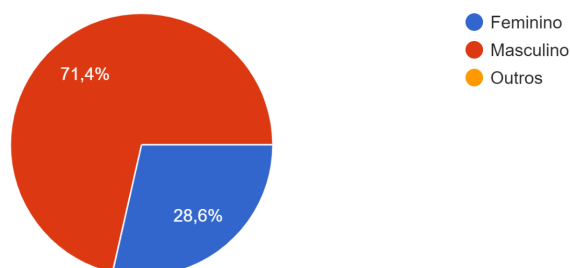
3.6. PESQUISA DO FORMULÁRIO

Realizamos um formulário com o intuito de saber e entender a relação entre funcionários dentro da empresa. Obtivemos somente 7 respostas.

Demos início querendo distinguir o gênero de quem pode responder a pesquisa. Dentre o resultado, 71,4% dos entrevistados seriam do sexo masculino.

Identifique seu gênero:

7 respostas

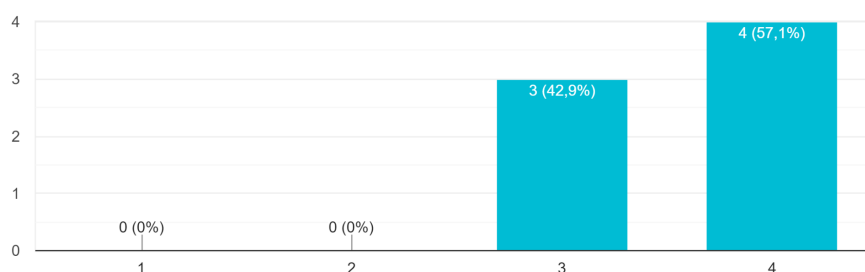


A partir da próxima pergunta, utilizamos o método de escala linear para realizar o gráfico para melhor entendimento neste relatório. Nessa escala, indicamos que considerassem: 1 sendo ruim; 2 sendo regular; 3 sendo bom; 4 sendo ótimo.

Podemos observar que na maioria dos gráficos produzidos, a empresa tem passado uma boa imagem e conforto para seus funcionários, fazendo com que os gráficos se mostrem positivos em relação a empresa.

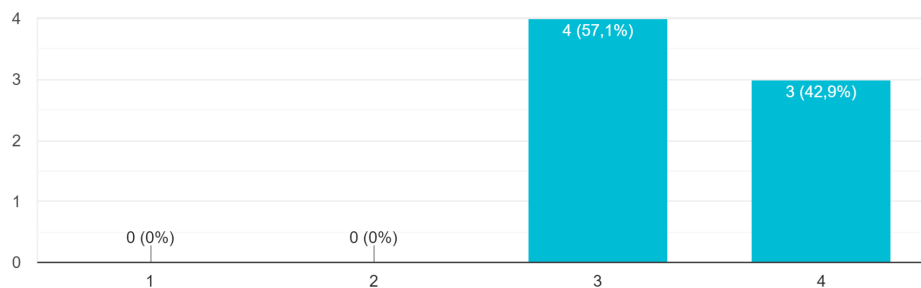
O relacionamento entre a sua equipe no ambiente de trabalho é:

7 respostas



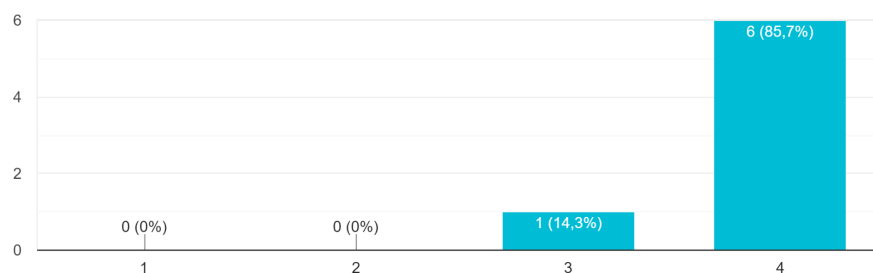
Em relação ao ambiente de trabalho, ele favorece a execução das atividades em equipe dentro da empresa?

7 respostas



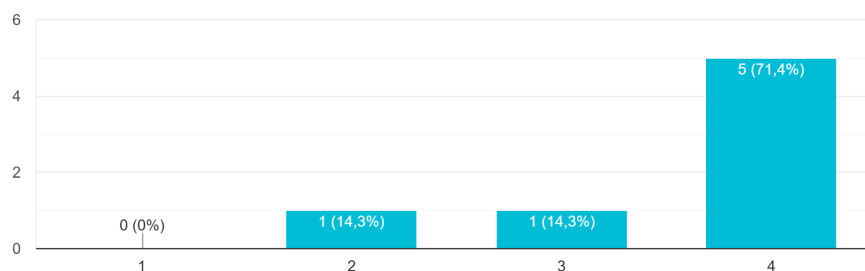
Em relação ao convívio e respeito com os demais funcionários, você classifica como:

7 respostas



Como você classifica a figura de autoridade presente no seu trabalho?

7 respostas



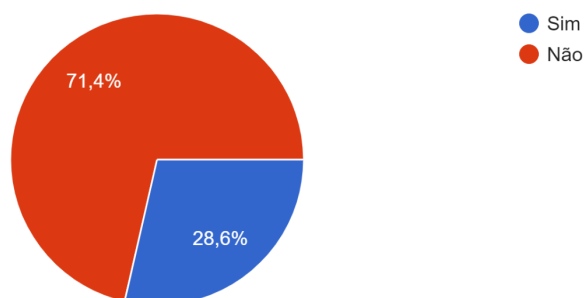
Como podemos observar nos gráficos lineares, os funcionários que responderam a pesquisa, sentem que têm uma boa relação com os demais colegas e com o superior.

A partir do próximo gráfico, podemos observar que eles foram desenvolvidos em formato de múltipla escolha. Tendo somente 'sim' e 'não' como alternativa. Com essas

perguntas, tivemos o intuito de saber como é a relação entre os funcionários e a empresa que trabalham, como um todo e mais a fundo! Obtivemos as seguintes respostas:

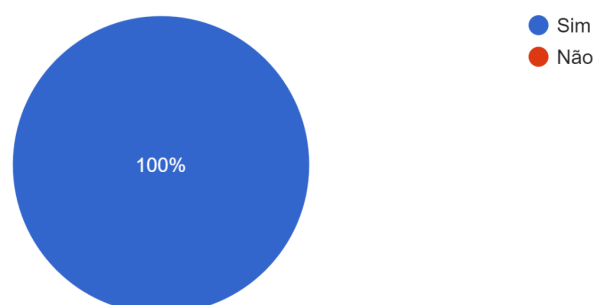
Você recebe críticas com frequência no seu local de trabalho?

7 respostas



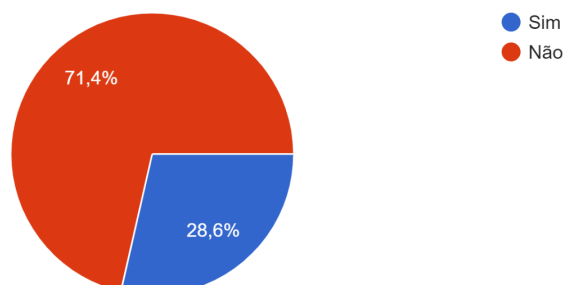
A organização da qual você participa, tem capacidade para mudar e melhorar?

6 respostas



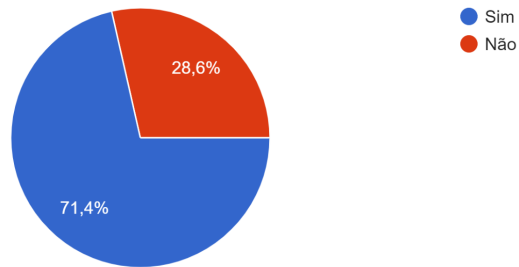
Já teve suas opiniões e pontos de vistas ignorados no seu trabalho?

7 respostas



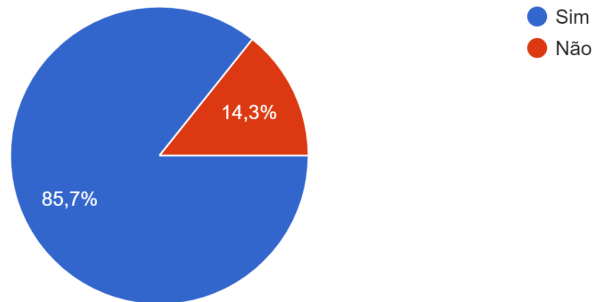
Você acha justo o salário e benefícios que recebe de acordo com sua função na empresa?

7 respostas



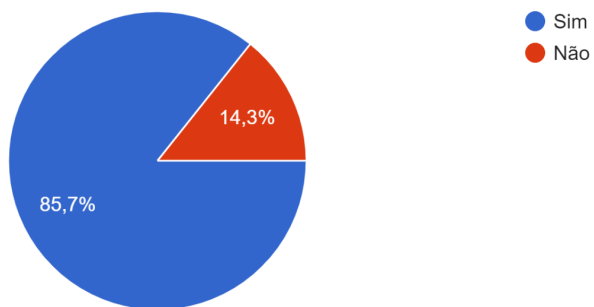
Você se sente valorizado no seu ambiente de trabalho?

7 respostas



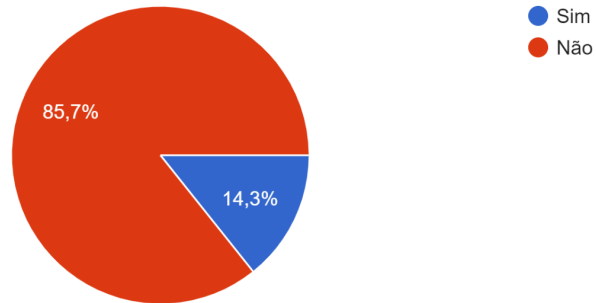
A empresa costuma se preocupar com o seu estado de saúde mental?

7 respostas



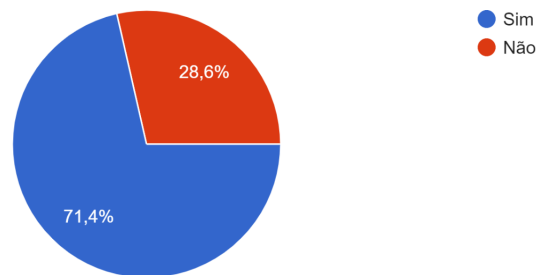
Você já se sentiu constrangido com algum comentário depreciativo?

7 respostas



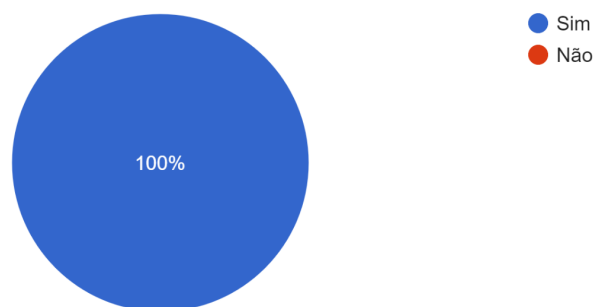
Você se sente à vontade para expressar suas opiniões e críticas dentro da empresa?

7 respostas



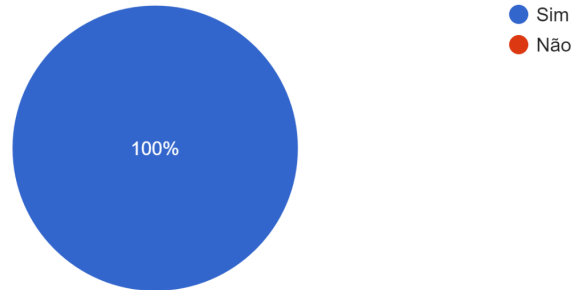
Seu chefe passa feedback's em relação ao seu desempenho dentro da empresa?

7 respostas



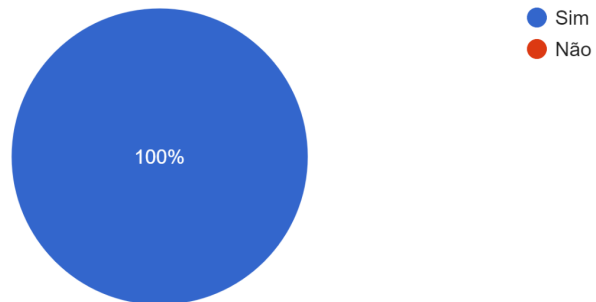
Sua empresa proporciona e apoia ações de caridade em prol da comunidade?

7 respostas



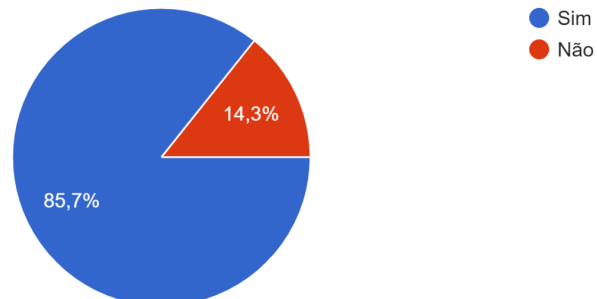
Você sente prazer em trabalhar na empresa?

7 respostas



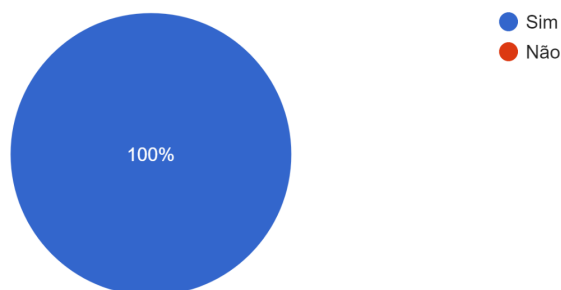
Você indicaria a empresa para algum conhecido?

7 respostas



Você sente orgulho do que realiza na empresa e compartilha desse sentimento?

6 respostas



Esses resultados vieram através de perguntas mais aprofundadas. Que nos apresentam algumas informações contrárias às adquiridas no questionário de resposta linear.

Podemos observar que 28,6% dos entrevistados são criticados com frequência no seu lugar de trabalho, 28,6% acreditam que não recebem o salário e benefícios que merecem pelos seus esforços dentro da empresa, 14,3% não se sente valorizado no seu local de trabalho. 14,3% dos entrevistados acreditam que a empresa não se preocupa com sua saúde mental, 14,3% já se sentiu constrangido com algum comentário depreciativo dentro da empresa. 28,6% não se sentem confortáveis para expressar suas opiniões e críticas e 14,3% não indicariam a empresa para algum conhecido.

Perguntamos para os entrevistados o que poderia ser feito para que o ambiente de trabalho da W7 se tornasse um lugar melhor. Algumas das respostas foram:

- “Mais reuniões, utilização de tecnologia para organização dos conteúdos que temos que entregar.”
- “Entender e respeitar o espaço de cada um”
- “Sempre cooperar para a melhoria do ambiente, seja com algo prático, ou até ajudando os demais!”
- “Mais trabalho em equipe”
- Também perguntamos o que eles mais gostam e menos gostam na W7. As respostas foram o seguinte:
- “Gosto da forma de como tudo é aberto e a colaboração de todos os funcionários uns para com os outros, as reuniões. Incomoda um pouco o fato da higiene, penso eu que seria legal se cada um fizesse um pouco pra recolher lixo e varrer a sala etc”
- “Gosto da intensidade , não gosto só espaço”

- “Gosto do serviço que eu exerço e gostaria que o ambiente fosse melhor”

Observando isso, percebemos que há uma falta de envolvimento dos funcionários no trabalho em equipe e cooperação com os demais colegas. Grande parte das críticas se direcionam ao ambiente e a utilização individual do espaço entre os funcionários.

4 RESULTADOS

Acreditamos que com o desenvolvimento e a ampliação da empresa W7, deveríamos dar mais atenção à relação interpessoal e profissional dentro e fora da empresa. Sendo com os funcionários de trabalho presencial e home-office. A boa relação traz uma melhora significativa ao desempenho e desenvolvimento do grupo, perante a projetos de tamanha importância quanto às já realizadas pela empresa. Essa atenção que pedimos, deve ser aplicada principalmente no escritório físico da W7. Podemos perceber que a coletividade dos funcionários está desajustada ao fator imposto pela empresa. A cooperação dos demais colegas de trabalho é fundamental para o estilo de empresa adquirido pela W7. Todos os participantes da pesquisa acreditam que a empresa tem potencial para mudar e melhor, e sentem prazer ao exercer suas atividades.

Tendo em vista a visão dos funcionários perante a empresa e a definição de assédio moral, criamos uma cartilha visando auxiliar as pessoas a melhorar suas relações e compreender com exatidão os tipos de assédio moral diante das relações interpessoais.

5 CONCLUSÃO

Esse trabalho foi feito com o intuito de mostrar os tipos de assédio moral nas instituições, fazer propostas de melhora de acordo com o desenvolvimento dos empregados e da empresa. No decorrer do trabalho, podemos ver que o assédio moral é uma exploração de pessoas, expondo as próprias a situações que podem gerar consequências permanentes para o sujeito. De forma humilhante e repetitiva, essa atitude está se tornando cada vez mais presente nas organizações. Conseguimos observar que o assédio moral dentro das empresas pode ser feito por colegas da mesma posição hierárquica, superiores, e até mesmo por posições inferiores à da vítima. A prevenção de tais atitudes, devem ser processadas, além da própria empresa, por intervenção do Ministério Público do trabalho, e também, através de sindicatos. Baseado nos dados oferecido pela empresa, podemos concluir que a relação presencial dos funcionários, trabalhos em equipe, rodas de conversas, entre outras atividades comunicativas, podem gerar um melhor relacionamento em equipe. Uma melhora no convívio e no desenvolvimento do grupo de funcionários, traz grandes melhorias para a empresa, de forma direta, pelo bom desenvolvimento grupal, tanto pelo indireto, na melhora da produção de serviços e atividades profissionais.

REFERÊNCIA

ALTAFIN, Vianeí. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, PINHEIRONETO, 2013.

SILVA, Thereza. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, PINHEIRONETO, 2013.

SILVA, Thereza. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, PINHEIRONETO, 2013.

ALKIMIN, M. **Assédio Moral na Relação de Emprego**, PINHEIRONETO, 2006.

PELI, P. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**, PINHEIRONETO, 2006.

HIRIGOYEN. **Assédio Moral na Relação de Emprego**, PINHEIRONETO, 2006.