



Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

Jefferson de Oliveira¹

IFRS Campus Sertão - Brasil

RESUMO

O estudo consiste numa pesquisa qualitativa com o objetivo de conhecer a realidade do assédio moral no trabalho direcionado as empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS, conforme o envolvimento dos participantes por meio de narrativas, declarações e outras formas de coleta de dados e informações. Foram abordadas cerca de 1.000 pessoas de diferentes bairros que trabalham ou já trabalharam em empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo e 10 gestores de diferentes segmentos de mercado. Evidenciou-se que diante do cenário pandêmico os empregadores demonstravam-se insensíveis e insistiam em oportunizar a precarização econômica para propor a aceitação de medidas que antes seriam inaceitáveis, abalando a dignidade humana, potencializando o assédio moral que já buscava ser combatido. Compreende-se que as empresas precisam respeitar as capacidades e limites de seus funcionários, procurar conquista-los e valorizar ideias que priorizem o desenvolvimento de ambas as partes, minimizando o estresse ocupacional e promovendo ações claras e transparentes, viabilizando resultados positivos na qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Gestão. Competência. Humanismo.

INTRODUÇÃO

Na prática, poucas empresas familiares de pequeno porte apresentam de fato um planejamento claro e objetivo quanto ao ambiente interno sem a necessidade de uma obrigatoriedade imposta pelo mercado. Percebe-se uma estrutura organizacional muito simples, recursos limitados, com sistema de controle parcialmente formal e contratações que dispensam um processo de recrutamento e seleção.

Geralmente, os gestores são os próprios empregadores que priorizam inserir familiares por vezes despreparados para assumir posições de nível gerencial e por fim buscar profissionais qualificados e experientes em troca de um salário desproporcional as exigências laborais. Tais ações acabam construindo um ambiente de trabalho que mistura aspectos de cunho familiar e profissional acarretando num desequilíbrio movido pela má

Oliveira, J.; Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas V.7, N°2, p.182-194, Maio/Agosto. 2022. Artigo recebido em 15/07/2022. Última versão recebida em 02/08/2022. Aprovado em 25/08/2022.

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

formação, falta de estruturação, imaturidade ou incapacidade gestora que promovem um ambiente inflexível e pouco transparente.

Entende-se que todo ser pensante é inconformado e toda insatisfação tem um agente causador, não existe a empresa perfeita, sempre haverá reclamação pela falta ou pelo excesso de trabalho, porém menosprezar o capital humano é um risco que impacta no clima organizacional, precariza a qualidade de vida no trabalho, aumenta o turnover e o índice de ações trabalhistas.

2. JUSTIFICATIVA

Considerado como uma ciência, empreender é oportunizar a criação de algo novo, de início aparentemente complexo e confuso levando em consideração o nível de tecnologia e informação à disposição em nosso planeta.

De fato, pessoas consideradas como ricos, gênios, loucos e outros persistentes por vezes desprovidos de riquezas, acabam enxergando as coisas de uma forma diferente e passam a produzir um lucro sustentável ao explorar o desenvolvimento de uma nova oportunidade, observando os novos comportamentos econômicos e sociais, os novos mercados, canais de distribuição e disponibilidades.

O Brasil é um país de potenciais empreendedores, nos prédios e lojas encontram-se empreendedores por oportunidades e nas ruas e residências os empreendedores por necessidade que lutam pela criação do próprio negócio consolidando em casos cabíveis a criação de suas pequenas empresas.

Por sua vez, as empresas de pequeno porte são fundamentais para a economia do nosso país já que representam a maior parte dos empreendimentos formais e oferecem significativo número de postos de trabalhos, garantido também a inclusão social.

Manter uma empresa diante de um cenário globalizado e cada vez competitivo é muito desafiador e arriscado, principalmente quando se forma uma nuvem ácida de pessoas que assumem uma posição de gestor sem as devidas competências e acabam corrompendo o conceito real de gestão.

Percebe-se que o problema nunca é a empresa, no plano de negócios a visão, missão, valores e todas as estratégias elaboradas por vezes se contradizem quando comparadas as ações de quem está à frente do negócio.

Nas paradas do almoço, no transporte coletivo e até mesmo no famoso churrasco gaúcho, tornar-se cada vez mais comum as reclamações referentes a gestores que se blindam e criam barreiras de comunicação, provocam fofocas ao invés de diálogo, culpam, retiram o norte de seus subordinados e ainda monitoram excessivamente suas ações. Legalmente falando, acompanhar os funcionários é uma prática necessária e bastante discutida no âmbito empresarial levando em consideração os indicadores de desempenho estabelecidos com foco nos resultados, porém tal prática em excesso é desgastante.

Limitar um time dentro de uma empresa com recursos limitados é algo parecido com um barco em alto mar sem capitão, assim sem a devida referência todos entrariam em desespero logo na primeira tempestade, falhando no que não precisava falhar, ansiosos pela terra firme.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Ser gestor é estar numa posição que muito se confunde com o líder, tal condição gera uma confusão entre poder e autoridade, sendo que o poder está voltado ao uso da força e a autoridade refere-se a comandos obedecidos voluntariamente. Incentivar, gerenciar conflitos, desenvolver habilidades e manter a motivação são fatores relevantes que impacta positivamente para a formação de um time de alta performance.

Percebe-se que muitos gestores tomam decisões obsoletas baseadas em interesses individuais ou com parceiros que se tem maior intimidade. Cabe então ao empregador o desafio de valorizar seus colaboradores para não colocar em risco o desenvolvimento da empresa.

Estudos de Taylor referenciava a necessidade de profissionais qualificados já no século passado. Não obstante, cabe salientar que a ausência de gestores devidamente competentes provoca prejuízos significativos na vida das pessoas que obviamente refletirá no resultado da organização como um todo.

O cansaço físico, psicológico e social dá lugar para um desgaste que se desenvolve de forma lenta, gradual e progressiva movida por demandas de trabalhos superiores ao número de efetivos provocando assim sobrecarga, fadiga, ansiedade e outros males que fazem com que o funcionário tenha comportamentos por vezes absurdos.

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

Gestão é o sistema estruturado e intuitivo que consolida um conjunto de princípios, processos e funções para alavancar, harmoniosamente, o processo de planejamento de situações futuras desejadas e seu posterior controle e avaliação de eficiência, eficácia e efetividade, bem como a organização-estruturação – e a direção dos recursos alocados nas áreas funcionais das empresas, orientados para os resultados esperados, com a minimização dos conflitos interpessoais (OLIVEIRA, 2010, p.04)

O modelo de gestão varia conforme os objetivos da empresa e muitas vezes não está claro para os colaboradores, tornando-os reféns de seus gestores que por sua vez deveriam estar cientes das deficiências técnicas e de gestão. Evidentemente as cobranças em algum momento distancia as relações no trabalho, muito se fala em reuniões periódicas ao mesmo tempo que no chão de fábrica se discute como sendo algo pouco proveitoso e ultrapassado devido a ausência de um espaço que permita a troca de ideias, considerando que na condição de subordinados ficam apreensivos já que muitas das vezes suas opiniões são tratadas como pouco relevante.

O brasileiro empreende com o coração e esquece a razão. O insucesso das pequenas empresas se deve, em parte, à volatilidade de nossa economia, mas principalmente à falta de visão e de planejamento. O desconhecimento de aspectos técnicos, a baixa escolaridade e a falta de orientação adequada aos pequenos empresários acentuam essa situação (LEZANA et al., 2002, p. 2)

Conforme citado por Chiavenato (2010), não basta procurar atender os clientes externos como se fosse deuses e tratar seus clientes internos como se fossem monstros. Conviver com o outro nem sempre é fácil e em casos específicos mais se parece com uma guerra fria.

De modo geral quanto gestor, criar uma barreira de superioridade não é algo racional, tal fato reforça o entendimento nos variados níveis quanto a falta de maturidade para escutar o outro, ou seja, não demonstrar interesse e assim desvalorizar oportunidades ao mesmo tempo que se evidencia pouco ético.

Deve-se levar em consideração que tipo de empregado a empresa almeja, já que existe diferença entre funcionário e profissional, ambos podem atuar no mesmo ambiente,

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

porém com características distintas. O funcionário é parecido com uma ferramenta, esse funciona aos comandos de um gestor, mas pode ser pouco útil na sua ausência, já o profissional é semelhante a um recurso, o mesmo tem a capacidade de reconhecer os devidos comandos mesmo na ausência de um gestor.

Considera-se que todo profissional de carteira assinada já foi somente funcionário em algum momento, porém nem todo funcionário é de fato profissional, assim como nem todo gestor tem as devidas competências para assumir tal posição, deste modo encontramos subordinados com habilidades de liderança e gestores que não são líderes, mas por status externaliza um ar de superioridade.

4. METODOLOGIA

O estudo consiste numa pesquisa qualitativa com o objetivo de conhecer a realidade conforme o envolvimento dos participantes por meio de narrativas, declarações e outras formas de coleta de dados e informações.

Entender a visão do empregador frente ao negócio é de significativa importância, deve-se considerar que romantizar seus funcionários como uma família faz sentido quando se retrata ao número de empregados e a própria relação interpessoal que oscila entre amor e ódio, mimar uns e menosprezar outros, considerando desproporcionalmente razão e emoção. Caso não seja tratado com cuidado, uma empresa com âmbito familiar pode entrar no contexto de fracasso conforme citava OLIVEIRA (1999).

O termo empresa familiar é empregado com conotação negativa, porque em muitos casos, além de existir um poder concentrado nas mãos de seu fundador, em outros falta aos seus dirigentes uma adequada profissionalização na condução dos negócios, não raro vemos empresas que vão à falência simplesmente porque não são bem administradas. (p.78)

A escolha pela gestão de um negócio não pode se limitar estritamente aos parentes ou amigos da família, tal fato pode acarretar numa sistemática de processos pouco formal e centralizada em excesso. Ser gestor é ser referência, que pode se apagar quando não existe abertura, espaço ou condições de potencializar o capital humano.

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

Pelo próprio grau de limitação de uma empresa de pequeno porte não cabe capacitar os profissionais na maioria dos negócios e isso os torna mão de obra mecânica, tal fato não faz sentido quando se trabalha com seres que alimentam expectativas.

Como pessoas, é evidente que independente do cargo cada um tem seu interesse em específico, o que dificulta um pouco mais o gerenciamento. Porém não justifica o gestor banalizar a capacidade individual, demitir por justa causa quando de fato não houve justa causa, humilhar, não se comunicar diretamente, provocar intrigas. Atos por vezes censuráveis são tratados como rotina e passam despercebidos movidos pelo excesso e abuso de poder, cabe salientar que a falta de gerenciamento pode acarretar em doenças ocupacionais gritantes na vida da classe trabalhadora e ao mesmo tempo silenciada pela rasa interpretação de um médico do trabalho.

O trabalho em grupo permite o alcance dos objetivos de forma rápida, prática e da melhor maneira possível. “Trabalhar com grupos é o meio que os gestores têm de fazer mais com menos” (SILVERSTEIN, 2013, p. 72).

Segundo Carvalho (2009) apud Fonseca et al (2006, p. 7):

As relações interpessoais da equipe e a consciência profissional são tão ou mais importantes do que a qualificação individual para as tarefas. Se os membros se relacionam de maneira harmoniosa, com simpatia e afeto, as probabilidades de cooperação aumentam muito, a sinergia pode ser atingida e os resultados produtivos surgem de modo consistente.

Entende-se que na posição de empregado se tem uma percepção expressiva de que a cordialidade e o respeito são atitudes facilitadoras do processo de interação e comunicação no espaço de trabalho. Nesse sentido, Bodot e Andriow (2005), ressalta a importância de se cultivar um ambiente com situações e relações empáticas, em que a escuta se faça presente, para que seja possível expressar expectativas, insatisfações e necessidades.

Considera-se desnecessário se posicionar de forma irrelevante enquanto na posição de gestor, utilizar candeeiro quando já se tem energia é algo dispensável. Quanto maior a posição mais facilitador deve ser o gestor para que se obtenha o resultado esperado, considerando as pessoas e oportunizando sua força de trabalho para de fato atingir os objetivos estabelecidos.

5. A PESQUISA

Foram abordadas cerca de 1.000 pessoas de diferentes bairros que trabalham ou já trabalharam em empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo e 10 gestores de diferentes segmentos de mercado (logística reversa, bebidas, comércio, alimentos, logística e transporte). 80% das pessoas que participaram afirmaram que na primeira semana de trabalho já se percebe as reais limitações tecnológicas, estruturais e salariais, em outras palavras, seria o tipo de empresa em que a maioria entra pensando em sair.

Em diversos momentos sentiram-se menosprezados, humilhados ou já passaram por algum tipo de exposição que impactava na baixa autoestima, desmotivação, falta de interesse, estresse, ansiedade a até mesmo alguns picos de depressão. No entanto, 14% das pessoas diziam entender a posição do empregador e já estavam habituadas a passar por situações similares e até se sentiam agradecidas por estarem empregadas, considerando a pouca escolaridade e a consequente falta de oportunidade.

Apenas 6% afirmaram ter conseguido crescer profissionalmente e de fato vestir a camisa, no entanto, diante da abordagem eles declararam que em algum momento tomaram atitudes desnecessárias por criar expectativas em excesso.

Quando questionados quanto a empresa ideal, 94% relataram que é muito relativo, algumas vagas são incompreensíveis e as vezes mal dá para pagar as contas, algumas empresas contratam temporários com a promessa de efetivação e não cumpre, oferece almoço e em contrapartida propõe um salário menor, contratam para um cargo e no final o funcionário acaba fazendo de tudo um pouco, não discute salário ou plano de carreira e as vezes mentem sobre as condições de trabalho.

Dos gestores abordados, pelo menos 80% tinha relação familiar ou algum grau de parentesco com o empregador e 20% não tinha nenhum vínculo familiar, no entanto, já correram o risco de serem substituídos ou já foram substituídos e algum momento por familiares de empregadores que tinha formação, mas não tinha bagagem ou que não tinha bagagem nem formação e geralmente a empresa da família servia como uma espécie de laboratório para experimentos.

Dos gestores com vínculo familiar, pelo menos 20% eram totalmente fechados e inflexíveis, mascaravam processos e provocavam funcionários, são ou já foram alvo de

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

ações trabalhistas, perderam contratos e até impactaram no fechamento de um setor e até de uma filial. Outros 30% tinha conhecimento e até mesmo cursos de gestão e liderança, no entanto, não aplicava e pela rotina exaustiva deixavam muito a desejar, abusavam da autoridade e em alguns casos diminuía os colaboradores na frente dos colegas.

Metade dos gestores que tinham vínculo familiar disseram que se esforçavam ao máximo para uma excelente qualidade de vida no trabalho, mas, reconhecem ter cometido alguns deslizes que pode acontecer em qualquer empresa, no entanto, apenas 30% foram abertos, objetivos e se demonstraram interessados em se atualizar e reformular ideias com o objetivo de valorizar pessoas e assim criar uma equipe de alto desempenho.

Dos gestores que não tinha vínculo familiar, metade sinalizou que andava de acordo com as normas e procedimentos legais, que pessoas deveriam ser tratadas como pessoas e todos tem capacidade, porém, apenas para uma minoria é dada as devidas oportunidades. Outra metade demonstrou-se preconceituosa quanto aos subordinados e em outras palavras sinalizaram forçar a demissão de bons funcionários para contratar colegas que de certa forma compactuavam dos mesmos interesses, também se mostraram dissimulados e em alguns momentos se contradiziam enquanto se auto elogiavam e contavam suas experiências.

As mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral, nas empresas de pequeno porte elas ainda são minoria, enfrentam barreiras maiores no processo de contratação e quando contratadas precisam lutar por condições de igualdade. Apenas 40% de todos os abordados eram mulheres, sua maioria atuava no comércio e em algum momento já receberam menos que os homens, sofreram machismo ou foram vistas como segunda opção.

A ausência de uma boa gestão acaba se tornando algo arriscado demais tendo em vista a repercussão negativa que pode ocasionar no âmbito do trabalho, por vezes sem perceber, empregadores e gestores de empresas familiares de pequeno porte acabam se comportando de maneira obsoleta e provocando reações negativas ou pouco agradáveis que chegam violar as políticas internas e a própria CLT. Diante do exposto, homens e mulheres tem reações diferentes, conforme apresenta a tabela abaixo onde os envolvidos na pesquisa foram motivados a responder da maneira mais transparente possível:

Tabela 1: Reações de homens e mulheres diante do assédio moral no trabalho

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

Reações	Homens (%)	Mulheres (%)
Ansiedade ou depressão	60	70
Insônia ou excesso de sono	50	70
Ódio ou vingança	96	60
Vícios com drogas (lícita ou ilícitas)	60	20
Ideias de suicídio	90	30
Crise de choro	4	99
Desgastes	40	90
Diminuição do desejo sexual	20	80

Fonte: Elaborado pelo autor

Levando em consideração o cenário atual, as empresas precisam respeitar as capacidades e limites de seus funcionários, procurar conquista-los e valorizar ideias que priorizem o desenvolvimento de ambas as partes, minimizando o estresse ocupacional e promovendo ações claras e transparentes, viabilizando resultados positivos na qualidade de vida no trabalho e por consequência obtendo números positivos na demonstração do resultado do exercício.

Diante da pandemia, Mais da metade das pessoas declararam estar economizando por receio de uma onda que provoque uma recessão acima do esperado e que possa impactar num alto volume de desemprego, pelo menos dois terços já sofreu algum tipo de prejuízo econômico ou teve redução de renda, no entanto, a pandemia não impede a insatisfação do assédio provocado pela má gestão das empresas familiares de pequeno porte, mas é preciso suportar ou lidar com a situação já que as poucas vagas em aberto estão cada vez mais concorridas, exigem experiência, qualificação e fornece menos benefícios com salários no piso na categoria, por vezes injusto levando em consideração as atribuições e responsabilidades exigidas.

Observou-se também que diversas agências de empregos divulgavam vagas por vezes duvidosas, impulsionando a atração de candidatos que pagavam para participar do processo seletivo e não eram chamados, aguardavam por meses, não eram convocados e por vezes as mesmas vagas eram divulgadas com frequência. Pelo menos 40% dos participantes da pesquisa afirmaram que nunca entraram em contato com nenhum tipo de

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

agência de emprego, mas sentiam-se atraídos por determinadas vagas, no entanto, apenas 10% dos que usufruíam dos serviços obtiveram êxito por meio das mesmas.

Conforme os entrevistados, os recém contratados das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS eram os que mais sofriam assédio moral, considerando que os empregadores se demonstravam insensíveis e insistiam em oportunizar a precarização econômica para propor a aceitação de medidas que antes seriam inaceitáveis, abalando a dignidade humana.

O assédio moral interpessoal ganhou força, por vezes a empresa incentivava e tolerava tal prática, utilizando-se de estratégias desumanas que visava o aumento da produtividade. O abuso de poder, o despreparo do chefe, e o fomento de rivalidades, limitava e sobrecarregava o colaborador.

Para fugir daquela condição, pelo menos 10% dos entrevistados passaram a ir no médico com uma frequência maior, buscaram orientação psicológica e entraram em ação judicial ainda fazendo parte do quadro de funcionários.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a motivação é responsável pela intensidade do esforço das pessoas numa determinada atividade e cabe aos gestores aplicar técnicas harmoniosas que possa impactar positivamente no psicológico dos colaboradores. O clima organizacional deve ser sempre favorável pois influencia diretamente no comportamento e impacta no resultado da empresa, não obstante, motivação e clima organizacional são dois fatores que andam de mãos dadas.

A liderança é necessária para todo tipo de organização e seu papel é basicamente a saúde e o bem-estar no trabalho, é evidente que a riqueza de uma empresa depende muito da saúde do trabalhador e uma empresa saudável tem uma relação mais estreita e transparente. Para as empresas de pequeno porte é essencial determinar boas práticas e consultar especialistas.

Estabelecer diálogo com os funcionários, reproduzir um ambiente agradável, respeitar as diferenças e priorizar a qualidade de vida no trabalho são ações que se sustentam proveitosas e impactam diretamente na redução de custos e aumento de nível

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

de serviço. Uma gestão harmoniosa abre portas e a desumanização pode se transformar no caos.

REFERÊNCIAS

ALBERONI, Francesco. **A arte de comandar**. São Paulo: Rocco, 2004.

BODOT, Viviani; SANDRO, Andriow. **Comunicação Interpessoal e Desempenho Humano nas Organizações**. Disponível em:
<http://publica.fesppr.br/index.php/rnti/issue/download/4/28>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3º edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2001.

FONSECA, Luciana; REIS, Rosa; MESQUIT, Kelly; ALCANTARA, Andreia Oliveira. **Relacionamento Interpessoal & Trabalho em Equipe: Impactos num Ambiente Organizacional**. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III INOVARSE-Responsabilidade Social Aplicada. 2016.

FONTENELE, R. E. S. **Empreendedorismo, Competitividade e Crescimento Econômico: Evidências Empíricas**. Revista de Administração Contemporânea. Curitiba, v.14, n. 6, pp. 1094-1112, Nov./Dez., 2010.

JULIEN, P. A. **Empreendedorismo regional e a economia do conhecimento**. Tradução de Maria Freire Ferreira Salvador. São Paulo: Saraiva, 2010.

KATZENBACH, J. R. & SMITH, D. K. **Equipes de Alta Performance: conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes**. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda., 2001.

LEZANA, A. G. CAMILOTTI, L., PEDRO, A. M.; VENTURA, G. F. **disseminação da cultura do empreendedorismo com enfoque na aprendizagem em cursos de graduação**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO DE ENGENHARIA, 30, 2002, Piracicaba. Anais... São Paulo: UNIMEP, 2002. 1 CD-ROM

MARTINS, Vera. **Seja Assertivo**. São Paulo: Campus, 2005.

LOPES DE SÁ, Antônio. **Como administrar pequenos negócios**. Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1984.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Gestão para resultados: atuação, conhecimentos, habilidades**. São Paulo: Atlas, 2010.

REGMPE, Brasil-BR, V.7, Nº2, p. 182-194, Maio./Agosto.2022 www.revistas.editoraenterprising.net Página 192

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

OLIVEIRA, D. P. R. **Empresa familiar**: como fortalecer o empreendimento e aperfeiçoar o processo sucessório. São Paulo: Atlas, 1999.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho**: perspectivas e desafios atuais. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 121-136, 2012.

SERTEK, Paulo. **Administração e planejamento estratégico**. Curitiba: IBPEX, 2009.

Bullying at work: the case of small family businesses in Passo Fundo/RS

ABSTRACT

The study consists of a qualitative research with the objective of knowing the reality of moral harassment at work directed to small family businesses in Passo Fundo/RS, according to the involvement of the participants through narratives, statements and other forms of data collection and information. About 1,000 people from different neighborhoods who work or have worked in small family businesses in Passo Fundo and 10 managers from different market segments were approached. It was evident that, in the face of the pandemic scenario, employers were insensitive and insisted on creating opportunities for economic precariousness to propose the acceptance of measures that would previously be unacceptable, undermining human dignity, enhancing the moral harassment that was already sought to be fought. It is understood that companies need to respect the capabilities and limits of their employees, seek to conquer them and value ideas that prioritize the development of both parties, minimizing occupational stress and promoting clear and transparent actions, enabling positive results in quality of life at work.

Keywords: Management. Competence. Humanism.

Bullying en el trabajo: el caso de las pequeñas empresas familiares en Passo Fundo/RS

RESUMEN

El estudio consiste en una investigación cualitativa con el objetivo de conocer la realidad del acoso moral en el trabajo dirigido a las pequeñas empresas familiares de Passo Fundo/RS, según la implicación de los participantes a través de narraciones, declaraciones y otras formas de recogida de datos e información. Se contactó con unas 1.000 personas de diferentes distritos que trabajan o han trabajado en pequeñas empresas familiares de Passo Fundo y con 10 directivos de diferentes segmentos del mercado. Se hizo evidente que ante el escenario de la pandemia, los empresarios se mostraron insensibles e insistieron en oportunizar la precariedad económica para proponer la aceptación de medidas que antes hubieran sido inaceptables, atentando contra la dignidad humana, potenciando el acoso moral que ya intentaban combatir. Se entiende que las

Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS

empresas deben respetar las capacidades y los límites de sus empleados, buscar su conquista y valorar las ideas que priorizan el desarrollo de ambas partes, minimizando el estrés laboral y promoviendo acciones claras y transparentes, permitiendo resultados positivos en la calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: administración. Competencia. Humanismo.