

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

SANTOS, Bruna de Moura¹, SCOLARI, Tatieli Vestena², SANTOS, Rozali Araújo³,
FERREIRA, Ana Paula Alf⁴.

Palavra-Chave: Assédio moral. Direitos. Humilhações. Trabalho

Introdução

“A moral é filha da justiça e da consciência,
é uma religião universal”. (Antoine Rivarol)

Este estudo tem como objetivo abordar o tema assédio moral no trabalho e os direitos dos trabalhadores, buscando trazer informações atualizadas sobre este assunto.

O assédio moral é um fenômeno onde as vítimas ficam expostas frequentemente a humilhações, fazendo com que estas se sintam inferiores e incapazes de desempenhar suas funções, é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que utiliza da superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, ou dos empregadores entre si com o intuito de excluir alguém do grupo, devido às competições que ocorrem dentro das organizações. Este problema embora novo para alguns, ocorre há tempos, e é preocupante, pois além de prejudicar a vida profissional, afeta a saúde e a vida pessoal da vítima, causando depressão e podendo levar esta a cometer atentado sobre a própria vida. É de extrema importância discutir sobre esse assunto, para que os trabalhadores possam obter maior conhecimento sobre seus direitos e assim não fiquem calados perante as ofensas e humilhações sofridas, e também para que as organizações possam interferir para que este tipo de assédio seja controlado e posteriormente eliminado, pois ninguém tem o direito de ofender e constranger o próximo.

Metodologia

Neste pesquisa o tema desenvolvido foi assédio moral no trabalho: suas causas, e as consequências geradas na vida das vítimas. Por meio deste pode-se comprovar que este tipo de assédio ocorre com frequência, embora em alguns casos as organizações desconheçam.

¹ Graduanda de Administração do 3º semestre, e-mail: brudynha@hotmail.com

² Graduanda de Administração do 3º semestre, e-mail: tatieliscolari@hotmail.com

³ Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: alima@unicruz.edu.br

⁴ Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: rozali@unicruz.edu.br

Foram utilizados para realizar este estudo, pesquisa bibliográfica, e alguns artigos da internet. Diante dos resultados obtidos pôde-se perceber que este tipo de assédio acontece com frequência com muitos trabalhadores, que são expostos, humilhados e muitas vezes não denunciam porque dependem do emprego e tem medo de perder este.

A pesquisa bibliográfica, oferece meios que auxiliam na definição e resolução dos problemas já conhecidos, como também permite explorar novas áreas onde os mesmos ainda não se cristalizaram suficientemente. Permite também que o tema seja analisado sob novo enfoque ou abordagem, produzindo novas conclusões. Além disso, permite a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla, principalmente quando o problema da pesquisa requer a coleta de dados muito dispersos no espaço.

Conforme Karine Gomes dos Santos Souto “a pesquisa bibliográfica é de grande valia e eficácia ao pesquisador porque ela permite obter conhecimentos já catalogados em bibliotecas, editoras, internet, videotecas, etc. Ela se realiza em três fases: identificação, localização, e reunião sistemática de materiais ou de fatos”.

Resultados e Discussões

Inicialmente, o conceito de assédio moral era alheio às relações de trabalho e inclusive às relações humanas. Somente no final da década de oitenta, quando o termo assédio moral se popularizou no ramo da psicologia, é que passou a ter uma certa aceitação no âmbito da psiquiatria, com o intuito de verificar as consequências que tal produzia nas pessoas que dele eram vítimas.

Existem dois tipos de assédio moral: o na ascendente e descendente. O assédio moral na ascendente, como diz o nome, é aquele que vem de baixo para cima, onde um empregado que ocupa algum cargo inferior passa a praticar o assédio moral contra outro empregado em cargo superior ao seu, tentando de certa forma, desestabilizá-lo, por inveja ou cobiça, afim de ocupar o cargo do empregado assediado. Como se relatou anteriormente, não é o tipo de assédio mais frequente nas empresas, porém acontece principalmente em um ambiente de trabalho onde há muita concorrência entre os empregados de todos os níveis de cargo, não importando o grau hierárquico da empresa.

Já o assédio moral na relação descendente, esse mais comum, que provém de hierarquia na relação de trabalho, sendo que o empregador o pratica sobre seus empregados, abusando de seu poder e promovendo constantemente uma violência psicológica contra seus subordinados no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (*apud*. Filho, 2010) descreve: no momento de se abordar o problema das imposições profissionais, é preciso ter consciência de que certas pessoas pouco motivadas por seu trabalho se sentem assediadas sempre que alguém se adverte na tentativa de as estimular. É normal que uma chefia tente motivar seus subordinados, mas ela não deve confundir motivação com exploração. O assédio moral no ambiente de trabalho é causador de diversos males que atingem tanto a saúde mental como a saúde física da pessoa assediada.

Para Oliveira, o assédio moral gera muitos danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo também evoluir para uma doença como estresse, síndrome de *burn-out*, a qual também é conhecida como síndrome do esgotamento profissional, e outros tipos de problemas como alcoolismo, dependência de drogas e até mesmo podendo levar a pessoa assediada ao suicídio.

Conclusão

O assédio moral acontece com frequência dentro das organizações, pode ocorrer entre os funcionários, ou até mesmo por parte do próprio chefe. É provocado pela competitividade entre os funcionários que tentam desestabilizar o outro, ou pelo simples prazer que alguns sentem em ridicularizar o próximo. Este problema existe há tempos, desde o início da escravidão, onde homens eram explorados e obrigados a trabalhar em condições desumanas, porém ganhou maior repercussão após ser abordado pela mídia. O assédio moral se manifesta através de gestos e condutas abusivas, que visam constranger e humilhar o trabalhador na presença de outros, estas manifestações geralmente acontecem com frequência, durante o horário de trabalho, enquanto as vítimas exercem suas funções.

Acredita-se que independente do cargo ocupado ninguém tem o direito de humilhar e constranger o próximo, as consequências da agressão moral são graves interferem de maneira desfavorável na vida das vítimas, ocasionando danos físicos, mentais e morais, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, ou até levar a morte, esta que ocorre quando a pessoa está num avançado grau de depressão, sentindo-se pressionada e comete suicídio.

Para controlar o assédio moral dentro das organizações as empresas podem realizar pesquisas abordando se os funcionários se sentem pressionados dentro do ambiente de trabalho, palestras sobre este tema esclarecendo dúvidas e transparecendo o direito dos trabalhadores dentre outras formas.

Referências

SOUTO, Karine Gomes dos Santos. Assédio Moral no Trabalho, Práticas e Consequências: Um Estudo de Caso nas Empresas do Ramo de Confecções Associadas à Câmara de Dirigentes Lojistas de Montes Claros. Montes Claros – MG, 2009.

OLIVEIRA, Rafael Fries. Assédio Moral Organizacional: Uma Consequência do Mercado Competitivo. Trabalho de Conclusão de Curso. Cruz Alta – RS, 2011.

FAVORETO, Ricardo Lebbos, FAVORETO, G. L., HELLBRUGGE, C., MIRANDA, S. R. F., CRUCIOL, C. V., RONCON, A., FAVORETO, J. L. Assédio Moral no Trabalho: uma análise interdisciplinar. Natal – PR, 2007.

LORENTZ, Cacilda Nacur, LIMA, L. C., FILHO, A. D. M. Assédio Moral: Reflexões sobre seus Impactos nas Organizações, no Papel e na Responsabilidade dos Profissionais de Recursos Humanos. Rio de Janeiro – RJ, 2011.

NOTARIANO, Johnny. Discriminação, Preconceito e Assédio. Revista Partes - Especial sobre Assédio Moral,

LAGE, Mariana Luísa da Costa, EMMENDOERFER, M. L. Congruências e Peculiaridades da Produção Científica em Administração sobre Assédio Moral nas Organizações: Perspectivas para a Gestão Pública. Vitória / ES, 2010.

BARROS, Amon Narciso, ANDRADE, C. R. Assédio Moral e a Violência Inata: Contribuições Freudianas nos Estudos Organizacionais. Rio de Janeiro – RJ, 2010.

NUNES, Thiago Soares, TOLFO, S. R. Comentar e/ou Denunciar o Assédio Moral em uma Instituição de Ensino Superior: as possíveis consequências.

FILHO, Manoel do Nascimento. Dano Moral e a sua Reparação no Ordenamento Jurídico. Cruz Alta – RS, 2010.

BUENO, Peri Saldanha de Elias. O Assédio Moral e suas implicações no ordenamento jurídico brasileiro: uma análise a luz das relações de trabalho. Cruz Alta, 2009.