

ASSÉDIO MORAL: UMA VISÃO DO PROBLEMA

Madachy Tineu Rogas de OLIVEIRA¹; Rachel Helena Nicolella BALSEIRO²

¹ Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, madachyoliveira@gmail.com;

² Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, rachelbalseiro@yahoo.com.br

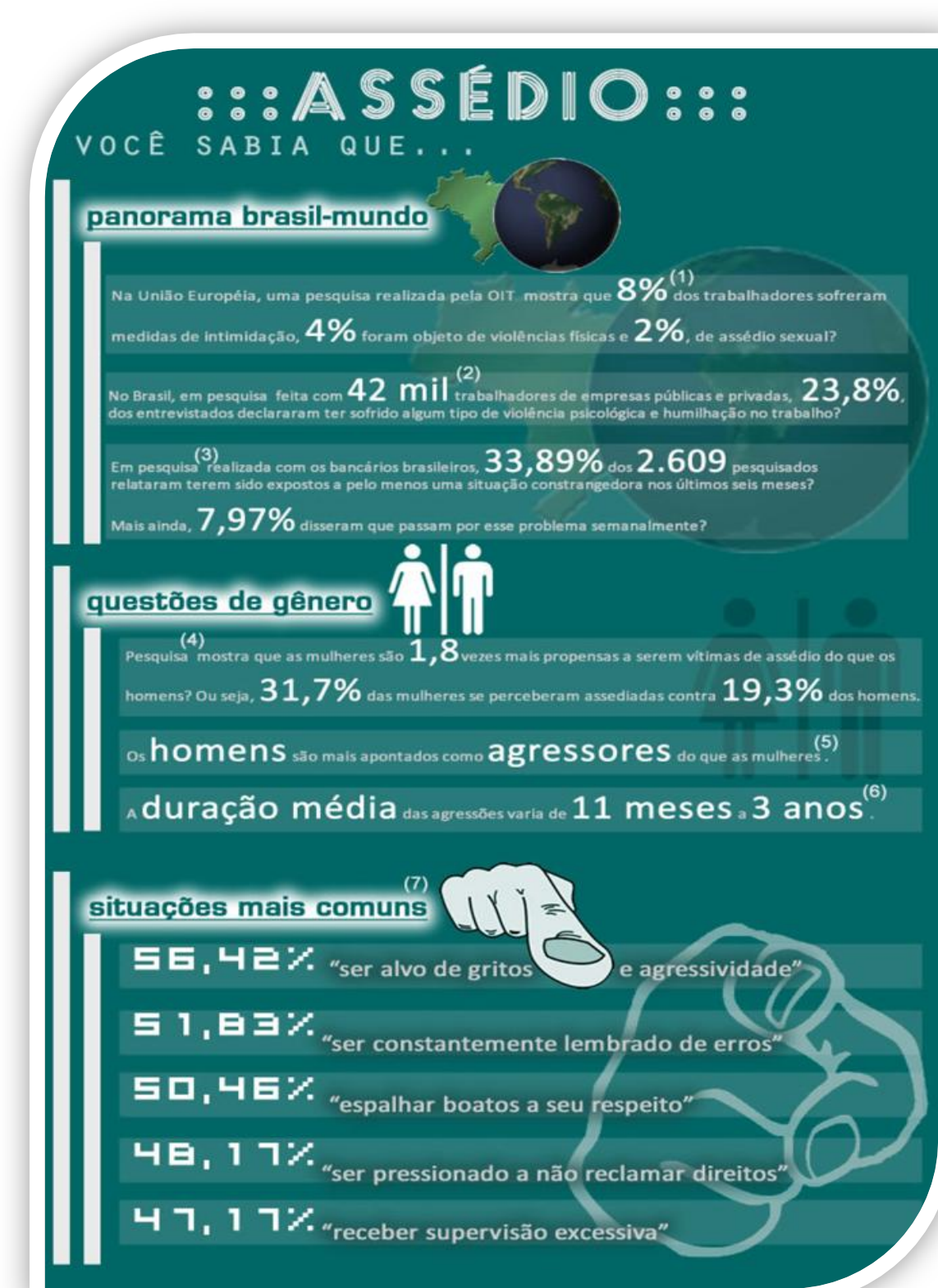
Introdução

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho. O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

As práticas de assédio moral podem se dar tanto do chefe para seu(s) subordinado(s) (assédio descendente), como do(s) subordinado(s) para seu(s) superior(es) (assédio ascendente), entre os colegas de trabalho, ou podem ser mistas, isto é, entre superiores, colegas e/ou subordinados. As ações decorrem das relações interpessoais e/ou do assédio organizacional (quando a própria organização incentiva e/ou tolera as ocorrências). O assédio nem sempre é intencional.

É a resposta “como lidar com o assédio moral?” que será resolvida, e explicar como saber lidar com as mais diversas situações que se apresentam e analisar todas as possibilidades que desencadeiam este tipo de comportamento e como saber contorná-lo.

Figura 1 - DADOS DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO



FONTE: ERA (2015).

Quando não se caracteriza o Assédio Moral

Afinal, as pessoas são bombardeadas diariamente com diversos tipos de humilhações, seja numa fila de um banco, no trânsito, na nossa própria casa; porém não damos a real importância por ser algo ao qual estamos acostumados. Além do que a humilhação tem interpretação diferente para cada pessoa: o que afeta um, não significa nada para o outro, e o que faz isso é a forma de criação, costumes, experiências e circunstâncias vividas e os aspectos culturais.

O tratamento tirânico também é um comportamento confundido com o assédio moral, porém trata-se nada mais nada menos que um estilo de quem o emite e convém de ser aceito ou não por aqueles que o rodeiam, como um chefe opressor causar a demissão de determinado funcionário e assim por diante.

Nas empresas, as políticas de recursos humanos também devem ser observadas, pois muitos dos funcionários ao ingressarem na mesma, mesmo se sentindo humilhados ou

prejudicados as acatam. Entretanto, com isso, seus superiores, apenas fazem cumprir as regras determinadas, sendo assim não caracterizam o ato de assédio moral, desde que não haja excesso.

Figura 2 – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



FONTE: DIMEP (2015).

O perfil do Assediador

O principal foco do perfil psicológico do assediador oscila entre a fraqueza e a perversidade, além de ter outros tantos comportamentos considerados socialmente inadequados, e impressiona uma pessoa com tal fragilidade poder obter comando sobre outro, e conseguir alcançar seu objetivo: praticar o mal.

Geralmente, o assediador se porta como passivo-agressivo, mostrando-se falso, sempre que possível julgando e maldizendo aqueles a seu redor, e torna-se manipulador e assim é percebido, e as menores coisas os tornam arredios, como por exemplo, uma simples sugestão em alguma tarefa, que pode ser recebida como uma ofensa ou indesejável. O assediador apresenta algumas características que consolidam sua forma de agir, como por exemplo, quando apresenta princípios morais e éticos diferentes do que é apresentado pela sociedade, ter experiências anteriores que justifiquem o sucesso desse tipo de ação e que reforça esse comportamento, e cada novo sucesso, aumenta a propensão de que ocorra a repetição.

Como evitar o Assédio Moral

Efetivamente, os recursos que possam ser gastos na prevenção do assédio moral serão amplamente recompensados, porque o assédio moral desestabiliza famílias e reduz a produtividade de equipes de trabalho, e sua prevenção vetará isso; as ações contra a existência do assédio são custos diretos para pessoas físicas e jurídicas e se extinguir esse ato, o tempo pode ser melhor aproveitado em atividades produtivas; melhora o bem-estar das pessoas, o que gera ganho de saúde para as pessoas.

A principal medida de prevenção ao assédio moral é a informação sobre suas características e suas consequências aos trabalhadores, sobretudo aqueles que exercem cargo de confiança.

Nesse sentido, sindicatos profissional e econômico têm feito constar em convenções coletivas de trabalho cláusulas estabelecendo medidas de prevenção contra o assédio moral.

Referências bibliográficas

FIGURELLI, José Osmir; FIGURELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. Assédio Moral: Uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. 181 P.

ASSÉDIO: vc sabia? 2015. Disponível em: <<http://era.org.br/2011/06/assedio-vc-sabia/>>. Acesso em: 26 set. 2015.

ASSÉDIO moral por jornada excessiva de trabalho. 2014. Disponível em: <Assédio moral por jornada excessiva de trabalho>. Acesso em: 15 ago. 2015.

Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS
Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do UNILUS - PPGPE
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

Os nossos inimigos contribuem mais
do que pensamos para o nosso aperfeiçoamento moral.
Eles são os historiadores dos nossos erros, vícios e imperfeições.

