ASSÉDIO MORAL UM MAL SILENCIOSO PRESENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jerson J. Silva, Camila Grosso

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE. Curso de Administração, Presidente Prudente – SP.

RESUMO

O Assédio Moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, com a predominância de condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados. Com a evolução do tempo, progride para estados depressivos, transtornos ansiosos e em situações de extremo sofrimento podem desencadear tentativas de suicídio. Com esta pesquisa buscou-se apontar os principais resultados no ambiente de trabalho, onde impera o assédio moral, entendendo o perfil do assediador e apontando meios de amenizar ou evitar o assédio moral no ambiente de trabalho. Os dados apresentados com o estudo trarão benefícios tanto para as empresas quanto para os colaboradores, pois mostrará aos colaboradores a forma com que esta violência se apresenta, facilitando a identificação do assédio e as melhores condutas a serem tomadas para evitar ou resolver o problema, evitando assim que se crie agressores e agredidos.

Palavras-chave: assédio moral, assediador, organizações.

BULLYING: AN EVIL SILENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

The bullying is characterized by the deliberate degradation of working conditions, with the predominance of negative behaviors of leaders toward their subordinates. With the evolution of time, progresses to depressive states, anxiety disorders and in extreme distress can trigger suicide attempts. With this research we tried to point out the main results in the workplace, where reigns bullying, understanding the profile of the stalker and pointing ways to mitigate or avoid bullying in the workplace. The data presented in the study will bring benefits both for companies and for employees because the employees will show the way in which this violence is presented, facilitating the identification of the harassment and the best approaches to be taken to avoid or resolve the problem, avoiding how you create assailants and beaten.

Palavras-chave: bullying, harassing, organizations

INTRODUÇÃO

Nota-se que com o decorrer dos anos, a competitividade no ambiente de trabalho, dentro das organizações, é cada vez mais comum, tendo como resultado uma jornada de trabalho inconstante e conflituosa, na qual funcionários de diferentes níveis hierárquicos interagem, ora de forma amistosa, ora de forma inescrupulosa. Subjetivamente, incentivados pela busca ao sucesso profissional, grande parcela dos gestores, com a intenção de atingir seus objetivos, utilizam-se do poder que têm, fazendo uso de maus tratos, perseguições, terrorismos psicológicos, desestruturando os demais colaboradores em seus desempenhos laborais, contaminando, assim, todo o ambiente de trabalho.

Tais meios, os quais expõem os trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, têm como destino, degradar a autoestima de seus liderados ou colegas de trabalho, desequilibrando-os de forma que afete a relação interpessoal, com frequência, caracterizando-se como uma forma de Assédio Moral.

Por esse motivo, pressupõe-se que o Assédio Moral vem, constantemente, sendo alvo nas pautas entre debates, palestras e reportagens. No entanto, apesar das diversas exposições, muitos dos afetados permanecem inertes, sendo que grande parte, por desconhecer do amparo legal perante tal violência. Em outros casos, ficam em silêncio por medo das possíveis consequências e represálias. Tais atos negativos refletem diretamente no âmbito pessoal do assediado, trazendo reflexos negativos na produtividade e na carreira profissional do mesmo.

Este estudo se justificou, pois o fenômeno é tão antigo quanto o trabalho. E nesse sentido, supõe-se que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e das trabalhadoras à situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais.

Percebe-se que é mais comum em relações hierárquicas autoritárias, em que colaboradores que passam por este tipo de experiência dentro do ambiente de trabalho, produzem menos dentro do ambiente profissional, o que além de ser prejudicial para si mesmo, causa grande mal estar dentro da organização, comprometendo a qualidade do trabalho e a busca dos objetivos de um grupo todo.

O Assédio Moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, com a predominância de condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados. Aliás, constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa.

O Assédio Moral se revela de inúmeras formas, gestos ou atitudes, em sua maior parte dissimulados, tendo como conteúdo nuclear o desprezo, menosprezo, esquecimento, perseguição e a desqualificação da vítima. Algumas vezes, pode soar como uma gozação ou uma brincadeira.

Sendo um sofrimento provocado pela perversa situação do assédio moral pode manifestar-se pela presença de sintomas persistentes, tais como a cefaleia, fadiga crônica, sensação de mal estar, pressão no peito e estresse. Com a evolução do tempo, progride para estados depressivos, transtornos ansiosos e em situações de extremo sofrimento podem desencadear tentativas de suicídio.

Reação de enfrentamento ao estresse provocado pelo assédio pode levar ao aumento do consumo de álcool, tabaco, drogas, medicamentos, gerando ou agravando situações de dependência química concomitante, afetando o sono, em forma de transtorno.

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc.

Distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral, a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.

Portanto, fica claro que este estudo foi de suma importância, tanto no âmbito social, quanto no âmbito empresarial, pois o assunto ainda se apresenta silencioso, por mais que se torne cada dia mais comum nas organizações e cause mais danos tanto as empresas quanto aos colaboradores (vítimas), ainda se apresenta em desenvolvimento perante as mídias e a sociedade. Com esta pesquisa buscou-se apresentar esclarecimentos sobre tais atos, as formas com que se apresenta, como devem ser evitados e tratados.

Os dados apresentados com o estudo trarão benefícios tanto para as empresas quanto para os colaboradores, pois mostrará aos colaboradores a forma com que esta violência se apresenta, facilitando a identificação do assédio e as melhores condutas a serem tomadas para evitar ou resolver o problema, evitando assim que se crie agressores e agredidos.

Este trabalho teve como hipótese que em um ambiente de trabalho onde impera o assédio moral provavelmente há uma equipe inibida, insegura, que ao invés de potencializar as emoções diárias, seus componentes as reprimem com medo de represálias ou humilhações, com repercussões negativas nos relacionamentos e na produtividade.

O objetivo geral deste trabalho foi estudar o comportamento tanto do assediador quanto do assediado e as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prática violenta intitulada Assédio Moral, caminha junto com o trabalho, por muito tempo se manteve silenciosa e somente nos dias atuais vem sendo estudada e caracterizada a fim de evitar e solucionar problemas relacionados e decorrentes ao ato.

Conforme HIRIGOYEN (2007, p.65):

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

O assédio moral no ambiente de trabalho surgiu juntamente com a criação do trabalho, devido à dificuldade de relações interpessoais que os indivíduos enfrentavam e enfrentam. Por muito tempo, as pessoas enfrentaram tal problema sem saber do que se tratava e nem sabendo que estavam sofrendo tal violência, as empresas sofriam fortes perdas de rendimento, perda de funcionários sem saber também o real motivo de tais situações. Porém com o passar do tempo, muitos psicólogos começaram a se questionar a respeito do tema e resolveram investigar.

ALKIMIN (2007, p.10) diz que:

O assédio moral, sem embargo dos estudos na área da psicologia, medicina e sociologia do trabalho, é um tema de grande interesse jurídico, pois, conceitualmente destacando, significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõem o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, e certo que de maneira prolongada, visando discriminar e/ou excluir a vítima da organização e ambiente de trabalho.

De acordo com a ideia da autora, nota-se que o assédio moral, atinge o indivíduo em diferentes panoramas, prejudicando sua saúde mental, saúde física e até mesmo o seu convívio

social com os demais indivíduos, o que amplia sua classificação de apenas um problema profissional, que causa danos e perdas no âmbito organizacional, referente a desestímulo e queda de produtividade, mas também problemas no âmbito social do indivíduo, tornando seu convívio com outras pessoas mais doloroso, amedrontador e receoso, levando o mesmo ao pânico, depressão e em casos mais extremos até a tentativas de suicídio.

Com o mundo cada vez mais capitalista, onde as empresas geralmente pensam somente no seu ganho financeiro a qualquer custo, os funcionários ficam mais propensos a desenvolverem comportamentos não condizentes com o meio social, afim de mostrar resultados e para alcançar seus objetivos esses cometem violência contra outros colaboradores que se apresentam mais frágeis e “aptos” a absorverem os atos. Essa violência pode se apresentar de diferentes formas, em sua maioria se mostram de forma silenciosa, onde é pouco perceptível pelos demais funcionários do ambiente.

A prática violenta é executada com o intuito de prejudicar, humilhar, desestabilizar emocionalmente de forma repetida e contínua, onde em muitos casos leva o funcionário a insatisfação, desmotivação, medo, queda de produção, resultando em afastamento do trabalho e até mesmo demissão. Todos esses fatores provocam humilhação ao trabalhador, sentindo-se inferiorizado, atingindo diretamente sua autoestima.

Em relação à humilhação, a mesma se caracteriza pelos fenômenos vertical e horizontal, (FROST, 2004). O de caráter vertical decorre diretamente das relações autoritárias, desumanas e aéticas. Exemplo disso são os desmandos, a manipulação, o medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade.

Simionato (2006, p. 134) coloca que: “frequentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e consequente desemprego”. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, serem humilhados/as e demitidos/as, com o intuito de manter o emprego.

O que pouco se discute, ou o que evita-se discutir é que além do Assédio Moral ser o causador em muitos casos dessa pressão no ambiente de trabalho, gerando um clima sem condições básicas para desenvolvimento das atividades profissionais, e sendo principal causa para desenvolvimento de doenças aos colaboradores, essa violência também pode estar do outro lado da moeda, ou seja, pode ser que ele não seja o causador disso muito, mas ele pode ser causado por isso tudo.

Portanto, a pressão por resultados, a busca por cargos mais altos, podem fazer com que colaboradores utilizem-se desse artifício a fim de buscar seus objetivos, ou até mesmo para eliminar a quem não o agrada ou não compartilha da mesma opinião dentro da organização.

RESULTADOS

A pesquisa revelou que o assediador, geralmente, se apresenta como uma pessoa narcisista que pensa em si próprio em primeiro lugar, a opinião dos outros fica em segundo plano e tem sempre menos importância que a sua, é egoísta, invejoso, covarde e não apresenta um “pingo” de compaixão pelos outros.

As características do narcisista, em sua maioria, são notadas pela coletividade, percebida quando uma pessoa é, por exemplo, egoísta, porém fica mais difícil a identificação do assédio em si quando cometido contra uma única pessoa, pois os atos danosos tendem a ser mais sutis, intensidade pequena, porém com grande frequência, o que mina a autoestima e a saúde da vítima.

O assediador comete tais violências pois demonstra ser uma pessoa frustrada com a própria vida, não se acha capaz de alcançar seus objetivos de forma correta e respeitando o espaço de cada um. Portanto, vendo que os que o cercam apresentam melhores capacidades (ao menos a seus olhos), este utiliza-se de atalhos para desestabilizar os outros e se sentir superior.

O assediado ao contrário do que se acredita sem estudar sobre o assunto, não é uma pessoa fraca, com baixa instrução, com capacidade intelectual reduzida, ao contrário disso, a vítima em sua maioria são pessoas bonitas fisicamente, com grande capacidade intelectual e potencial profissional promissor, e é exatamente isso que as torna alvo do assédio. A inveja que tais características causam e o medo de outro de ser superado profissionalmente por essa pessoa faz com que se inicie a violência. As vítimas que aceitam essas violências e sofrem constantemente com tais atos, o que o caracteriza o assédio moral, realmente podem ser consideradas pessoas mais frágeis emocionalmente, mas nada que tire seu potencial produtivo e capacidade de crescer profissionalmente.

Pode ser citado como pessoas emocionalmente mais frágeis, mulheres e pessoas adoecidas. Mulheres em sua maioria possuem um lado emocional mais aflorado, o instinto materno, de levar as situações pela emoção, o que as tornam mais atingíveis por atos de violência psicológica e pessoas adoecidas por estarem fragilizadas por sua situação, podem não apresentar resistência ao sofrer assédio.

É de suma importância que as organizações tomem conhecimento de todas essas consequências, pois além de poderem enfrentar problemas de convivência interpessoal e judicial entre seus colaboradores com casos de assédio moral, fica nítido que a perda produtiva também é grande, ambientes profissionais com foco de assédio moral, produzem menos, com menor qualidade acarretando prejuízo a organização.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho podem facilmente quebrar as barreiras profissionais da vítima, que incluem o absenteísmo, baixa produção, redução da capacidade intelectual, falta de interesse profissional e tomar proporções pessoais na vida do indivíduo, levando ao pânico, cefaleia, baixa autoestima, medo de convívio com outras pessoas, problemas gastrointestinais, desenvolvimento de vícios como álcool, tabaco, drogas ilícitas, e chegar aos piores danos como tentativas de suicídio.

DISCUSSÃO

O Assédio Moral dentro das organizações, mesmo ainda não sendo muito discutido e desconhecido por muitas pessoas, apresenta-se como um assunto amplo, com diversos pontos de vistas e panoramas, devendo ser analisado caso a caso até que se chegue a uma vítima, a um assediador e que tipo de assédio foi cometido.

Mas fica nítido perante todas as suas características, as formas que ocorrem e os danos causados para a empresa e principalmente para a vítima que é uma violência que não deve ser tolerada ou ignorada, e sanada de forma preventiva e enérgica pelas pessoas competentes.

O trabalho desta pesquisa, amparado pela pesquisa bibliográfica, surpreendeu na busca por informações a respeito do tema, pois apesar do assunto estar em evidência nas mídias e até mesmo das organizações a pouco tempo, já foi possível encontrar muitas bibliografias específicas a respeito do assunto, isso mostra que o estudo é feito a um bom tempo e autores já se preocupavam com o problema a décadas atrás.

O estudo esclareceu muitos pontos a respeito do assédio moral que ainda não se possuía conhecimento para nós pesquisadores. Após estudo em uma grande quantidade de material bibliográfico, artigos, palestras, vídeos, notamos que o assédio moral não pode ser caracterizado por apenas um ou alguns atos de violência ou hostilidade cometidos por um ou mais indivíduos contra uma única pessoa. A caracterização do assédio moral se dá por uma série contínua de atos violentos contra a vítima o que com o tempo tende a minar a autoestima e a saúde de muitos trabalhadores.

Percebeu-se que a violência em decorrência do assédio moral existe desde o início da atividade como prática do trabalho, mas se mostra mais frequente e mais intensa dentro das organizações atuais, devido a competitividade negativa que as empresas exercem no mercado, a pressão dos patrões por melhores resultados de seus subordinados, ambientes de trabalho desumanos, cumprimentos de metas impossíveis, cargas horárias excessivas em busca de lucro sem pensar no bem-estar da pessoa, o que com o passar dos anos foi modificando radicalmente o real sentido do trabalho, passando de uma atividade que engrandecia o homem e era realizado para que todos sobrevivessem através de trocas, onde cada um faria o que melhor sabia, e tornando-se uma atividade muitas vezes violenta e degradante, onde o lucro e o poder são os únicos resultados visados.

Esse tipo de ambiente tornou-se um verdadeiro “estopim de pólvora”, onde pessoas com caráter propenso a se tornarem assediadores se aproveitam da situação para alçar voos mais altos dentro da organização passando de forma inescrupulosa por cima de outras que geralmente apresentam melhores capacidades que as suas.

CONCLUSÃO

Vê-se que o problema pode tomar proporções muito além das imagináveis, portanto é de suma importância que a própria organização mantenha seus colaboradores informados sobre tal assunto, incentive e crie condições para um ambiente profissional saudável onde o objetivo é todos crescerem juntos e não somente um se destacar.

O sucesso da coletividade pode ser a chave para que o assédio não se apresente em uma organização. Incentivar a competitividade sadia, apresentar metas e objetivos alcançáveis a todos e o trabalho em equipe também são ferramentas fortes no combate a esse tipo de violência. Estimular a longevidade profissional na mesma empresa, programas de carreira, fazendo com que se diminua a rotatividade de funcionários e os mesmos estabeleçam vínculos de afetividade podem amenizar ou até mesmo evitar o problema.

Porém, sabe-se que mesmo tomando todas essas providências, em alguns casos não é possível evitar conflitos interpessoais, é da natureza do ser humano, mas quando isso ocorrer, não se deve fazer vista grossa e muito menos “jogar a sujeira por baixo do pano”, mas sim tomar as medidas necessárias de forma enérgica e exemplar para resolver o problema.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª ed. (ano 2005), 3ª tir. Curitiba: Juruá, 2007.

CARVALHO, N. G. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Rideel, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FROST, Peter. **As emoções tóxicas no trabalho**. São Paulo: Futura, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 9ª ed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2007.

SIMIONATO, Mônica. **Competências Emocionais: o diferencial no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

SOARES, L. Q. **Interações Socioprofissionais e Assédio Moral No Trabalho: Ou você interage do jeito deles, ou vai ser humilhado até não aguentar mais**. 1ªed. São Paulo - SP: Casa Psi Livraria, 2008.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C. D. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Juiz de Fora: 2004.