

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

JOELMA SILVÉRIO DE LELES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

**PATOS DE MINAS
2018**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

JOELMA SILVÉRIO DE LELES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Resende Bonvicini

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

JOELMA SILVÉRIO DE LELES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 25 de junho de 2018.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Resende Bonvicini
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Prof. Esp. Bráulio Emilio Maciel
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Profa. Esp. Cintia Cristina Moura
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho a todos que contribuíram em minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especialmente: A Deus, a quem devo minha vida. A minha mãe e meus irmãos e meu noivo Jean que sempre me apoiaram nos estudos e nas escolhas tomadas. A minha orientadora Profa. Ma. Constance Resende Bonvicini que teve papel fundamental na elaboração deste trabalho.

Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.

Eleanor Roosevelt

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

MORAL HARASSMENT IN THE ENVIRONMENT OF WORK AND VIOLENCE

Joelma Silvério Leles¹

Constance Rezende Bonvicini²

RESUMO

O presente trabalho refere-se há uma revisão conceitual da literatura de cunho qualitativo e possui como objetivos descrever quais as formas do assédio moral, como ele ocorre dentro das organizações, como esse tipo de violência afeta as pessoas. Enfatiza-se como o profissional da psicologia pode atuar nesse seguimento para reduzir a incidência dessa prática abusiva, implantar políticas de prevenção e combate ao assédio moral e dar suporte aos assediados. Discute-se sobre o assédio moral de forma que a violência, atenta contra a integridade da pessoa, podendo resultar em sérias conseqüências físicas e psíquicas. As empresas pressionam além do limite seus empregados, submetendo-lhes a tratamentos humilhantes e degradantes em nome do bom desempenho, infringindo a garantia primordial do ser humano, que é sua dignidade. O profissional em psicologia fica limitado na empresa há somente a seleções e treinamentos, quando poderiam implantar práticas de prevenção do assédio moral e oferecer tratamento aos envolvidos nessa violência, só que infelizmente o assédio é difícil de ser provado, sobretudo quando sem a cooperação do assediado que freqüentemente não se manifesta.

Palavras-chave: Assedio moral. Violência.Trabalho.

ABSTRACT

The present work refers to a conceptual review of qualitative literature and aims to describe what forms of moral harassment, how it occurs within organizations, how this type of violence affects people. It is emphasized how the psychology professional can act in this follow-up to reduce the incidence of this abusive practice, implement policies to prevent and combat bullying and support the beleaguered. Bullying is discussed as a form of violence, attacking the dignity of the person, and can result in serious physical and psychological consequences. Companies push their employees beyond their boundaries, subjecting them to humiliating and degrading treatment in the name of good performance, violating the primordial guarantee of the human being, which is his dignity. The professional in psychology is limited in the company there are only selections and training, when they could implement practices to prevent bullying and provide treatment to those involved in

¹Graduando em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). joelmaleles28@gmail.com

²Doutoranda pela UCES _Buenos Aires. Docente e orientadora do Departamento de Graduação em Psicologia da FPM. constancebonvicini@yahoo.com.br

this violence, but unfortunately harassment is difficult to prove, especially when without the cooperation of the harassed which often does not manifest itself.

Keywords: Moral harassment.Violence. Work

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral quando ocorre no ambiente de trabalho é uma interface maléfica, complexa que prejudica e causa danos à população mundial. Como forma de violência, envolve princípios éticos individuais e coletivos e que pode interferir na qualidade de vida dos trabalhadores, levando a doenças físicas, psíquico-emocionais e tormento no trabalho. Entretanto só recentemente esse fenômeno começou a ser estudado de forma mais incisiva nas organizações. Muitas vezes essa violência não é diagnosticada previamente, pois, para que uma conduta seja identificada como assédio moral, o intuito do assediador, a continuidade e frequência com que as situações são ocorridas precisam ser investigadas, o que às vezes dificulta a sua identificação no início (Barros, 2004).

O assédio moral é definido pela subordinação do trabalhador a constantes repressões e vexames, pela degradação fixada das condições de trabalho e é capaz de criar o silêncio individual e coletivo, no qual os assediados firmam uma espécie de pacto de tolerância, provocando desestabilização e fragilidade das vítimas. Manifesta-se, contudo, em atitudes violentas e sem ética que causam consequências negativas na personalidade da pessoa assediada, manchando sua noção de dignidade e violando seus direitos fundamentais. Os Assediados acabam por perder a autoestima, não conseguem ter um rendimento satisfatório no trabalho, duvidam de sua própria capacidade e se vêem desacreditados pelos outros (Hirigoyen, 2011).

É valoroso que os trabalhadores estejam instruídos para identificar o assédio moral, para poder evitá-lo, proteger-se e combatê-lo. Os poderes públicos conscientizam os trabalhadores, através de campanhas publicitárias, mostrando como é definido o assédio moral. Existem leis que punem os assediadores, apesar de não existir uma lei federal específica sobre o assédio, desde a Constituição Federal já estão previstas medidas contra a violência por meio de proteção ao trabalhador no que diz respeito aos princípios e direitos dos cidadãos. Observa-se

que os municípios e os estados vêm criando leis específicas, o que ajuda a combater essa prática, além de muitos projetos federais em tramitação. Muitas vezes essa violência é de difícil caracterização ou os assediados não denunciam por se sentirem acuados, mais é importante a informação, a conscientização de todos para reduzir e extinguir essa prática (Soares & Oliveira, 2012; Schlindwein, 2013).

As repercussões da violência moral na vida das pessoas são devastadores, prevenir essa prática e preservar a saúde mental dos trabalhadores é fundamental. As organizações devem proporcionar um ambiente benéfico, com condições satisfatórias de trabalho, oferecendo dignidade aos trabalhadores, inclusive a valorização de todos, com respeito aos direitos do cidadão e com a vida. Os trabalhadores, desde os cargos mais baixos aos postos mais elevados, devem se basear nos princípios éticos e morais, com respeito às diferenças e individualidades de cada um. Os Psicólogos organizacionais podem ajudar na prevenção: um exemplo seria o desenvolvimento e implantação de um código de ética e/ou de condutas nas organizações; e programas de treinamento como o intuito de prevenir atitudes violentas no trabalho. Nos casos já diagnosticados, pode, através de aconselhamento, grupo de apoio, diretrizes de reabilitação e o funcionário ser acompanhado quando retorna ao trabalho e na criação de um sistema de ouvir, a terapia narrativa, a terapia cognitivo-comportamental, grupos de autoajuda e diversos outros de psicoterapia (Hirigoyen, 2011, 2005).

Não é missão das mais fáceis estar diante do assédio moral e suas conseqüências, mas os últimos anos vêm crescendo a divulgação e o combate contra essa prática maléfica causadora de problemas e doenças físicas, psicológica e social. Combatê-las é imprescindível e exige a formação de um grupo multidisciplinar, onde todos nas organizações ou na sociedade lutem contra essa violência. Promover o respeito com as diferenças, com moral e ética para despertá-lo para esses valores, acredita-se que o assédio moral nas organizações possa ser amenizado e/ou até extinto, ocasionando um menor sofrimento aos colaboradores.

Este estudo foi feito, através de uma revisão da literatura, sendo de caráter qualitativo e descritivo. Para realização deste trabalho foram utilizados como materiais e fontes de pesquisa: livros, artigos científicos, teses e dissertações, conseguidos através de empréstimos, compra, sites de instituições de ensino superior e em bases de dados disponibilizados pela internet, SCIELO.

Foram usados preferencialmente artigos publicados no período compreendido entre 2010 a 2017, bem como obras clássicas e autores conhecidos na área, escritos no idioma português e inglês. As palavras-chave utilizadas na busca de materiais foram: assédio moral e trabalho, a atuação do psicólogo nas organizações de trabalho.

O assédio moral cometido no ambiente de trabalho o assédio moral é uma prática abusiva e repudiada pela sociedade, pois fere a dignidade humana, e os valores sociais e trabalhistas. Além de causar vários males aos colaboradores que se sentem acuados e oprimidos, chegando até serem afastados do trabalho. Diante disso se faz necessário uma ampla reflexão deste tema para analisar as causas e os efeitos dessa agressão e como o psicólogo pode interferir para amenizar o sofrimento dos trabalhadores e implantar praticas para precaver e coibir o Assédio Moral.

Diante da gravidade do assédio moral e da relevância desse tema proposto o presente trabalho efetua-se por tomar grande espaço no meio acadêmico, nas empresas e na sociedade. Esta pesquisa, tem como objetivo descrever quais as formas do assédio moral e como ele ocorre dentro das organizações. Enfatizando-se como esse tipo de violência afeta as pessoas e como o profissional da psicologia pode atuar nesse seguimento para reduzir a incidência dessa prática abusiva, implantar políticas de prevenção ao assédio moral e dar suporte aos assediados.

2 ASSÉDIO MORAL

Nós primórdios a humanidade era composta de seres nômades que saiam à procura de alimentos, eles colhiam frutos, caçavam dentre outros, para sobreviver. Quando o homem começou a dominar as técnicas de agricultura, a produzir ferramentas e a domesticar os animais para satisfazer suas necessidades básicas ele se estabeleceu em um local do amanhecer ao entardecer, os humanos espalhavam sementes, aguavam plantas, arrancavam ervas daninhas do solo e conduziam ovelhas a pastos escolhidos. Esse trabalho fornecia mais frutas, grãos e carne. Foi uma revolução na maneira como os humanos viviam (Harari, 2015).

Os Humanos ao satisfazer suas necessidades básicas de sobrevivência, produzindo seus alimentos com sobra, ampliam-se as necessidades em relação a outros homens e criam-se as iterações sociais (escravismo, feudalismo, capitalismo).

Deste modo o trabalho fica subordinado a determinadas fontes sociais historicamente limitadas e a organizações técnicas. Separando a humanidade em classes sociais, onde alguns têm muito e muito tem pouco e esses que tem menos, são forçados a trabalhar de maneira precária, sendo explorados e humilhados (Oliveira, 2006).

A violência sempre esteve presente na história da humanidade, desde os primórdios egípcios, romanos, dentre outros impérios, usavam do poder para escravizar pessoas. O Brasil colônia trazia grande volume de africanos para serem utilizados em trabalhos forçados e tratados como animais. Nos USA, século XIX, aconteceram casos como o do grupo de mulheres de Nova Iorque trabalhadoras de uma empresa do ramo têxtil, que foram agredidas pela polícia e mortas em um incêndio, por reivindicarem melhores condições de trabalho, ficando marcado como o dia internacional da Mulher (Leite, 1999).

No início do século XX surgem o Taylorismo e o Fordismo o que revolucionou a forma de produção. O que antes era feito de maneira artesanal, no qual o artesão fazia todo processo de produção, do tratamento do couro há produção final do objeto. Com a racionalização do tempo e a divisão do trabalho criada por Frederick Winslow Taylor a produção passa a ser feita em etapas e o conhecimento fica fragmentado, dessa forma, as pessoas passam a serem tratadas como máquinas. O processo de produção foi padronizado com atividades simples e repetitivas, enquanto o automóvel (produto fabricado) era deslocado dentro da fábrica por uma esteira, os operários se dividiam por determinados locais para a realização de uma tarefa específica. Desse modo, o ritmo de trabalho era ditado pelas máquinas, onde esse processo provocava uma alienação física e psicológica nos trabalhadores. (Chiavenato, 2005).

A convivência no ambiente de trabalho gera conflitos que em um lado ficam as organizações que querem maximizar os lucros e reduzir ao máximo as despesas, exigindo das pessoas cargas de trabalho intensas, utilizando-as como recursos, extraindo o máximo de suas capacidades. Do outro lado as organizações que ganham em eficiência conseguindo alcançar os resultados esperados, essa discordância entre o empregador e o trabalhador gera descontentamento, constrangimentos e violência. Os trabalhadores são forçados a trabalhar, muitas vezes em condições insalubres causando problemas de saúde físicos e psicológicos (Chiavenato, 2005).

A violência é um assunto corriqueiro na vida contemporânea é comum ver em jornais, em periódicos e nos noticiários, do mundo todo, relatos sobre agressões que podem ser físicas, verbal, moral, dentre outras, seja por gênero, por classe social, pela cor da pele, pela preferência religiosa, pela demonstração autoritária e várias outras maneiras de diminuir, infernizar o outro individuo ou grupo. O Assédio é o ressentimento, definido como um sentimento vivido em silêncio, mobilizando a capacidade de agir, obstruindo as iniciativas e as ações espontâneas no grupo de trabalho (Soares & Oliveira, 2012).

O assédio moral só recentemente passou ser discutido, embora o fenômeno seja tão antigo como o trabalho em si. Pesquisadores perceberam que esse fenômeno intervém de forma direta na existencia dos trabalhadores, de seus familiares e estabeleceram forte associação entre o assédio moral e a depressão sendo um fator etiológico que causam danos a saúde mental. As pessoas que sofrem o assédio moral estão expostas a um maior risco de doença cardiovascular, ansiedade e obesidade (Hirigoyen, 2011).

Por assédio moral em uma estrutura organizacional, entende-se qualquer conduta abusiva como: palavras, atos, gestos, escritos que por ventura traga dano à dignidade, ou à plenitude física ou psíquica de um trabalhador, pôr em perigo seu emprego ou arruinar o ambiente de trabalho (Barros, 2004). O assédio moral constitui-se em situações que expõe o trabalhador a situações vexatórias, ofensivas e constrangedoras, de forma contínua e prolongada durante o expediente de trabalho, partidas dos companheiros de trabalho, ou chefes e dirigida a um ou mais subordinados, causando a desestabilização da vítima (Clot, 2011).

Com a globalização e a modernização das indústrias o ritmo do trabalho vem aumentando, em que são impostas metas quase impossíveis de se alcançar, jornadas de trabalho em turnos, estrutura hierárquica, intensidade, monotonia, repetitividade e a responsabilidade excessiva. Tais fatos são algumas formas de violência intrínsecas e são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.

O assédio moral é um acontecimento mundial, complexo e multicausal que ocorrem devido à fatores sociais, organizacionais, econômicos e ligados a cultura. Tendo como referencia os comportamentos agressivos que tem como foco humilhar, rebater e destruir o psicológico do individuo ou grupo assediado, no ambiente de

trabalho. As intervenções psicológicas, podem ser exigidas devido ao sofrimento psíquico e adoecimento no ambiente de trabalho.

As organizações também são penalizadas com as conseqüências do assédio moral, os colaboradores têm sua eficiência e eficácia comprometida a produtividade é reduzida, causando um ambiente de trabalho conturbado e pesado com conseqüência a perda na lucratividade o aumento da rotatividade dos funcionários. Em casos mais extremos pode ocasionar a abertura de processos jurídicos com pagamento de indenizações provocando uma degradação da imagem da empresa, com publicidade negativa pode tornar difícil a dotação do pessoal, assim como as relações com a clientela (Schlindwein, 2013).

3 A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A violência no ambiente de trabalho não é algo novo, sempre esteve presente nas relações trabalhistas, mas os novos formatos de trabalho geram ambientes organizacionais favoráveis para a ocorrência de situações de violência tais como: política neoliberal, reorganização produtiva, precarização do trabalho, desemprego estrutural, novos formatos para gestão de pessoas (Chiavenato, 2005).

O assédio moral em hipótese alguma é restrito ao poder hierárquico ele pode ocorrer a qualquer um no ambiente de trabalho, desde os cargos de diretoria e chefia até os cargos de base e operacionais da empresa. O assédio pode ser dividido em três vertentes a **Vertical**, quando é praticado pelo superior sobre seus subordinados; a Horizontal, quando é praticado entre colegas de serviço no mesmo nível hierárquico; e a Ascendente, quando é praticado pelo subordinado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe (Brasil, 2008).

Em algumas situações, o assédio moral não é intencional, mesmo assim, provoca e causa dor e sofrimento. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de autoridade freqüente e repetitivo tais como; piadas de gosto duvidoso, isolamento, não comunicar a pessoa informações úteis para a realização do trabalho, dentre outras, são umas formas de violência psicológica (Brasil, 2008).

As agressões que são impostas as vítimas causam danos à saúde da pessoa, o comportamento intimidador, perverso e violento pode causar várias doenças

físicas, psicológica, social, estrutural, simbólica/imaginária e a econômica (Faria & Meneghetti, 2007). Importante se faz esclarecer sobre as formas de violência:

Violência Física: São condutas e comportamentos de afronta, desprezo e abuso no local de trabalho, que são determinados pelo abuso de poder, ameaça e da punição. (Brasil, 2008). Que incide no corpo do trabalhador, agressões propriamente ditas, ao desgaste físico sofrido por ele em razão do intenso ritmo de trabalho, da rotina das tarefas, do excesso de horas trabalhadas, das atividades insalubres, restrição da liberdade, trabalho escravo, trabalhos que coloquem em risco a vida do trabalhador (Faria & Meneghetti, 2007).

Violência Psíquica: É a exploração dos aspectos psicológicos dos trabalhadores em favor da organização, desencadeando doenças psicossomáticas como estresse, síndrome do pânico, depressão, obsessões, neuroses e outras (Faria & Meneghetti, 2007).

A pressão excessiva para cumprir as metas, exposição constrangedora, comparações entre os membros do grupo, competitividade exacerbada, falta de ética, ameaça de demissões constante, humilhação e supervisão contínua e rígida, isolamento do indivíduo, deslocar para outra cidade ou setor para forçar o pedido de demissão, dentre outros, são formas de violência psicológica freqüentes nas organizações (Schlindwein, 2013).

Violência Social: É referente à reprodução dos meios onde os indivíduos vivem, pela supervalorização do senso comum, da moral vigente, dos costumes, das tradições, dos enquadramentos sociais, dos compartilhamentos sociais sem questionamentos. O emprego é valorizado como uma oportunidade criada pela organização, provocando nos empregados certa idolatria pela empresa empregadora (Faria & Meneghetti, 2007). Outra causa da violência social é comum onde os colaboradores estão afastados do labor, por algum problema de saúde, seja ele físico ou psicológico, que acabam sem recursos financeiros para prover suas necessidades. O sistema previdenciário, muitas vezes é lento e os recursos oriundos não são suficientes. A assistência médica dá qual tem direito por diversas vezes não consegue satisfazer a demanda, podendo agravar mais ainda o quadro de adoecimento do trabalhador. (Schlindwein, 2013).

Violência Estrutural é caracterizada pelo uso da “razão”, sem questionar, tem base legal dentro da empresa, tem aceitação da sociedade, é explicada e justificada, e ditas como legítimas e necessárias e são baseadas na estrutura burocrática da

organização. São dois os exemplos de violência Estrutural, o primeiro a Obstinação pelos resultados, são esses que garante o lucro dos acionistas a remuneração, visibilidade, crescimento e continuidade. E o segundo, conhecer e respeitar as leis e as normas que são relacionadas à sua pratica e da empresa, (código de ética e conduta), sem questionar, deve acatar de maneira passiva e sem indagações. Os colaboradores não participam da elaboração dessas regras, elas são impostas de maneira arbitrária (Faria & Meneghetti, 2007).

Violência Simbólica e Imaginária: É a manipulação dos imaginários individuais e coletivos em favor da organização e associada às expectativas internas do indivíduo. A empresa utiliza simbolismos, (signos,misticismo, linguagens,etc.) transfere valores da empresa para as pessoas para intensificar os vínculos entre os colaboradores e destes com a organização. Usam-se frases de efeito, de motivação, cria uma ilusão de família, onde todos crescem junto, encantar a pessoa, vende a ideia de sucesso fácil, de pertencer a algo maior. A seguir alguns exemplos: *Empresas encantadoras possuem pessoas encantadoras, Vocês têm que conquistar não só a regional, não só o Brasil, mas as Américas! ; Pensamos e agimos como donos do negócio, sendo recompensados como tal* (Faria & Meneghetti, 2007).

A violência resultante consiste na passividade com que se aceita a ética e a moral instituídas pela organização na criação de valores sociais que as pessoas precisam seguir (Faria & Meneghetti, 2007).

Violência Econômica: geralmente é mascarada com o discurso das oportunidades oferecidas, de uma vida financeira melhor que a organização possibilita aos funcionários o que os leva a aceitar as condições atuais em detrimento de oportunidades futuras. Outra forma é a pressão por resultados associada à política de 'encantamento' do cliente, que leva os trabalhadores a consumir seus recursos financeiros em favor do cliente, mesmo que momentaneamente. Essas atitudes são maneiras de obter vantagens financeiras por parte dos empregadores como conseqüência promovem às desigualdades salariais, a exploração do trabalho, as remunerações incompatíveis com as tarefas realizadas pelos trabalhadores.

Violência Sexual: é algo que está presente nas relações onde há poder e dominação, que são tomadas pelos empregadores, líderes, encarregados e chefes que se aproveitam do seu cargo para conseguir vantagens sexuais. Incomodando os assediados, que não deixam se submeter e são discriminados, isolados e

desqualificados, fazendo com que eles desistam do emprego ou os demitindo como forma de punição, causando interferência entre casais, degradando as condições no trabalho e os considerando vexatório criando um clima de hostilidade e de intimidação (Barreto, 2006). Essa violência é caracterizada pelo contato físico indesejável, regada de comentários maldosos, fofocas, atitudes irônicas, amostra de materiais pornográficos, chantagens, insinuações, promessas de ganhar vantagens ou promoções profissionais. Essa violência pode desencadear no indivíduo ansiedade e medo, que causa agravamento de doenças preexistentes além de evidenciar a violência sutil que permeia o ambiente de trabalho (Brasil, 2008).

Existem muitas outras as formas de violência no ambiente do trabalho, foram descritas aqui, aquelas que estão mais evidentes e presentes nos estudos. Em muitos casos é difícil enquadrar em uma única forma de violência, normalmente elas aparecem de maneira combinada utilizando de várias formas de agressão, pois, os limites entre eles são tênues, de modo que um mesmo fato pode caracterizar-se por mais de uma forma de violência.

Toda organização tem o dever de proporcionar um ambiente saudável de trabalho, cuidando da saúde física e emocional dos seus colaboradores. Deve proporcionar uma comunicação eficiente entre todos níveis hierárquicos com uma concepção educativa de respeito às leis, as regras da instituição e as diferenças individuais. Ainda devem adotar medidas estratégicas e preventivas para inibir as práticas discriminatórias e violentas (Brasil, 2008).

As empresas devem esclarecer de maneira clara e objetiva, a todos os funcionários e membros que não é permitido nenhuma forma de discriminação ou violência, devem promover debates, palestras e treinamentos a todos os indivíduos, que já fazem parte da organização de forma periódica. Também os novos integrantes devem ser orientados, sobre as regras e a política da empresa, criando assim uma cultura na instituição, onde não é permitida qualquer forma de violência (Brasil, 2009).

No entanto é sabido que muitas empresas ainda não têm em suas bases a prevenção e o combate ao assédio, elas têm um alto grau de exigência do nível de produtividade e comprometimento dos seus colaboradores, elas têm motivações políticas visando à máxima eficiência e maior lucro, padronizando e transformando os indivíduos em peças em máquinas que repetem sem ter senso crítico, algumas praticam a violências como a simbólica / imaginária a econômica, dentre outras

como formas de abusos, como estratégia para alcançar seus objetivos. Entretanto essa prática, em longo prazo, causa danos à imagem do empregador e a saúde dos seus servidores (Brasil, 2008).

A violência no trabalho causa serias conseqüências à organização e aos seus membros, mudar esse cenário e inserir uma cultura que respeita e previne da violência, incentivando diálogos entre colegas, garantir isonomia, isenção e imparcialidade, trazendo segurança entre os colaboradores que estarão aptos a reconhecer as práticas de abuso e discriminação são atribuições de todos na organização, cabem aos gestores, psicólogos dos recursos humanos promoverem e garantirem essas mudanças e direitos (Brasil, 2009).

É fundamental detectar qualquer processo de violência, isolamento o mais cedo possível, o assédio começa em atitudes simples e discretas e se não for coibido pode se multiplicar e tornar-se de grandes proporções. O Psicólogo ao detectar qualquer sinal de violência deve reunir a pessoa afetada, o chefe e os colegas, para que possa ser esclarecido o caso. Sendo necessário uma análise coletiva dos acidentes e incidentes é necessário que haja compreensão dos significados psicológicos, institucionais e sociais do fenômeno (Brasil, 2008).

Quanto a legislação brasileira, ela prevê punições para as pessoas e empresas que praticam assédio moral. Hoje já existem leis específicas que tratam desse assunto com penas mais claras, mas, desde constituição federal de 88 a violência já era prevista e reprimida, apesar de não trazer tema assédio moral propriamente dito ela protege os indivíduos contra a violência.

Somente em 2000 foram elaboradas as primeiras leis específicas a fim de combater a violência no trabalho, através de decretos municipais, essas leis garantem o direito da sociedade de se posicionar diante alguns tipos de condutas que se referem ao assédio moral. Garante aos trabalhadores que vivenciaram e passaram por sofrimentos no ambiente de trabalho o direito a indenizações e pune as pessoas e instituições causadoras desses abusos. O assédio moral é constituído em falta grave por parte da empresa ou instituição, onde o trabalhador pode solicitar a esse dispositivo para defender a rescisão do contrato de trabalho (Tolfo et al., 2013).

Existem muitas leis que garantem os direitos dos trabalhadores e combatem a incidência do assédio moral, entretanto falta uma lei federal específica, na qual seja prevista de maneira mais clara e objetiva para resolver todos os casos omissos. A

criação de legislação específica para a repressão da violência no trabalho com previsão de infrações e penalidades é um avanço nas relações trabalhistas. Entretanto a prevenção, a informação e a educação são mais importantes. O psicólogo, nas organizações, através da sua atuação junto aos funcionários pode discutir o assunto, mostrar e exemplificar como o assédio moral se mostra, reprimindo a prática antes que ela aconteça.

4 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

No final do século XIX, nos EUA, Walter Dill Scott, foi considerado o primeiro psicólogo industrial, a partir desse momento um grande número de psicólogos, passaram a estudar os problemas no ambiente de trabalho e a desenvolver e a aplicar a Psicologia organizacional. Durante muito tempo esses psicólogos se preocupavam apenas nos acontecimentos dentro da organização, mais recentemente passou a analisar os contextos imediatos de trabalho observando o todo, tanto ambiente interno como externo. A Psicologia Organizacional Contemporânea enfatiza a interação das características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo levando como referência os fatores do comportamento humano individual, focalizadas com a perspectiva do sistema social em sua totalidade (Zanelli, 2002).

O psicólogo na organização pode desenvolver várias atividades tais como a Psicologia Pessoal concentra-se nos aspectos das diferenças individuais, realizando seleção, avaliando desempenho e treinamento; no Comportamento Organizacional observando os grupos, os estilos de liderança, o comportamento, o comprometimento, conflitos; ainda no Desenvolvimento Organizacional buscando diagnosticar os problemas dos indivíduos e da organização e propor modificações no sistema; ou nas Relações Industriais diz respeito aos problemas entre empregadores e empregados (Zanelli, 2002).

Dentre as atribuições do psicólogo na organização ele pode promover a inserção de programas de conscientização nas organizações, para levar informações aos trabalhadores sobre os malefícios do assédio moral, criação de grupos de discussão, capacitação dos funcionários de recursos humanos, incluir

normas de comportamento social adequado, estabelecendo limites essas ações, pode ser um caminho para a prevenção do Assédio moral, entre outros (Hirigoyen, 2011).

O psicólogo pode intervir nos casos que acomete assédio moral no trabalho de três maneiras as Primárias, estabelecer algumas políticas que visam avaliar e reduzir de riscos (políticas antiassédio); as Secundárias, implantação de programas de capacitação, inquérito dos trabalhadores e resolução da situação de conflito; e as Terciárias objetivam a redução dos danos e tratamento dos envolvidos, assediado (Hirigoyen, 2011).

O Assédio Moral pode ser considerado um risco psicossocial e como tal deve ter intervenções aliadas a princípios de avaliam e gerenciam os riscos. Efetuar ações que buscam uma melhoria no clima psicológico no trabalho é recomendada e necessária em três níveis: individual diretamente com os envolvidos (assediados e assediadores), para a equipe de trabalho em grupos e na interface indivíduo x organização e na instituição como todo (Hirigoyen, 2005b).

Nas organizações o desempenho dos psicólogos muitas vezes fica restrita as seleções e treinamentos de funcionários, não permitindo um estudo maior das relações e dos indivíduos. Para Zanelli (2002) o psicólogo faz pesquisas sobre a sua atuação, sobre a atuação e como de todos os problemas organizacionais ele utiliza dos dados coletados para refletir sobre os instrumentos e seus métodos, das aplicações das atividades e de participação de equipes interprofissionais de trabalho.

O mesmo autor retrata ser impossível compreender o comportamento humano, em um ambiente de trabalho sem conhecer as condições do processo de trabalho, saber as condições que o empregado tem que trabalhar todo o processo organizacional deve ser investigado, estudado a fundo, como é executado e como são suas práticas visitando todos os setores da organização, desde a produção aos cargos de chefia e em todos os turnos. Dificilmente o psicólogo vai conseguir uma entrevista sincera sem conviver com os funcionários, almoçar junto, compartilhar problemas, só assim terá uma idéia exata e saberá como ajudá-los. Com esses dados coletados e analisados corretamente o psicólogo pode ajudar reduzira ocorrência do assédio moral, Zanelli (2002) afirma que “A avaliação continuada do próprio fazer torna-se auto educativa e emancipadora” (p. 167). Promovendo uma mudança ideológica dos funcionários e na cultura da empresa tendo como objetivo

um clima respeitoso e democrático. Em síntese o psicólogo organizacional brasileiro, executa muito pouco das suas possibilidades nas empresas, normalmente por causa da existência de barreiras colocadas pela administração da organização, entretanto o psicólogo ao observar o comportamento dos funcionários no convívio diário, ao promover treinamentos, em conversas informais ou mesmo deixando aberto para conversas formais pode constatar a prática do assédio.

O assédio moral ocasionado no ambiente de trabalho ataca e causa problemas no psicológico e na saúde física do trabalhador atingindo direta e indiretamente toda sociedade, com conseqüências ruins para todos. As empresas vêem seus funcionários afastados por problemas de saúde, aumentando a rotatividade e reduzindo os lucros. O Estado tem aumentado os custos por pagamentos de auxílio doença sobrecarregando a previdência social. Dar ênfase a prevenção da perseguição no ambiente de trabalho, em uma gestão mais humana e eficaz, com a conscientização dos funcionários para aceitar e respeitar as diversidades, uma atuação mais eficaz da gestão de pessoas e dos psicólogos para detectar e coibir essa prática nociva.

5 CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente trabalhista ocorre no mundo todo, atingindo trabalhadores de todas as nações do mundo, tendo como características principais as condutas abusivas praticadas reiteradamente nos locais de trabalho com a intenção de ferir, atingir a personalidade e a dignidade da vítima, provocando assim danos à integridade física e psíquica do indivíduo assediado. É uma agressão silenciosa, sorrateira, que deixa poucos rastros, mas traz graves conseqüências. No imaginário popular, o assédio moral decorre somente das subordinações hierarquias, o que foi desmistificado por essa pesquisa, constatou-se a existência de vários exemplos de assedio, pode ocorrer entre trabalhadores dos mesmos níveis hierárquicos e a partir dos subordinados em direção aos seus superiores, embora essa última modalidade seja incomum.

A violência provocada pelo assédio moral traz diversas conseqüências para toda a sociedade, não se limitado ao assediado e ao assediador. Além de gerar graves transtornos físicos e psíquicos à vítima e a sua família, ao caracterizar a prática abusiva, surgem rescisões contratuais por justa causa para o agressor,

atingindo a empresa, que arca com despesas trabalhistas, de indenizações e de mão de obra. O país também é atingindo, pois, tem que recuperar a saúde do trabalhador, sobrecarregando a previdência social já onerada.

De forma geral o profissional da psicologia ainda não ocupa o espaço devido dentro das organizações, ficando muito limitado a seleção e treinamento dos colaboradores. Dentro das empresas o psicólogo pode implantar políticas de combate e prevenção contra o assédio moral, implantar programas de capacitação para os trabalhadores, mediar na resolução de conflitos, oferecer tratamento aos envolvidos nessa modalidade de violência.

REFERÊNCIAS

- Brasil. Ministério da Saúde. *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho*. (2008). Brasília, DF.
- Barreto, M. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. (2009). *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual*. Brasília, DF: Autor.
- Barros, A. M. (2004). Assédio moral. *Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário*, 2(18), 539-547.
- Clot, Y. (2011). Trabalho e poder de agir. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 325-328.
- Chiavenato, I. (2005). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Campus.
- Faria, J. H. & Meneghetti, F. K. (2007). A instituição da violência nas relações de trabalho. In J. H. de Faria. *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Harari, Y. N. (2015). *Sapiens: Uma Breve História da Humanidade*. (J. Marcoantonio, Trad.) São Paulo: L&PM.
- Hirigoyen, M. F. (2005b). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano (7a ed.)*. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil.

- Hirigoyen, M. F. (2011). *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. (10a ed.). (M. H. Kuhner, Trad.). São Paulo: Bertrand Brasil.
- Tolfo, S. R., Oliveira, R. T., Nunes, T. S., Cugnier, J. S., Martins, F. S., & Daniel, L. M. V. et al. (orgs.). (2013). *Assédio Moral no Trabalho: uma violência a ser enfrentada*. Florianópolis, SC: UFSC.
- Leite, O. F. Netto. (1999). *A psicoterapia na instituição psiquiátrica: relatos de vivências da equipe de serviço de psicoterapia do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas*. São Paulo: Agora.
- Oliveira, C. R. (2006). *A história do trabalho*. São Paulo. Ática.
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Cecconello, W. W., & Moraes, E. G. (2016). Intervenções Psicológicas diante do Assédio Moral no Trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352.
- Schindwein, V. L. D. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, 25(2), 16-17.
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 126(37), 195-202.
- Brasil. Violência no trabalho: reflexões, conceitos e orientações. (2008). Brasília, DF: CLDF
- Zanelli, J. C. (2002). *O Psicólogo nas Organizações de Trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Joelma Silvério Leles

Rua Potiguares, 125 – Bairro Caramuru

Patos de Minas/ MG – Cep. 38701-383

(34) 9.9176-1665

joelmaleles28@gmail.com

Autor Orientador:

Constance Rezende Bonvicini

Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira, 1220 – Bairro Cristo Redentor

Patos de Minas/MG – 38700-156

(34) 3814-9714

constancebonvicini@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 25 de Junho de 2018.

Joelma Silvério de Leles

Constance Rezende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

Curso de Graduação em Psicologia

Bacharelado (Formação de Psicólogo)

Portaria de Reconhecido MEC – DOU N°. 371 de 30 de Agosto de 2011.

“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”

(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)

Rua Major Gote, 1901 – Centro – Campus Shopping/ 2º andar – Patos de Minas – MG – CEP 38700-001. Contatos: Tel. (34)3818-2350. www.faculdadepatosdeminas.com / cursopsicologia.fpm@hotmail.com / secretariadpqppsi.fpm@hotmail.com