



XV JORNADA CIENTÍFICA DOS CAMPOS GERAIS

Ponta Grossa, 25 a 27 de outubro de 2017

O ASSÉDIO NAS ORGANIZAÇÕES

Janaina Suelen Pereira Pinto¹

Rosangela Santana²

Thalia Freitas Carvalho³

Izabele Caroline Rodrigues Gomes⁴

Resumo: *Seria o assédio um mito ou realidade? Seria ele apenas coisa de novela? Existe mesmo o assédio moral? Como as organizações reagem a esta questão? Estas perguntas nortearam esta pesquisa, pois após algumas leituras notou-se que muitas secretárias por medo, se sentem coagidas e silenciam-se. Além disso, este trabalho intenta em identificar como as organizações reagem através dos tempos quando diante de situação de assédio. Isto posto, vale salientar que é possível notar o silenciamento e a omissão bem como o amparo que a Lei deveria oferecer mas que muitas vezes não ocorre.*

Palavras Chaves: Organizações. Assédio. Secretária. Atualidade. Preconceito.

Introdução

Quando se ouve falar em assédio, não se tem ideia do tamanho e proporção que este, quando acontece, tem na vida pessoal que o sofre. Estes (as) por medo do desemprego e também pela vergonha de estarem passando por uma humilhação, acabam rompendo laços afetivos com o agressor em silêncio. Nesse tempo, a vítima gradativamente vai se desestabilizando e se fragilizando, perdendo assim a sua autoestima.

Um dos fatores contribuintes que também acabam incentivando a prática do assédio é a hierarquia, necessária para algumas organizações, para outras nem tanto, e que tem suas vantagens e desvantagens. Algumas organizações têm seus méritos por não ter chefes, o que não significa que não possa ocorrer o assédio moral e sexual entre colegas - o chamado assédio horizontal, mas na maioria dos

¹ Secretariado Executivo, graduanda, IESSA janainasuellen20@gmail.com

² Secretariado Executivo, graduanda, IESSA rosangela.santana309@gmail.com

³ Secretariado Executivo, graduanda, IESSA, thalia.freitas786@gmail.com

⁴ Professora Mestre do curso de Secretariado Executivo, IESSA, prof.izabele@iessa.edu.br

casos o assédio é vertical, de superiores com subordinados e, mais raramente, dos subordinados com os superiores.

A lei 12250/06 | Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e em fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Sendo considerado assédio moral toda ação, gesto ou palavra, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima do servidor, desta forma todo e qualquer colaborador é amparado pela lei. O assédio moral desenvolvido sob a forma de manipulação perversa merece maior atenção jurídica, porque o que não é visto não existe. Já o abuso de poder pode ser enquadrado em uma das hipóteses descritas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que cuida dos casos em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado.

Segundo Hirigoyen (2006, p. 187 apud CAIXETA, 2010):

[...] não existe um perfil psicológico definido para as vítimas, mas existem contextos profissionais em que os procedimentos de assédio moral podem se desenvolver mais livremente. O fato é que o principal fator responsável para a ocorrência do assédio moral são as práticas de gestão pouco claras ou, mesmo, francamente perversas, que, por tal razão, constituem-se em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais.

Com base nessa visão psicológica do fenômeno, Hirigoyen (2006, p.17) afirma que o assédio moral no trabalho pode ser definido como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que se configure num atentado por sua repetição ou sua sistematização à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Objetivos

Abordar os principais fatores que lavam ao assédio dentro das organizações, bem como verificar se ocorre realmente em sua maioria vertical ou horizontalmente.

Metodologia

Percebe-se que o tema assédio sempre fez parte da história da humanidade e junto com ele notam-se alguns aspectos históricos facilitadores da sua prática. Dentre estes aspectos, inclui-se a discriminação da mulher, uma vez que esta luta por equidade e igualdade há muitos anos.

Segundo Alves (2008), por um longo período predominou-se a ideia de que a mulher seria preparada apenas para a vida doméstica, sendo uma boa mãe e esposa e as atividades profissionais seriam realizadas unicamente pelo homem. Nas sociedades primitivas, no Egito, na Grécia ou em Roma, a mulher sempre foi vista e tratada como um ser inferior e sempre se submeteu ao homem. Todavia, nota-se que o exemplo acima citado pode apresentar-se como um dos pontos que levou a existência do assédio do homem contra a mulher, entretanto na modernidade o contrário também é possível.

De acordo com Alexandrino (2008), a partir de 1960 é que se atentou mais a respeito do tema *assédio*, porém essa expressão foi oficializada nos anos de 1970, quando pesquisadores da universidade de Cornell, realizando as relações de gêneros nos locais de trabalho, notaram a necessidade da criação de uma expressão que descrevesse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual ou constrangedora perante um indivíduo, mas que, de fato, constituía-se de um exercício de poder.

Atualmente observa-se em muitas empresas, que alguns profissionais causam indignação perante aqueles que não consegue conquistar a simpatia usando do assédio moral para arruinar colegas de trabalho como meio de vingança explícita ou implícita sobre os que se sobressaem nos projetos da organização.

São inúmeras as causas do assédio moral nas organizações, especialmente sob a liderança autoritária, em que pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou quando trabalham sobre pressão, ficando nervosas, podendo às vezes até conseguir os objetivos diante de seus subordinados.

Esse tipo de acontecimento pode levar a um assédio sexual, dependendo da situação; contudo neste caso o empregado assediado poderá requerer ao empregador sua transferência para outro local de forma a ficar fora da área de influência do assediador, podendo inclusive requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no artigo 483, bem como indenização por danos morais.

Considerações finais

Diante dos dados levantados, nota-se que o assédio no trabalho é extremamente prejudicial tanto para o empregado, quanto para o empregador. Algumas medidas educativas implementadas pela própria empresa, tornam-se uma das estratégias a serem adotadas. Desta forma, com um ambiente mais saudável, o próprio trabalho tende a render mais, pois os trabalhadores vão executar suas tarefas mais felizes e com boa vontade, o que acaba por gerar mais lucros para os empregadores.

De fato, por meio das informações obtidas a partir desta pesquisa, foi possível compreender o assédio numa perspectiva de conceito, mas também em termos de consequências e de enquadramento legal. Na grande maioria, acontece de forma horizontal, ou seja, do mais poderoso para o subordinado, não sendo invalidada a forma vertical de assédio.

Além disso, foi possível confirmar, infelizmente que o silenciamento é grande, afinal, geralmente o assediador moral evita testemunhas e aquilo que acontece longe dos olhos dos outros não pode ser comprovado. Uma abordagem mais detalhada permitirá definir melhor estratégias de prevenção e intervenção adequadas quando diante de uma situação séria como é o assédio moral.

Refêrencias

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000 – Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>

CAIXETA, Ivan Carlos. O Assédio Moral nas Organizações: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das Regiões Sudeste e Sul do Brasil. Belo Horizonte, 2010. – Disponível em: <http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/eduicep/article/view/47/31>

ALVES, G. A. **Assedio sexual**. São Paulo, 2008.102p.