

Assédio moral nas organizações

Rodilon Teixeira (*)

Este individualismo e a conduta do “cada um por si” de nossos tempos apenas têm criado condições favoráveis para as condutas perversas de assédio moral.

“Uma palavra contundente é algo que pode matar ou humilhar, sem que se sujem as mãos. Uma das grandes alegrias da vida é humilhar seus semelhantes.” Pierre Desproges.

As reflexões e estudos sobre a violência no local de trabalho, nos últimos anos, têm-se intensificado bastante. Com isso, os meios de comunicação, através da imprensa, têm pautado o assunto, assim como a diversidade de títulos bibliográficos e até mesmo produções cinematográficas. Mesmo assim, ainda existem muitas questões a serem esclarecidas e divulgadas para a grande massa de trabalhadores, que sofrem esta violência cotidianamente sem ao menos terem consciência do que está acontecendo. Bem como para as organizações e instituições públicas que acumulam grandes perdas devido ao custo elevado em saúde mental e física e as conseqüências da desestruturação no ambiente de trabalho.

Primeiramente é necessário salientar que os maus tratos sempre existiram, mas foram intensificados nos modelos de produção que buscam o aumento da produtividade originada de um modo de produção escravocrata baseado no excesso de poder e em hierarquias fortemente autoritárias. Assim, podemos afirmar que a “Era da Globalização“, em que verificamos os avanços tecnológicos e científicos como Internet, genoma e célula-tronco, com meios de comunicação diminuindo cada vez mais as “distâncias globais”, não criou o assédio moral. Mas, ao mesmo tempo, vivemos em uma sociedade em que as pessoas sequer conseguem conversar com seus vizinhos ou mesmo, em muitos casos, com seus familiares e que também não sabem quem são as pessoas que trabalham ao seu lado durante todo o dia. Este individualismo e a conduta do “cada um por si” de nossos tempos apenas têm criado condições favoráveis para as condutas perversas de assédio moral.

O assédio moral em um local de trabalho pode ser definido, segundo Hirigoyen (2003), como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Em uma conduta de assédio algumas situações podem ser verificadas, como por exemplo: a) ela estabelece-se sutilmente; b) a “vítima” não tem consciência do que está ocorrendo; c) não há conflito explícito; d) o agressor freqüentemente é o chefe, mas não necessariamente; e) a vítima apresenta diferenças com respeito a padrões estabelecidos. Porém, diversos podem ser os motivos que geram esta conduta, mas os que mais ocorrem são os de causas raciais, religiosas, deficiência física, orientação sexual ou mesmo representantes de funcionários ou sindicatos.

O assédio, segundo Hirigoyen (2003), desenvolve-se em duas fases. A primeira é a sedução perversa, em que o perverso realiza o envolvimento da vítima chamado também de enredamento. Nesta fase ocorre a desestabilização da pessoa “agredida” e com isso ela perde a autoconfiança e torna-se mais indefesa. A segunda fase é a da violência (manifesta), estando a vítima já envolvida passando a ser manipulada pelo perverso como se fosse um objeto, nesta fase ocorre também a ocultação do problema por medo de perder o emprego. Durante este processo, a vítima apresenta sintomas como dores generalizadas, sentimentos de inutilidade, depressão, aumento da pressão arterial, dores de cabeça, entre outros, que acabam gerando transtornos psíquicos que podem ser irreversíveis.

Nestes momentos de humilhação, a solidariedade dos colegas de trabalho dificilmente aparece, o que poderia amenizar ou evitar tal situação. Com isso, o perverso consegue conquistar seu objetivo, que pode ser conquistar o poder, manter-se nele ou mesmo mascarar a própria incompetência. O perverso no fundo não passa de um invejoso que busca induzir os outros a usar seus mecanismos para depois levá-los a perverter as normas.

Assim, para que não tenhamos a proliferação de situações de assédio moral nas organizações é necessário que ocorra uma reeducação de valores éticos e morais oriundos de uma mudança cultural profunda em nossa sociedade, bem como incentivar a prática do diálogo constante e permanente, baseado no respeito mútuo e no companheirismo.

Referências:

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, 6ª Ed., Bertrand Brasil, 2003 224 p.

(*) É Administrador e Especialista em Recursos Humanos – Contato: rodilon@via-rs.net