

## ***Assédio Moral*** ***por Maria Inês Felipe***

Em meio a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, em que garantir a empregabilidade é uma das atitudes mais condizentes, surge uma pergunta bastante comum na esfera empresBernhardMod: quais são os sacrifícios válidos para se garantir o emprego ?

A resposta é consenso geral quando tratada pelos especialistas de RH: nenhum. Por definição, sacrificar-se é privar-se em benefício de outrem. Uma coisa é o esforço, o desafio, a outra é o sacrifício, o sofrimento; e em se tratando de relações trabalhistas, sofrer não deve ser condição nem muito menos consequência, ainda mais quando é resultado de situações de humilhação, constrangimento e submissão. Situações essas que caracterizam o assédio moral.

O conceito, bem como a idéia, não é tão recente assim. O assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo, mas que vem recebendo destaque pela mídia nos últimos tempos devido a tendência de tornar as relações de trabalho mais transparentes e justas. É um fenômeno mundial, que consiste em degradar as condições de trabalho através de ofensas, pressão e críticas excessivas das autoridades sobre seus subordinados.

O assédio moral acontece devido ao abuso do poder, provocando um cenário de discriminação dentro da empresa.

O medo do desemprego é uma das principais causas desse fenômeno. Para garantir seu emprego, o funcionário sujeita-se a atitudes anti-profissionais; o chefe, por seu lado, transfere toda a insegurança para sua equipe através de atitudes autoritárias. " Quando o funcionário está com a auto-estima rebaixada, ele não se reconhece como profissional, ficando predisposto a qualquer tipo de assédio" Mas essa situação só prolifera quando favorecida por ambas as partes, Chefes autoritários buscam funcionários submissos; e vice-versa. A situação só irá perpetuar se o funcionário permitir."

Investir em uma cultura estratégica de desenvolvimento humano como forma de substituir a competitividade de negócios diminui as chances de surgirem comportamentos negativos isolados, que tanto propiciam o assédio moral outro aspecto que devemos introduzir é a cultura de aprendizado, no lugar da punição, e a desmistificação das relações de poder, como soluções para o problema.

" Enquanto não existir a gestão participativa, cooperativa o cenário estará mais favorável à gestão pelo medo, propiciando atitudes típicas do assédio moral ".

Em empresas onde o profissionalismo é ação prioritária, cria-se uma resistência a atitudes desse tipo. E se mesmo assim o assédio moral persistir, o funcionário terá armas suficientes para se livrar dele ou impedi-lo, através da denúncia ou a busca pelos responsáveis pela área de RH da empresa, que terão um posicionamento estratégico em relação ao problema.

Devemos garantir o emprego, desde que os esforços envolvidos estejam ao nosso alcance. Ser perseguido pelas injustiças de um chefe tirano, além de consistir numa falta de respeito, compromete a dignidade de um profissional e o seu direito como cidadão.

**Maria Inês Felipe**  
[mariaines@mariainesfelippe.com.br](mailto:mariaines@mariainesfelippe.com.br)

A autora atua na área de Recursos Humanos apóia as empresas em seus processos de Desenvolvimento Gerencial e equipes, Diagnóstico das relações trabalho, Avaliação de Potencial, Competências e Desempenho, Programas de Criatividade e Inovação, Coaching em projetos de Gestão Pessoas, Soluções Inovadoras de Problemas Organizacionais.

Psicóloga, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, Máster em Criatividade e Inovação Aplicada - Universidade de Santiago de Compostela, Espanha. Participou do Training Course on Solving Human & Organizational Problems for Brazil – Japão.

Realizadora de workshop e palestras no Brasil e no exterior ( ONU em Angola , África do Sul, Venezuela, Argentina, Portugal, Espanha e México). Palestrante do IBC- Internacional Business Communications e vários congressos Nacionais.

Professora de pós graduação e MBA do Instituto Chiavenato, FAAP, Universidade Anhembi Morumbi, Faculdade de Alagoas, Maringá e Londrina.

Professora convidada pela USP para ministrar aulas no MBA dos oficiais da Polícia Militar e também da Universidade de Fernando Pessoa (Portugal -Porto) pra ministrar aulas no Máster em Criatividade e Inovação.

Criadora e Gestora do Prêmio APARH - Revista Vencer! de Criatividade nas empresas e do 1º Fórum de Inovação Aplicada ao Negócio . Possui mais de 200 artigos publicados na grande imprensa envolvendo revista especializada . Membro atuante em congressos da ABRH Nacional.

Participação nos livros: Manual de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal - ABTD- Makron Books – Capitulo: Levantamento de Necessidades de Treinamento. Competências para o Sucesso - Ricardo P. Xavier- 2. edição Editora STS- Capitulo: Ronaldinho ou Barrichello. Sua carreira - Evitando os erros que atrapalham - Ricardo P.Xavier. Editora STS- Capítulos: Você Administra ou Executa? Você possui o Entusiasmo?

Acesse o site: [www.mariainesfelippe.com.br](http://www.mariainesfelippe.com.br)



Fonte: Portal Administradores [www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br)

**Portal Administradores é parceiro da MMR Brasil.**

Treinamento de Gerenciamento de Projetos em São Paulo.