

## **COMO ENFRENTAR O ASSÉDIO MORAL**

**Assédio moral** – Violência psicológica contra o empregado – é comum em empresas que não investem no treinamento de seus profissionais, principalmente, líderes e gestores.

O assédio ocorre quando o líder não se posiciona efetivamente como chefe e expõe seus funcionários a situações humilhantes. O assédio moral prejudica a autoestima e depõe contra a moral. Nenhuma empresa deve permitir o desrespeito entre funcionários. A relação entre chefe e subordinados deve ser transparente e sem abuso de poder: Se o líder humilhar um profissional, este deve ter uma conversa sincera com o superior e, educadamente, dizer que não gostou do que foi chamado ou das ameaças ou até o tipo de postura que ele não compreende.

Antes de tomar qualquer atitude a melhor saída é bater um papo com o líder. Toda relação tem que ter como intenção um aspecto positivo e não a ruptura do relacionamento. O diálogo é o melhor recurso que o profissional tem a seu favor: Se após uma conversa sincera o assédio continuar; ele deve comunicar o fato ao departamento de recursos humanos da empresa, que tomará uma atitude.

O papel do RH é também o de contribuir com o desenvolvimento e a formação dos gestores. Sem treinamento, as empresas formam chefes autoritários, em vez de líderes. É necessário ter um código de conduta e trabalhar limites da relação entre as pessoas. Cada vez mais as boas empresas buscam gestores porque eles causam um efeito positivo e o resultado final acaba sendo para todos.

### **RESOLVA O PROBLEMA**

**CONVERSA** – A melhor forma de resolver o problema do assédio moral é conversar com o líder de forma clara, objetiva e educadamente.

**ATITUDE** – Se o bate papo com o líder não resolver o problema, busque auxílio com o setor de Recursos Humanos.

**SAÍDA** – Se após a conversa com o superior e o responsável do RH da empresa o assédio moral continuar, a saída é pedir demissão porque a política interna não vai mudar. Procure uma empresa que respeite o ser humano.

## **NO ASPECTO JURÍDICO**

Acusações de Assédio Moral, ofensa á dignidade, constrangimento, discriminação racial e um pedido indenizatório de R\$ 10 milhões contra uma das maiores empresas de refrigerantes do Nordeste fazem parte de uma Ação Civil Pública ajuizada pela Procuradoria regional do Trabalho da 5ª Região na Justiça do Trabalho da Bahia.

Notícias como essas são cada vez mais comuns na imprensa, tanto para as ações civis públicas como para as ações privadas. Os danos financeiros, á reputação e á imagem das Empresas e dos negócios são incalculáveis. Os riscos cada vez maiores.

A Sustentabilidade das Empresas, hoje alicerçadas em seus resultados econômicos e suas ações nos Programas de Responsabilidade Social e Ambiental, fica seriamente comprometida com fatos como esses, que intangíveis, no primeiro momento, transformam-se em prejuízos efetivos. Da mesma forma que as Empresas se preocupam em ter Programas de Responsabilidade Social, e ou de Responsabilidade Ambiental, deveriam também se preocupar em combater a violência silenciosa decorrente da prática do Assédio Moral com um efetivo Programa de Responsabilidade Comportamental.

**Assédio Moral, Uma responsabilidade Corporativa** – Muito mais do que apenas uma análise, séria e profunda, sobre os inúmeros aspectos do tema. Deve ser e é um convite á reflexão sobre uma proposta de programa focado na Responsabilidade Comportamental. A Sustentabilidade deve incluir a concreta preocupação com o meio ambiente do trabalho, com o efetivo combate ao Assédio Moral, a implementação, treinamento, monitoramento e adoção de medidas corretivas para combater essa prática odiosa, por meio de um Programa de Responsabilidade Comportamental que assegure a real transparência nas relações entre as Empresas e aqueles que nela ou para ela trabalham.

Acreditamos que uma ação firme em relação ao combate contra o Assédio Moral no ambiente de trabalho, surge com a transparência exigida pelas Organizações alinhadas com os princípios de Governança Corporativa que deve incluir entre os programas de Gestão Corporativa uma concreta preocupação com o clima organizacional. Este, por sua vez, deverá estar materializado em um Programa de Responsabilidade Comportamental, em paralelo aos de Responsabilidade Social e Ambiental.

**ATITUDE PREVENTIVA** – Trataremos aqui sobre o “denuncismo” fácil, enganoso de falsas vítimas, mas também queremos deixar um alerta as Empresas e aos Agressores para o fato de que a cada dia aumentam as penalidades tanto no campo trabalhista, como no cível e criminal, uma vez que a omissão das Empresas as torna cúmplices, coniventes e solidárias no cumprimento das obrigações decorrentes de tais sentenças condenatórias. A Empresa e seus pares, principalmente em posições estratégicas devem pensar também nos riscos em relação á imagem e reputação. Construir uma boa imagem e reputação leva anos quando não décadas, mas hoje destruir uma imagem ou reputação, pode colocar uma Empresa em uma imagem bem negativa.

**Assédio Moral: Quem é o Verdadeiro Inimigo?** – Estudos recentes mostram que em cerca de 90% dos casos de assédio moral o chefe é o agressor. A desigualdade de poder, vista por toda parte, influencia fortemente os comportamentos individuais na nossa sociedade e se manifesta através de inúmeros jogos de poder nas relações. Uma boa parte ainda não consegue resolver os conflitos que surgem e, por isto, se submete ao chefe, aceitando a dominação e, às vezes, a hostilidade. E o chefe, qual é o seu contexto? A percepção dele, nas últimas décadas, é de perda do poder, autonomia e prestígio, o que fere seu orgulho. Além disto, o aumento das pressões, responsabilidades e da enorme competitividade, inclusive com as mulheres, gera perda de espaço profissional e conseqüentemente, muitos sonhos de realização profissional e material frustrados. Para alguns, o relacionamento com algum subordinado mais passivo (na maioria dos casos, uma mulher) se mostra como a brecha, isto é, o espaço onde ele, consciente ou não, tem a possibilidade de compensar estas perdas, sentindo-se novamente poderoso. Seu passaporte para este poder ser o papel do vilão.

**Mas, afinal, quem é o inimigo deste subordinado que sofre o assédio moral?** Muitos responderiam que é o chefe. È dele que este funcionário precisaria se livrar. Estes se enganam e as estatísticas mostram que, se ele simplesmente mudar de área ou de emprego, tenderá a encontrar outro vilão no seu caminho, o que é compreensível, pois está condicionado a funcionar de forma passiva, como vítima.

Então, seu inimigo não é o chefe. Outros diriam que o inimigo do assédio moral é o medo. È verdade que este subordinado vive intensamente o medo da perda do emprego ou da posição, mas, como qualquer outra emoção humana desagradável, ele é natural e existe como um desafio a ser vencido. Seu inimigo real constitui-se de várias crenças que ele carrega; por exemplo, da sua fragilidade, da falta de merecimento do melhor, da falta de poder diante da situação, da sua visão de que não tem escolha e outras ideias restritivas que lhe fecham as portas para as soluções.

È por tudo isto que se pode afirmar que a solução está em fortalecer-se, em corrigir suas crenças a fim de perceber seu poder, sair do papel da vítima e treinar o do protagonista, treinando esta postura de força verdadeira para vencer seu medo.

Nádia Januário

Bacharel Administração com Habilitação em Marketing

Especialista em gestão de pessoas

**Autora do livro:** Tendências Globais em Gestão Treinamento e Desenvolvimento – ano 2020