

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



**ALUNOS: LUIGI FERNANDES MONTEIRO
ROBERTO MATHEUS SALES DOS SANTOS
CARLOS EDUARDO SENA BARROS
DENIS GOMES PEDROSA
DAVID HENRIQUE JUSTINO VERAS**



**UNI
PROCESSUS**

centro universitário
centro universitário

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

- O assédio moral no trabalho, também conhecido como bullying ou violência psicológica, refere-se a uma série de comportamentos abusivos, repetitivos e persistentes que ocorrem no ambiente de trabalho. Essas ações são caracterizadas por humilhações, intimidações, críticas excessivas, ridicularizações, isolamento social, ameaças, entre outros comportamentos negativos que têm como objetivo desvalorizar e desestabilizar emocionalmente a vítima.
- O assédio moral no trabalho pode ser praticado por colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou até mesmo subordinados, e pode ocorrer de forma direta ou indireta. As vítimas de assédio moral podem enfrentar consequências emocionais e psicológicas significativas, como estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima e problemas de saúde relacionados.
- É importante ressaltar que o assédio moral no trabalho não se limita a conflitos pontuais ou simples discordâncias no ambiente profissional. Ele envolve uma dinâmica de poder desequilibrada, em que uma pessoa abusa de sua posição de autoridade ou se aproveita de situações de vulnerabilidade para prejudicar a outra.
- No contexto legal, em diversos países, incluindo o Brasil, o assédio moral no trabalho é considerado uma forma de violência psicológica e pode ser passível de ações legais. As vítimas podem buscar amparo na legislação trabalhista e civil, denunciando o assédio e buscando indenizações por danos morais.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral no trabalho podem ser significativas e afetar tanto as vítimas quanto o ambiente organizacional de maneira geral. Aqui estão algumas das principais consequências:

- **Saúde física e mental das vítimas:** O assédio moral pode levar a uma série de problemas de saúde nas vítimas, incluindo estresse crônico, ansiedade, depressão, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais, dores de cabeça, hipertensão, entre outros. A exposição contínua a um ambiente hostil e abusivo pode ter um impacto profundo na saúde física e mental das vítimas.
- **Redução da produtividade e motivação:** As vítimas de assédio moral frequentemente experimentam uma redução significativa na produtividade e motivação no trabalho. O constante estresse e a sensação de desvalorização podem afetar a capacidade de concentração, o desempenho das tarefas e a criatividade, prejudicando assim a qualidade e a eficiência do trabalho realizado.
- **Efeitos negativos no clima organizacional:** O assédio moral no trabalho cria um clima organizacional tóxico e hostil. Isso pode levar a um aumento da desconfiança entre os colegas, baixa cooperação, comunicação prejudicada e isolamento social. Além disso, o assédio moral pode criar um ambiente de medo e insegurança, onde os funcionários têm receio de expressar suas opiniões e se sentem desmotivados em contribuir para o sucesso da organização.



Absenteísmo e rotatividade: As vítimas de assédio moral muitas vezes são levadas a faltar ao trabalho devido a problemas de saúde ou para evitar a exposição contínua ao ambiente hostil. Além disso, o assédio moral pode levar à rotatividade de funcionários, à medida que as vítimas buscam outras oportunidades de emprego para escapar da situação abusiva.

Reputação e imagem da empresa: O assédio moral no trabalho pode ter consequências negativas para a reputação e a imagem da empresa. Casos de assédio moral tornados públicos podem afetar a percepção da empresa por parte dos clientes, fornecedores e potenciais candidatos a emprego. Isso pode resultar em danos à marca, perda de negócios e dificuldades para atrair e reter talentos.

É fundamental que as empresas estejam cientes dessas consequências e adotem medidas para prevenir e combater o assédio moral no local de trabalho, promovendo um ambiente saudável, respeitoso e inclusivo para todos os colaboradores.

FORMAS DE ASSÉDIO MORAL:

- O assédio moral no trabalho pode se manifestar de várias formas e envolver diferentes comportamentos abusivos. Aqui estão alguns exemplos comuns de comportamentos específicos de assédio moral:
- **Humilhação e ridicularização:** Isso inclui insultos, críticas excessivas e constantes, piadas humilhantes, zombaria pública, sarcasmo e menosprezo em relação ao trabalho ou às características pessoais da vítima.
- **Isolamento e exclusão:** Consiste em excluir intencionalmente a vítima de atividades de trabalho, reuniões, eventos sociais ou informações relevantes, isolando-a de colegas de trabalho ou dificultando sua interação e comunicação.
- **Sobrecarga de trabalho injusta:** Atribuir sistematicamente à vítima uma quantidade excessiva de trabalho, prazos irrealistas, responsabilidades desproporcionais ou tarefas monótonas e repetitivas, com o objetivo de sobrecarregá-la e desestabilizá-la emocionalmente.

- Ameaças e intimidação: Comportamentos intimidatórios, como ameaças veladas ou explícitas de demissão, retaliação, perda de benefícios, transferência forçada ou desfavorecimento deliberado em termos de promoções ou oportunidades de carreira.
- Manipulação e sabotagem: Engajar-se em ações intencionais para minar o desempenho da vítima, como ocultar informações necessárias para realizar o trabalho, sabotar projetos em que a vítima esteja envolvida, atribuir-lhe tarefas impossíveis de serem concluídas ou tomar crédito por seu trabalho.
- É importante destacar que o assédio moral difere dos conflitos normais no trabalho. Os conflitos podem surgir de diferenças de opinião, abordagens de trabalho divergentes ou desentendimentos pontuais. No entanto, o assédio moral é caracterizado pela repetição de comportamentos abusivos e pela dinâmica de poder desequilibrada, em que uma pessoa é sistematicamente alvo de tratamento hostil e desrespeitoso.



LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS

A legislação e as políticas relacionadas ao assédio moral podem variar de país para país e até mesmo dentro de diferentes jurisdições. No entanto, aqui está uma breve visão geral das leis e regulamentos comuns e das políticas de combate ao assédio moral no trabalho:

Legislação:

- **Legislação trabalhista:** Muitos países têm leis trabalhistas que proíbem o assédio moral e estabelecem diretrizes para a prevenção e ação em casos de assédio. Essas leis podem definir o assédio moral, estabelecer os direitos dos trabalhadores e as responsabilidades dos empregadores, e estipular as consequências legais para os infratores.
- **Leis de igualdade e discriminação:** Leis que protegem a igualdade de oportunidades no trabalho e proíbem a discriminação com base em características protegidas, como gênero, raça, religião, orientação sexual, deficiência, entre outras, também podem ser aplicadas para combater o assédio moral.

Políticas internas das empresas:

- Política de prevenção do assédio moral: Muitas empresas implementam políticas internas que estabelecem claramente a proibição do assédio moral, definem o que constitui assédio e estabelecem procedimentos para relatar e lidar com casos de assédio. Essas políticas devem ser comunicadas a todos os funcionários e incluir informações sobre as consequências para os infratores.
- Mecanismos de denúncia e investigação: As empresas devem estabelecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis para que os funcionários possam relatar casos de assédio moral. Além disso, devem conduzir investigações imparciais e justas quando uma denúncia é feita, garantindo a proteção dos direitos tanto das vítimas quanto dos acusados.
- Treinamento e conscientização: As empresas podem promover treinamentos regulares para os funcionários, a fim de conscientizá-los sobre o assédio moral, seus efeitos negativos e como preveni-lo. Isso inclui fornecer orientações claras sobre o comportamento adequado no local de trabalho e promover uma cultura organizacional de respeito e inclusão.
- Consequências e medidas disciplinares: As empresas devem estabelecer medidas disciplinares claras para os casos de assédio moral, que podem incluir advertências, suspensões, transferências, demissões ou outras ações apropriadas, dependendo da gravidade do caso.
- É importante destacar que cada empresa e país podem ter leis e políticas específicas em relação ao assédio moral. Os funcionários devem estar cientes dessas políticas e procurar orientação adequada caso enfrentem ou testemunhem casos de assédio moral no trabalho.

MEDIDAS TOMADAS

- A aplicação de medidas disciplinares adequadas envia uma mensagem clara de que o assédio moral não será tolerado, incentivando a mudança de comportamento e proporcionando uma sensação de justiça para as vítimas.
- É importante lembrar que os resultados podem variar em cada caso e dependem de diversos fatores, como a gravidade do assédio, o comprometimento da empresa em lidar com o problema e a cultura organizacional estabelecida. A resposta adequada ao assédio moral requer uma abordagem individualizada e ações assertivas para garantir a segurança e o bem-estar dos funcionários.

- Na nossa apresentação sobre o assédio moral no trabalho, exploramos diversos aspectos relacionados a essa questão preocupante. Definimos o assédio moral como comportamentos abusivos e destrutivos que ocorrem no ambiente de trabalho, causando sérias consequências para as vítimas e para a organização como um todo.
- Discutimos as consequências negativas do assédio moral, como o impacto na saúde física e mental das vítimas, a redução da produtividade e motivação, além dos efeitos nocivos no clima organizacional. Também abordamos as diferentes formas de assédio moral, destacando comportamentos específicos que podem ser considerados assédio.
- É importante ressaltar que o assédio moral não deve ser confundido com conflitos normais no ambiente de trabalho. Identificamos a necessidade de leis e regulamentos que combatam essa prática, bem como a implementação de políticas e diretrizes nas empresas para prevenir e lidar com o assédio moral.
- Destacamos a importância de uma cultura de respeito e tolerância, onde todos os colaboradores sejam tratados com dignidade. Além disso, enfatizamos a necessidade de criar mecanismos de denúncia seguros e apoio às vítimas, promovendo treinamentos e conscientização para funcionários e gestores.



Concluimos que combater o assédio moral é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável, justo e produtivo. É responsabilidade de todos os membros da organização se engajar nessa luta, promovendo uma cultura de respeito e tomando medidas concretas para prevenir e combater o assédio moral.

Devemos lembrar que cada indivíduo tem o direito de ser tratado com dignidade e respeito, e cabe a todos nós contribuir para a construção de um ambiente de trabalho livre do assédio moral."

IMAGENS LICENCIADAS DOS SITES:

- <https://unsplash.com>
- <https://www.sinteppb.com.br>