



ASSÉDIO CORPORATIVO: PREVENÇÃO, IMPACTO E TRANSFORMAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

¹Ana Luiza Lima de Moraes, ²Bruno Gonçalves Bispo, ³Leila Emanuelle Peixoto Nascimento, ¹Rodrigo Menoncello Fernandes Camargo

¹UFMG/Escola de Enfermagem da UFMG, allima418@gmail.com

² UFMG/Faculdade de Ciências Econômicas, bruno-gb@ufmg.br

³UFMG/Escola de Enfermagem da UFMG, leilapeixoto10@gmail.com

⁴UFMG/Escola de Engenharia da UFMG, rodrigomenoncello@ufmg.br

Resumo: O assédio corporativo, um tema crucial, abrange variados tipos, incluindo assédio sexual, moral, discriminatório, psicológico e por retaliação. Suas raízes estão no poder, hierarquia, cultura organizacional, comportamento inapropriado, influências sociais e competição no trabalho. Afeta indivíduos, causando danos à saúde mental, E organizações, prejudicando a produtividade e gerando custos. A denúncia é difícil devido à legislação fraca e receios de retaliação. Resolver requer abordagem abrangente e cultura saudável.

Palavras-chave: Assédio Corporativo; Cultura Organizacional; Colaboradores; Impacto nas Organizações;

1. Introdução

O ambiente de trabalho é um espaço no qual os indivíduos dedicam grande parte de suas vidas, se relacionando com outros indivíduos e suas diferenças. Nesse contexto, organização que deveria se impor como um espaço onde a colaboração, o respeito e o crescimento mútuo acaba contaminada com práticas abusivas e distorcidas em prol da individualidade, ocasionando no assédio corporativo (Nascimento, 2015). Segundo De Avila (2008), o impacto do assédio corporativo pode ser devastador para os indivíduos e também para as organizações, afetando não apenas a saúde e o bem-estar dos colaboradores, mas também a dinâmica e a produtividade das empresas.

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.16	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





2. Fundamentação científica

O assédio corporativo, também conhecido como assédio no local de trabalho, é um comportamento indesejado e prejudicial que ocorre no ambiente de trabalho e que cria um ambiente hostil, intimidante, ofensivo ou abusivo para uma ou mais pessoas. Ele envolve a exploração do poder, controle e intimidação por parte de uma pessoa em relação a outra no contexto profissional. O assédio corporativo pode ser direcionado a funcionários de todos os níveis hierárquicos e pode ocorrer de diversas formas: de forma verbal, física, visual e até mesmo comportamentos online. Comentários ofensivos, gestos ameaçadores, insultos, intimidação, difamação, discriminação e atos de retaliação podem ser todas formas de assédio. Existem vários tipos de assédio corporativo, que incluem: o assédio sexual, que ocorre quando uma pessoa é alvo de formas de comportamento sexualmente sugestivo no local de trabalho. O assédio moral ou psicológico envolve qualquer forma de comportamento que cause danos psicológico à vítima. O assédio racial que se refere a qualquer tipo de comportamento que vise uma pessoa com base em sua raça, etnia ou origem. O assédio por orientação sexual ou identidade de gênero que acontece quando alguém é alvo de discriminação ou comportamento prejudicial devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero. O assédio por idade que ocorre quando alguém é alvo de discriminação ou comportamento prejudicial com base em sua idade, seja por ser jovem ou idoso.

CAUSAS DO ASSÉDIO CORPORATIVO

Para compreender as causas do assédio corporativo, é essencial considerar o contexto mais amplo no qual ele surge. Nesse sentido, há de se considerar o neoliberalismo e suas implicações nas dinâmicas organizacionais nas últimas décadas, desempenhando um papel significativo nas relações de trabalho. Somado a esse contexto, há a individualização dos sujeitos, um fenômeno desenvolvido paralelamente e complementar ao neoliberalismo, contribuindo para a individualização dos sujeitos. A hierarquia é um elemento intrínseco à estrutura organizacional. No entanto, o neoliberalismo, com sua ênfase na

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.16	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





desregulamentação e na busca do lucro, pode intensificar a desigualdade de poder nas organizações (Foucault, 2008). O neoliberalismo também promove a individualização dos sujeitos, onde os indivíduos são incentivados a buscar seu próprio interesse pessoal acima de tudo. Essa mentalidade individualista pode enfraquecer a solidariedade entre os trabalhadores, tornando mais difícil a denúncia e a resistência coletiva contra o assédio (Foucault, 2008). Enfrentar o assédio requer uma abordagem holística que inclui não apenas a implementação de políticas de prevenção, mas também uma transformação da cultura organizacional e a reavaliação dos valores econômicos que guiam as empresas.

IMPACTO NO INDIVÍDUO E NAS ORGANIZAÇÕES

O Assédio moral em meio profissional sempre é negativo para a pessoa que sofre um caso deste tipo de má conduta, entretanto é bem comum e quase inevitável que o impacto se propague de forma a afetar o bem estar de outros funcionários próximos e a qualidade do ambiente de trabalho, além de incentivar a perpetuação do fenômeno, de forma viciosa. Em relação à vítima, a curto prazo a sobrecarga física e/ou emocional advinda de uma situação de assédio corporativo pode levar a constrangimento, humilhação, aumentando assim o nível de stress e consequências diretas e imediatas como dores musculares e neurais, ou indiretamente pela ação hormonal como uma enxaqueca. A longo prazo, os efeitos de estresse físico ou mental repetidos podem levar a problemas de saúde mais persistentes, como é descrito por uma vítima de assédio identificada pelo nome fictício de Fernanda, o assédio psicológico diário ao longo de anos a levou a desenvolver L.E.R./DORT, depressão, um surto alérgico e um transtorno obsessivo-compulsivo de compras, além de sintomas diários de estresse como dor de cabeça (FRONTZECK, 2009). Em relação à organização, fora a qualidade do ambiente de trabalho, que dificilmente entrará no relatório periódico da mesma, mas dependendo das circunstâncias, podem levar a prejuízos financeiros, devido a perda de produtividade da equipe, afastamento, indenizações e planos de assistência.



COMPARATIVO DO ASSÉDIO CORPORATIVO NO BRASIL COM O MUNDO

O assédio corporativo é uma questão em todo planeta, mas sua manifestação varia amplamente de um país para outro devido a influências culturais, legislativas e organizacionais. No Brasil, assim como em muitos países, o assédio corporativo é abrangente, incluindo formas como o assédio moral, sexual, discriminatório e psicológico, todos causando sérios impactos tanto para os indivíduos quanto para as organizações (Vasconcelos, 2015). A legislação brasileira aborda o assédio no ambiente de trabalho, mas a eficácia de sua aplicação e a promoção de um ambiente propício à denúncia ainda enfrentam desafios (De Avila, 2008). Comparativamente, em países como a Suécia, o assédio no local de trabalho também é uma preocupação, mas o país adotou uma abordagem diferenciada. A legislação sueca é rigorosa, com leis que proíbem explicitamente o assédio e exigem que os empregadores adotem medidas ativas para preveni-lo (Hoel et al., 2011). A comparação global revela que o assédio corporativo é um desafio universal, mas as estratégias para enfrentá-lo variam amplamente. A cultura organizacional, a legislação, a conscientização e a capacidade de denúncia desempenham papéis fundamentais na forma como o assédio é abordado em cada país.

3. Metodologia

A escolha de uma abordagem qualitativa para esta pesquisa se justifica pela natureza do objeto de estudo. A pesquisa visa aprofundar o entendimento sobre a evolução de uma temática ao longo do tempo, considerando diversos aspectos históricos, culturais e sociais. A abordagem qualitativa permite uma análise mais aprofundada das complexas relações e influências que moldaram o desenvolvimento da temática. A coleta de dados será realizada por meio de análise documental. Na primeira etapa, de levantamento dos documentos, será conduzida uma pesquisa bibliográfica, seguida de uma triagem inicial dos documentos será realizada com base nos critérios de relevância e na variedade de fontes e por fim, a

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.16	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





seleção dos documentos a serem analisados será realizada após uma análise mais detalhada do conteúdo dos materiais selecionados na etapa anterior.

4. Análise e Interpretação dos Dados

A análise dos artigos permitiu a visualização e interpretação do problema do assédio corporativo, destacando a sua complexidade e a sua influência em diferentes níveis, desde o indivíduo até as organizações. Os autores abordados ressaltam que o assédio corporativo é um problema complexo e multifacetado. Essa caracterização é fundamental, pois o assédio não se limita a uma única forma ou causa, e suas ramificações são profundas. Reconhecer essa complexidade é o primeiro passo para enfrentar o problema de maneira eficaz. Ademais, a conexão entre o assédio e as práticas neoliberais demonstra como fatores econômicos e organizacionais podem incentivar comportamentos tóxicos no ambiente de trabalho. A pressão por resultados e a busca pelo lucro podem criar um ambiente onde o assédio é mais provável, uma ideia que é essencial para entender a raiz do problema. A análise comparativa do tratamento do assédio corporativo em diferentes países destaca a influência das variações culturais, legislativas e organizacionais. Isso enfatiza a importância de considerar a diversidade de contextos em que o assédio ocorre e a necessidade de adaptação das estratégias de combate a ele.

5. Conclusão

O assédio corporativo é um problema global complexo e multifacetado que afeta tanto indivíduos como organizações. Sua relação com o neoliberalismo, a cultura de desempenho e a individualização dos sujeitos contribui para sua perpetuação. Enfrentar o assédio requer uma abordagem holística que inclui não apenas políticas de prevenção, mas também uma transformação da cultura organizacional e a reavaliação dos valores econômicos que guiam as empresas. A comparação global



Universidade Federal de Minas Gerais
UEADSL 2023.2 - Liberdade e Cidadania

Universidade, EaD e Software Livre

mostra como as variações culturais, legislativas e organizacionais influenciam a forma como o assédio corporativo é tratado em diferentes países.

Referências

DE AVILA, Rosemari Pedrotti. As consequências do Assédio Moral no ambiente de trabalho. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Caxias do Sul, [S. l.], 2008.

De Avila, L. (2008). Assédio moral no trabalho. LTr.
FOUCAULT, Michel. Nascimento da biopolítica. Curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

Francisco Morilhe; MASCCARIN, Carolina. Assédio Moral Nas Organizações. Revista FATEC Zona Sul 6.5 v..6, n. 5, p.1-16, 2020.

FRONTZECK, Luciana G. M. Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho. Belo Horizonte: Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de Minas Gerais, 2009. Acesso em: 25/09/2023. Disponível em:
<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/TMCB-7WYKDE>

LEONARDO, Nascimento, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Cidade de São Paulo. São Paulo, 2021.

Mor Barak, M. E. (2019). Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace. SAGE Publications.

PIMENTEL, Alessandra. O Método da Análise Documental: Seu Uso numa Pesquisa Historiográfica. Caderno de Pesquisa, n. 114, p. 179-195, 2001.

Quinn, R. E., & Tett, R. P. (2008). A proposed set of dimensions for differentiating among types of organizations. Academy of Management Review, 13(4), 667-677.

Stein, L. A. (2018). Employment discrimination in Germany. The Global Workplace: International and Comparative Employment Law—Cases and Materials, 99-116.

Vasconcelos, A. C. G. (2015). Assédio moral nas organizações. Editora Saraiva.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio Moral Nos Ambientes Corporativos. Cadernos EBAPE.BR 13.4, v. 13, n.4, p.821-851, 2015.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial-Compartilha Igual (CC BY-NC- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução para fins não comerciais, com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.16	n.2	2023.2	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	------	-----	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:

