

A ÉTICA E O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Aline Ferreira Rocha

Drielly Cristina da Silva

Monike Fernanda Sebastião

Sinara Gabriela dos Santos

ORIENTADORA: Prof^ª. Ms. Thalisa Maria Jati Gilberto

Resumo

O objetivo deste artigo é destacar o assédio moral tendo em vista que o mesmo ocorre nas organizações em decorrência da ausência da ética e da ética profissional. Atualmente é nítida a dificuldade em se combinar a ética com os negócios, pois afinal a ética profissional é a principal condição para a prática de qualquer atividade executada dentro das organizações. Para a execução do trabalho foi utilizado métodos bibliográficos sobre assedio moral, ética e ética profissional. Em estudos futuros, será feita uma pesquisa de campo para verificação de como as empresas têm se comportado com relação ao tema abordado.

Palavras-chave: assédio moral; ética; organizações.

Abstract

The aim of this paper is to highlight bullying in order that it occurs in organizations due to the absence of ethics and professional ethics. Currently there is a clear difficulty in combining ethics with business, because after all, professional ethics is the main condition for the carrying out of any activity carried out within organizations. For the execution of the work was used on bibliographic methods harassment moral, ethical and professional ethics. In future studies, will be made a field survey for verification of how companies have behaved with respect to the subject.

Keywords: harassment, ethics, organizations.

Introdução

Diante de diversos acontecimentos, a sociedade está redescobrando a ética, com uma grave crise de valores identificada principalmente pela falta de respeito e limites dos indivíduos.

Essas situações de descaso uns com os outros e falta de justiça implicam em esquecimento dos sentimentos e emoções dos seres humanos. Contudo, os indivíduos precisam ser tratados como seres vivos, pensantes, capazes de tomar as suas próprias decisões e constituir seus próprios valores.

Nesse cenário, há uma dificuldade em combinar a ética com os negócios. Tal fato se dá devido a algumas empresas agirem em busca da obtenção dos lucros, rompendo bruscamente com os valores pessoais e visando somente os valores econômicos.

Porém, o reinado do econômico sobre o social está sendo ameaçado, pois muitos são os problemas gerados por atitudes antiéticas provindas das empresas, tais como, a falta de parcerias por parte dos fornecedores e colaboradores, escândalos e em alguns casos até mesmo prisões (principalmente em situações que envolvam subornos, sonegação fiscal, entre outros), provocando uma conscientização dos executivos em buscarem uma atitude ética.

Como um tipo de atitude anti-ética no meio empresarial, nos deparamos com o assédio moral que tem sido um tema bastante repercutido nos últimos tempos pelos meios de comunicação.

As práticas abusivas que caracterizam o assédio moral são diversas não sendo possível enumerar todas as situações, que de forma geral transformam o ambiente de trabalho em um local de difícil convivência.

Apesar do aumento do problema, as pessoas estão mais informadas sobre o assunto e buscando garantir sua dignidade profissional e individual. Este problema não acontece somente em países desenvolvidos, mas em todas as classes sociais em países com diferentes níveis de desenvolvimento. Atinge homem, mulher de classe social estabilizada até a classe operária fragilizada. Como consequência o ambiente de trabalho torna-se um espaço de tensão, competição, ocasionando a diminuição da produtividade e influenciando negativamente a qualidade do trabalho final.

O agressor ameaça o agredido com o desemprego, gerando uma facilidade para suas armadilhas, utilizando-se da falta de comunicação e medo. Assim o assédio moral torna-se possível, pois a vítima fica constrangida e não comenta sobre o assunto, aceitando em silêncio as crueldades vividas.

Devido ao crescimento dos dilemas éticos e assédio moral nas empresas, identificados principalmente através de denúncias, este trabalho se preocupará não somente com os empregados, mas também com os empregadores.

O objetivo principal desta pesquisa é identificar através da perspectiva de alunos de graduação em administração os dilemas éticos vivenciados no interior das empresas. Quanto aos objetivos específicos abordará características da cultura organizacional que influenciam as ações éticas nas empresas e as principais disfunções éticas vivenciadas nas organizações.

Na primeira parte, foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca do tema, que fala sobre a importância da ética nas organizações e as consequências de sua ausência.

Para comprovar a evidência dados levantados será realizada a coleta de dados que dar-se-á por meio de um questionário aplicado a alunos que estejam cursando administração de empresas no período noturno do centro universitário Uni-Facef.

1 Significado e importância da ética nas organizações:

Nash define a ética nas organizações como o:

Estudo da forma pelas quais normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial”, o que evidencia que os indivíduos carregam para dentro das empresas os seus valores éticos (NASH, 1993, p.6).

Inúmeros são os conflitos vivenciados pelas empresas todos os dias, sendo comumente gerados pelo choque entre os interesses pessoais e os interesses organizacionais, e neste contexto a ética torna-se um fator intermediador para essas relações, porque garante um ambiente social e de trabalho permeado pelo respeito e pela confiança.

Nesse sentido, a ética coloca o profissional como um ser “pensante”, que não deve agir somente como uma máquina, como uma visão voltada somente para a produção. É preciso lembrar que são seres humanos com suas emoções e sentimentos, e que é essencial que se considere a integridade dos indivíduos, o que será o caminho para o sucesso no mundo dos negócios, pois proporcionará o aumento da lealdade dos funcionários, a confiança dos clientes e demais parceiros.

Com isso, a importância da ética no mundo dos negócios cresce constantemente, sendo considerada por algumas empresas como uma questão “organizacional”, assim como muitas outras existentes, acarretando em benefícios

para as instituições, pois prolonga o seu tempo de sobrevivência, além de respeitar acima de tudo os seres humanos que fazem parte da vida empresarial.

A atitude ética empresarial respeita os funcionários independentemente das suas funções e cargos, oferece aos clientes produtos com a devida qualidade, e age de maneira digna com a sociedade, cumprindo com todas as suas obrigações tributárias e tendo cuidado com o meio ambiente.

Enfim, a atitude ética não se opõe ao lucro. As empresas precisam ter o retorno por aquilo que produzem, mas é preciso relevar a importância imensurável dos seres humanos, pois é o “capital mais valioso das organizações”.

Empregados satisfeitos produzem em maiores quantidades e com melhor qualidade, e produtos com melhores qualificações terão destaque no mercado, atraindo assim um maior número de clientes, e prolongando o tempo de existência das organizações.

1.1 Ética e Moral

Etimologicamente, ética e moral são palavras com origens distintas, moral vem do latim *mores*, que quer dizer costume, condutas, modo de pensar e agir, e ética vem do grego *ethos* e possui o mesmo significado, costumes e modo de agir.

Contudo, a moral é a forma de conduta dos indivíduos. A ética se trata da ciência que analisa o comportamento moral dos seres humanos na sociedade.

[...] a moral, enquanto a norma de conduta refere-se às situações particulares e cotidianos, não chegando à superação desse nível. A ética destituída do papel normatizado, ao menos no que diz respeito aos atos isolados, torna-se examinadora da moral. Exame que consiste em reflexão, em investigação e em teorização. Pode-se dizer que a moral normatiza e direciona a prática das pessoas, e a ética teoriza sobre condutas, estudando as concepções que dão suporte a moral [...] (PASSOS, 2004, p.184).

A ética representa o consenso e aceitação dos valores morais e costumes estabelecidos pela sociedade. Quando novas questões são levantadas, surgem à necessidade de determinar valores e/ou costumes de forma prática. Assim, aparece o conceito da ética, que significa o modo e o caráter do indivíduo na sociedade. A ética é como o aglomerado das práticas morais de certa sociedade, dos princípios que dão início a estas práticas.

O conceito de ética serve para se referir à prática moral. Constitui a reflexão teórica que tem como critério analisar, criticar ou legitimar os fundamentos e princípios que regem determinados sistemas morais, isto é, a dimensão que se aplica na vida de cada indivíduo.

Ética profissional é a condição principal para a prática de qualquer atividade executada dentro de uma organização. Sendo assim, cada grupo de profissões deve estabelecer padrões de condutas que permitam proporcionar a todos um ambiente de trabalho propício e harmonioso, com atitudes de todo o conjunto que levem à redução do individualismo para o coletivo.

A atividade profissional é a ação em que se desenvolvem e produzem bens materiais e serviços. Devido ao grande desenvolvimento destas atividades surgiu a necessidade de criar normas para a execução do trabalho.

A ética é a reflexão sobre a atividade produtiva para dali extrair o conjunto excelente de ações relativas ao modo de produção. Atividade produtiva tem hábitos e costumes próprios; tem também acordos que asseguram a produção de justiça mínima no decorrer de seu exercício e constitui ambos, o objeto da ética profissional (SANTOS apud PONCHIROLLI, 2009, p.39).

A ética profissional, portanto, é a aplicação da ética geral no ramo das atividades profissionais. A pessoa deve ter bons princípios e valores para que sejam aplicados nas atividades desempenhadas dentro da organização.

No âmbito da ética profissional, inserem-se os códigos de ética de todos os trabalhadores envolvidos no processo de fabricação e /ou prestações de serviços. São três planos: orientação, disciplina e fiscalização. Os códigos de ética fazem parte do sistema de valores que dão base para o comportamento dos indivíduos, grupos, organizações e seus administradores.

O código de ética deve ser fruto de consenso entre as pessoas envolvidas. Jamais deve ser elaborado por um iluminado e depois obrigar o cumprimento do mesmo. Quando o código é fruto de consenso entre as pessoas envolvidas, a vivência e as posturas éticas serão realidades visíveis na empresa. Geralmente, o código resulta do clima ético de cada organização (PONCHIROLLI, 2009, p.40).

Grande parte das definições de ética no trabalho ou ética profissional, ou ainda ética empresarial, dizem respeito a normas, padrões e princípios morais sobre o que é certo ou errado em determinadas situações. Sendo assim, a ética empresarial estabelece princípios e padrões que direcionam o comportamento dos homens no ambiente de trabalho e negócios.

Dentre os problemas vivenciados no ambiente de trabalho em virtude da falta de preceitos éticos organizacionais claros destaca-se o assédio moral.

1.2 Assédio Moral

Segundo Zanetti o assédio moral se caracteriza por meio de uma ação individual ou grupal em que são praticados atos abusivos durante a jornada de trabalho por parte dos superiores, colegas de trabalho ou ambos. É realizado por certos períodos ou em constante frequência, atingindo de tal maneira a pessoa assediada que pode refletir em sua saúde física, mental e no seu desempenho acadêmico.

Conforme o mesmo autor estudos científicos revelam que para ser considerada uma situação de assédio, deve haver a frequência de pelo menos uma vez por semana. Esses dados podem variar de pessoa para pessoa. Podem ser mais intensos e frequentes ou não, porém essa frequência deverá chegar de pelo menos uma vez por semana.

As formas de abusos podem ser classificadas como: assédio vertical descendente, em que o agressor abusa do seu cargo de superior hierárquico para reduzir a influência que o subordinado assume sobre as demais pessoas que estão no mesmo nível hierárquico temendo perder o controle da situação; assédio vertical ascendente quando ocorre de baixo para cima da pirâmide hierárquica. Neste caso, os empregados atacam seus superiores por ser contra as regras impostas, pela frustração por uma substituição de chefia que os empregados não estavam esperando ou até mesmo por não querer um supervisor responsável por eles; o assédio horizontal se caracteriza quando o abuso ocorre entre os colegas do mesmo nível hierárquico podendo ser essa atitude individual pela inimizade pessoal ou coletiva envolvendo o alvo a constrangimento perante outras pessoas; e por fim o assédio misto que ocorre com a mistura das duas situações descritas anteriormente.

É importante deixar claro que não são todas as situações cotidianas que são caracterizadas como assédio moral. Dessa maneira, devemos diferenciar o assédio moral do conflito de trabalho, do stress, da violência do trabalho, e entre outras situações em que não cabe o resultado preciso para a indenização, pois nem sempre a pessoa que se considera estar sendo assediada é realmente provocada por ações que caracterizam o assédio moral em si.

O conflito de trabalho é uma situação habitual considerada normal no ambiente das empresas, no grupo familiar, nas discussões políticas e de direito, pois é a maneira como as pessoas expressam seus sentimentos e opiniões em relação a determinado assunto que esteja sendo discutido. O que não pode ocorrer é o conflito vir a se transformar em perseguição a ponto de oprimir e prejudicar a pessoa por assumir essa concepção diante da não aceitação de outra pessoa, pois daí poderá ocorrer o assédio. Para tentar evitar confusão entre a distinção entre assédio e conflito vejamos algumas diferenças:

- Quando se trata de assédio moral, a pessoa assediada é deixada em estado de passividade ao assediador, de destruição psicológica. Coloca-se em pauta o poder, já no conflito de trabalho isso não ocorre;
- O conflito de trabalho se mostra de forma clara e direta enquanto no assédio utilizam-se atos camuflados como forma de parecer não ser nada.
- No conflito de trabalho, o ressentimento de violência se torna algo em comum aos integrantes do mesmo membro grupal e de outros grupos, identificando-se no sofrimento da vítima a solidariedade coletiva pertencente a cada grupo inserido, diferente do assédio que se opõem as interações sociais. No conflito de trabalho são comuns as reconciliações, pedidos de desculpas e explicações, já no assédio o término resulta em problemas de saúde;
- A frequência de conflitos no trabalho é maior do que presença de assédio moral. Dessa forma, saber distinguir bem um caso do outro é importante, pois o conflito não gera atos.

Assédio moral e sexual. Depressão como doença do trabalho. O assédio moral e sexual exige prova da prática de atos, de ofensa à integridade física e psíquica do trabalhador. Prova dos autos que revela apenas pequenos desentendimentos entre empregado e seu superior hierárquico (TRT – 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo nº 00879-2005-401).

O assédio moral tem como objetivo atingir a pessoa dentro do seu ambiente profissional, colocando-a em ato de submissão, incapacidade, para tentar atingir a sua personalidade a ponto da vítima que está sendo assediada se sentir forçada a pedir demissão.

O estresse é caracterizado por vários fatores sendo eles perturbações biológicas e físicas que podem ser adquiridos por várias situações cotidianas vivenciadas no trabalho como excesso de pressão em determinada tarefa estabelecida, certos estilos de administração, a falta de estrutura no cumprimento de tarefas e condições ruins de trabalho.

Estudos apontam que o estresse é um problema mundial dentro do ambiente organizacional e que o número de pessoas são atingidas com esse mal só tende a crescer e se agravar ainda mais com o decorrer dos anos.

Fica claro que em determinadas profissões, o estresse já faz parte da própria profissão escolhida, e que não cabe estabelecer-se como assédio moral.

Assédio moral. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a “pressão” psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples “receio de perder o emprego”. O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade de seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). A inexistência de comprovação da exposição do empregado a situação de humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico no desempenho de suas atividades em função da alegada cobrança excessiva por parte do empregador quanto às metas estabelecidas pela direção e, estando a própria atividade do reclamante – gerente geral de agência bancária – submetida ao estresse próprio da profissão de bancário, não há como reconhecer o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de indenização (TRT – 10ª Região nº 0056-2007-111-10-00-6. 1ª Turma. Relatora: Juíza Elaine Machado Vasconcelos. DJ: 14/09/2007).

É normal que as devidas exigências sejam cobradas por parte dos trabalhadores como a eficiência, produtividade, as metas e isso não quer dizer que a pessoa esta sendo assediada. Quando estamos nos referindo à situação de estresse, o descanso vem como solução para aliviar e reparar, sendo assim, uma viagem de lazer, por exemplo, auxiliaria a diminuir o estresse da pessoa. Já no caso do assédio moral, a vítima se sente humilhada e culpada, sendo esses sentimentos carregados ao longo do tempo mesmo quando este quadro muda conforme a personalidade de cada pessoa.

1.3 Conseqüências do Assédio Moral

O assédio moral acarreta várias conseqüências insatisfatórias, tanto para a organização quanto para os colaboradores. Este problema sempre existiu nas empresas, mas como o objetivo principal delas era obter maior produtividade e conseqüentemente aumentar seus rendimentos, muitas não se importavam com o problema.

Após alguns anos começaram a surgir estudos sobre as conseqüências do o assédio moral para sociedade, verificando-se que os custos das organizações começaram a aumentar e a produtividade cair, diminuindo seus lucros.

É considerado assédio moral quando o ato torna-se repetitivo e constante dentro do ambiente de trabalho. O agredido, na maioria das vezes, se fecha, tem vergonha dos comentários das pessoas a seu respeito e não tem mais motivação de ficar no mesmo local, não confiando mais nas relações entre as pessoas, ficando angustiado, nervoso com a situação, pelo motivo de ter medo de perder o emprego e não conseguir um trabalho digno, medo de não conseguir comprovar o problema.

Para que fique caracterizado o assédio moral nas relações de trabalho, o assediador deve agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá como, fiscalizar a vida privada do trabalhador (ZANETTI, 2008, p.38-39).

A organização sofre com este problema, pois pode prejudicar a imagem da marca de seu produto e o nome da empresa. Começa a ter um grande fluxo de funcionários, tendo que gastar com despesa de contratação e demissão, dispondo de tempo para treinar novos profissionais que podem não se adaptar ao novo emprego.

Quando algum funcionário está passando por este problema, não tem mais a mesma eficiência, sua produtividade diminui e não consegue se comunicar com a equipe. O ambiente de trabalho fica ruim e se torna uma pessoa desmotivada. A empresa começa a ter prejuízo com alguns produtos que não terão a mesma qualidade, tendo assim problemas com seus clientes que não ficarão satisfeitos com seus produtos.

Em relação aos funcionários, a situação é um pouco pior, pois abala o psicológico das pessoas e o emocional de cada ser humano.

Como o assediado não se abre com ninguém, pode chegar a uma depressão. Em alguns casos, pode desenvolver doenças pré-existentes, podendo levar a óbito. Mesmo que a pessoa saia da empresa, ela vai levar com ela para sempre a lembrança dos terríveis momentos de angústia e sofrimento vivido naquele local.

Já quando uma pessoa é vítima de assédio, o sentimento de culpa e a humilhação persiste por longo tempo, mesmo se este quadro varia em função da personalidade de cada pessoa (ZANETTI, 2008, p.43).

O assédio moral, na maioria das vezes, cresce em empresas que são desorganizadas, onde não há comunicação adequada e suficiente, não existe setor responsável para combater estes problemas.

O melhor método é a prevenção, buscar combater no início dos casos, punir os responsáveis pela agressão, explicar aos funcionários como ocorrem e quais as providências a serem tomadas para impedir que esta situação se prolongue. Como hoje a mídia está focando o assunto, as pessoas estão mais seguras e confiantes para comentar sobre isso. Diante deste quadro, as empresas estão mais preocupadas em prevenir a sua imagem e o lucro da organização, ao perceber que o funcionário faz parte de sua conquista e que precisa melhorar os benefícios investidos nos seres humanos para que juntos consigam atingir o objetivo único, o sucesso.

Considerações finais

Neste trabalho, buscou-se mostrar as relações existentes entre a ética e o assédio moral dentro das organizações e como isso pode afetar o dia a dia das organizações e como essa discussão se torna atual com as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, afetadas principalmente pelo interesse econômico das empresas, que buscam cada vez mais os resultados financeiros.

Apesar disso vemos, no entanto que os empregados estão cada vez mais conscientizados sobre o assunto, o que cria uma situação de conflito cada vez maior entre as duas partes, na qual faz se necessário sempre uma discussão em conjunto tanto buscando entender o lado do empregado quanto do empregador.

E com esse pequeno estudo apresentado é possível identificar que a melhor solução para esse tipo de conflito é o entendimento em conjunto do empregado com o empregador para diminuir os conflitos e os danos causados pelos conflitos, mais se faz necessários mais estudos para que se possa identificar minuciosamente onde estão as principais questões a serem entendidas desse conflito.

Propõem-se então, que seja feita uma pesquisa como complemento deste estudo, no qual os dados serão analisados estatisticamente, e a pesquisa será aplicada com os alunos do 7º semestre do curso administração de empresas do Centro Universitário Uni-FACEF, com o objetivo de comprovar os conflitos vivenciados pelos mesmos nas instituições em que atuam por um período mínimo de 6 meses.

Referências

NASH, Laura L. *Ética nas Empresas*. São Paulo: Makron Books, 1993.

PASSOS, Elizete. *Ética nas organizações*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PONCHIROLLI, Osmar. *Ética e responsabilidade social empresarial 1*. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SANTOS apud PONCHIROLLI, Osmar. *Ética e responsabilidade social empresarial 1*. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

TRT – 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo nº 00879-2005-401-0400-0. Data de publicação: 16/07/2007. Juíza Relatora: Ana Lúcia Heineck Kruse

TRT – 10ª Região. RO nº 0056-2007-111-10-00-6. 1ª Turma. Relatora: Juíza Elaine Machado Vasconcelos. DJ: 14/09/2007.

ZANETTI, Robson. E-book: *Assédio moral no trabalho*. Robson Zanetti Advogados, Florianópolis/SC, 11 Nov. 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>.

Acesso em: 15 Jun. 2011.