

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DA EDUCAÇÃO

Cláudio Alves de Siqueira (UNIESP)¹

Evandro Luiz Soares Bonfim (UNIFESP/UNIESP)²

Sidnei Albino Gregório (UB/UNIESP)³

Resumo

Este estudo teve como objetivo principal investigar, no contexto histórico, a origem do assédio moral em ambientes de trabalho. Verificou-se a literatura pertinente ao tema, analisando-se estudos já realizados sobre assédio moral, identificando as implicações dessa prática nos relacionamentos pessoais e interpessoais nas organizações, bem como o papel da educação na formação dos valores éticos e morais dos cidadãos.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Empresa. Educação. Escola.

Abstract

This study aimed to verify, in the historical context, the origin of moral harassment in work environments. The pertinent literature on this topic was analyzed, analyzing already existing studies on moral harassment, identifying the implications of this practice in personal and interpersonal relationships in organizations, as well as the role of education in the formation of ethical and moral values of citizens.

Keywords: Moral harassment. Working environment. Company. Education. School.

Introdução

Quando nos perguntamos quando e como ocorre o assédio moral no ambiente

¹ Acadêmico do curso de Licenciatura em Pedagogia na União Nacional das Instituições de Ensino Superior Privadas (UNIESP - Faculdade de Jandira).

² Mestre em Educação em Saúde pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Licenciado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC). Licenciado em Pedagogia pelo Centro Universitário Dr. Edmundo Ulson (UNAR). Especialista em Educação Profissional Integrada a EJA pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP). Especialista em Formação de Educadores para Educação a Distância na Universidade Paulista (UNIP). Pós-graduado em Libras pelo Centro de Habilitação, Filosofia e Cultura (CHAFIC). É docente e coordenador na União Nacional das Instituições de Ensino Superior Privadas (UNIESP - Faculdade de Jandira).

³ Mestrando em Ciências ambientais na Universidade Brasil (UB). Pedagogo e especialista em Docência do Ensino Superior; Alfabetização e Letramento; Libras - Língua Brasileira de Sinais. Docente na União das Instituições Educacionais do Estado de São Paulo (UNIESP - Faculdade de Jandira).

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

de trabalho, indagamos sobre uma problemática pouco discutida, mas muito frequente. Ao tratar de assédio moral, observou-se que é um tipo de violência silenciosa no Brasil e que se pode considerar a possibilidade de ocorrerem transtornos psicológicos (também chamados de psicoterror), fazendo com que o assédio moral esteja em constante crescimento, o que se verifica em todos os setores, e afeta todos os sujeitos que se relacionam na vida social. A Lei 12.250/06 (SÃO PAULO, 2006, s/p) contra o assédio moral, em seu artigo 2º, diz que,

Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor.

Como objetivo geral, neste artigo procurou-se investigar, no contexto histórico, a origem do assédio moral; verificar estudos sobre assédio moral em ambientes de trabalho, buscando analisar as principais consequências dessa prática para as empresas e funcionários. Como problema de pesquisa estabeleceu-se a seguinte questão: até que ponto o assédio moral praticado em ambiente de trabalho interfere na vida social do indivíduo? Para essa problemática considerou-se a hipótese de que o assédio moral em ambiente de trabalho interfere na vida social do indivíduo nos aspectos da saúde psicossocial. A metodologia utilizada foi de caráter bibliográfico.

A escolha do tema deu-se em função de nossa inquietação pessoal, a partir de experiências de vida e em ambientes de trabalho. Consideramos ser um tema relevante, uma vez que o assédio moral é um fenômeno que se manifesta no mundo do trabalho contemporâneo, apesar de sempre ter existido no universo das relações ocupacionais. Manifesta-se através de atos sistêmicos, nocivos e repetitivos que atingem a moral do trabalhador e que podem trazer consequências à sua saúde. A desesperança, que acomete o trabalhador diante de um ambiente de trabalho repleto de críticas e ameaças constantes, verbais e/ou físicas, normalmente resulta na diminuição da produtividade, nos altos níveis de insatisfação laboral, produzindo o absenteísmo e até as saídas voluntárias das organizações.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

1 Sobre as teorias organizacionais como pressupostos para o assédio moral

Com o avanço no desenvolvimento industrial, no século XX, ocorreu o aumento do mercado de trabalho; porém, o mercado era todo focado na produtividade do trabalhador e na padronização das tarefas, influenciadas pelas ideias do engenheiro americano Frederick Taylor - conhecidas como Gerência Científica - adotadas e expandidas pelo empresário Henry Ford. Ambos tiveram grande contribuição para a organização do trabalho (SILVA, 2004, p. 113).

No final dos anos de 1940, a maioria dos empregos manufatureiros em países industrializados era feita com alta especialização de trabalho. A administração viu isto como um meio para fazer uso mais eficiente das habilidades de seus empregados. É importante ressaltar que na visão de Taylor, os trabalhadores possuíam disposição natural para a indolência; portanto, ele considerava a necessidade do controle total, tanto sobre os processos de trabalho, como sobre os trabalhadores (SILVA, 2004, p. 113-333).

Desde a época da industrialização, toda teoria organizacional tem buscado a eficiência como fator de crescimento e produção, considerando o conflito como um fator que se opõe à produtividade. O modelo clássico tinha conceitos rígidos e mecanicistas, com o tempo cronometrado para execução de tarefas, sem levar em consideração o bem-estar do trabalhador. Predominava a atenção para o método de trabalho, para os movimentos necessários à execução de uma tarefa, para o tempo padrão.

A preocupação básica era aumentar a produtividade da empresa por meio do aumento da eficiência do nível operacional, isto é, no nível dos operários. Dava a ênfase na análise e na divisão do trabalho, uma vez que as tarefas do cargo e o ocupante constituem a unidade fundamental da organização.

Os métodos científicos de Taylor revolucionaram os processos tradicionais dos métodos de trabalho. Os estudos de Taylor, em sua administração de oficinas preconizava o seguinte; pagar altos salários e ter baixos custos de produção; aplicar métodos científicos de pesquisa e experimento, processos padronizados para o controle das operações de produção; empregados treinados para desenvolver aptidões, executar uma tarefa de modo a cumprir a produção normal; a administração devia desenvolver uma atmosfera de

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

cooperação para com os trabalhadores, de modo a garantir um ambiente que possibilitasse a aplicação dos outros aspectos mencionados. (SILVA, 2004, p. 113-333)

No decorrer do tempo Taylor e seus seguidores perceberam que a tal eficiência depende não somente do método de trabalho e do incentivo salarial, mas também de um conjunto de condições que garantam o bem-estar físico do trabalhador e diminuam a fadiga. Já na abordagem de Ford, embora utilizasse os princípios de Taylor, destacou-se a especialização do empregado, como recurso de maior eficiência, além da mecanização do trabalho (SILVA, 2004).

As duas características marcantes do sistema Ford consistiam em diminuir o tempo de duração, com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima, rápida colocação do produto no mercado e reduzir ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação. Por meio deste princípio, conseguiu fazer com que seus automóveis fossem pagos a sua empresa antes de vencido, que utilizava para pagamento da matéria-prima adquirida e dos salários. Além da rápida velocidade de produção.

Por outro lado, a Escola das Relações Humanas depositou na motivação a expectativa de levar o indivíduo a trabalhar para atingir os objetivos da organização. A Teoria das Relações Humanas tinha como foco central os trabalhadores; surgiu nos Estados Unidos em razão de estudos realizados em Hawthorne, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores. A origem da Teoria das Relações Humanas, ao contrário do modelo clássico de administração, tinha como alicerce humanizar e democratizar a administração. Contemplava as chamadas Ciências Humanas, principalmente a psicologia e a sociologia; buscava conhecer os sentimentos do trabalhador à qualidade do ambiente (SILVA, 2003, p. 11).

Nesse contexto, as relações humanas passaram a ter uma considerável importância dentro das organizações, visualizando os aspectos emocionais do comportamento do trabalhador. É importante salientar que essa forma de administrar, tinha como objetivo diminuir os fatores que provocavam acidentes e fadiga e, conseqüentemente, o resultado seria maior produção e qualidade (SILVA, 2003, p. 14).

Com a Administração Científica, as condições de trabalho passaram a ser

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

consideradas como importantes elementos no aumento da eficiência. A confortabilidade do operário e uma melhora do ambiente físico (iluminação, ventilação, aparência visual da fábrica, interna e externamente; diminuição de barulhos e ruídos, etc.) tornaram-se bastante valorizados, não pelo fato de as pessoas os merecerem, mas por serem fundamentais para a obtenção da eficiência no laboro (SILVA, 2003, p. 20).

Nesse contexto, as condições de trabalho eram consideradas importantes por interferirem no comportamento do trabalhador e assim passou a ser verificada como fator motivacional no trabalho. Segundo Periard (2011), a diferença marcante na Teoria de Frederick Herzberg em relação a outros teóricos, é que desde o início, baseada no estudo das atitudes e motivações dos funcionários nas organizações, buscava entender os fatores que causariam insatisfação, assim como aqueles responsáveis pela satisfação do ambiente de trabalho. O resultado destes estudos está publicado em seu livro *The Motivation to Work* (a motivação para trabalhar).

Seus estudos baseavam-se em pesquisas, nas quais os trabalhadores de diversas empresas eram estimulados a explicar quais seriam os fatores que os desagradavam, assim como os que agradavam na empresa. Os fatores que agradavam ao funcionário foram chamados de *motivadores*. Aqueles que o desagradavam levaram o nome de *fatores de higiene*. Por isso, a teoria é mais conhecida como a teoria dos dois fatores de Herzberg: motivação e higiene.

Segundo Silva (2003, p. 20), a teoria de das necessidades de Maslow é uma das mais populares sobre motivação, no estudo da administração e do comportamento organizacional. Maslow estabeleceu sua teoria baseada na afirmação de que os indivíduos se comportam no sentido de suprir as suas necessidades mais imediatas, que são priorizadas na seguinte escala: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima, necessidades de autorrealização.

A teoria de Maslow deve ser considerada como uma orientação geral para os estudiosos, pois trata de conceitos relativos e não de uma explicação absoluta de todo o comportamento humano. Considerando o modelo de Maslow, há uma hierarquia entre as categorias: segurança, social-afetiva, estima, reconhecimento, status e autorrealização. Dessa forma, Maslow explica a motivação que é gerada pelo estímulo

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

de cada categoria satisfeita (PERIARD, 2011).

Pode-se concluir que, a partir da visão de Maslow e Herzberg sobre a motivação, a não satisfação das necessidades dos indivíduos causará uma frustração e, conseqüentemente, isso terá efeito na mudança de comportamento, tais como: agressividade, nervosismo, distúrbios digestivos, pessimismo, insegurança, além de outros sintomas que, resumindo, são fortes agentes causadores de estresses.

A Teoria de McGregor, denominada teoria X e Y, é composta por dois extremos opostos. De acordo com a teoria X, o trabalhador tem comportamento preguiçoso, não gosta do trabalho e o evita, portanto, precisa ser forçado, controlado e dirigido; ele não gosta de responsabilidades e prefere se sentir seguro. Já na teoria Y o trabalho é algo natural para o ser humano e não há necessidade de controle ou ameaça, que são meios inadequados para se conseguir produtividade, uma vez que o trabalhador satisfeito terá a motivação necessária para produzir mais e melhor (MENEHELLI, 2010, p. 6).

É importante ressaltar, a partir da visão de Maslow, Herzberg e McGregor, que motivação e satisfação das necessidades dos indivíduos atuam como agentes impulsionadores no trabalho. Os fatores higiênicos atuam em contrapartida aos fatores motivadores. Esses autores, segundo Meneghelli (2010), valorizam o desejo dos indivíduos de renovar e reciclar seu potencial para tornarem-se, cada vez mais, o que cada um seria capaz de ser. Priorizam o sentimento das pessoas e o fato de se sentirem realizadas e valorizadas pelo seu trabalho.

No ambiente de trabalho precisam sentir-se importantes, competentes e seguras.

Não é possível conceituar empresa globalizada sem referenciar a nova modelagem de suas estruturas. As teses de Taylor foram, durante muitos anos, aplicadas com efetivo resultado nos ambientes em que as organizações se encontravam. Contudo, nos últimos anos, foi preciso adotar novos modelos de produção de alta performance, caracterizando o fenômeno chamado de Terceira Revolução Industrial. Ações inovadoras, reestruturação nos processos organizacionais, nas estratégias e na cultura fazem parte do novo cenário das empresas, resultando em um aumento na produtividade, de rentabilidade econômica e de elevação de qualidade. O momento é de atenção aos novos paradigmas porque, cedo ou tarde, todas as empresas deverão colocar em prática e, para quem não o fizer, poderá ser tarde demais para a sobrevivência da organização. (MENEHELLI, 2010, p. 8)

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

2 A evolução histórica do trabalho

O trabalho, para as pessoas, é um meio de sobrevivência e um meio pelo qual podem satisfazer suas necessidades, tanto pessoais como materiais. Segundo Tomazi (2000), o trabalho existe para satisfazer as mais diversas necessidades humanas, das mais simples (comida, abrigo) às mais complexas (lazer, crença); enfim, necessidades físicas e espirituais. A história mostra que o trabalho é visto de formas diferentes e valorizado de acordo com a relação que cada sociedade estabelece com esta atividade.

Para Tomazi (2000, p. 12), “nas sociedades tribais o trabalho é uma atividade vinculada às outras, bem diferente das outras sociedades. A produção (trabalho) está vinculada a mitos e ritos, ligada ao parentesco, às festas, às artes, enfim, a toda a vida do grupo”. O trabalho era parte integrante das atividades do dia a dia, não era imposto como obrigação, mas como ações que se completavam, tanto espirituais como físicas. Algumas tribos devotavam três horas para o labor; outras, quatro horas e outras até cinco horas; porém, isso não significava que a carga horária era parecida com as dos tempos atuais, visto que não existia uma regra pré-estabelecida sobre o tempo empregado ou uma sequência lógica dos dias trabalhados.

É importante ressaltar que nas sociedades tribais havia divisão sexual do trabalho e não visavam o lucro, nem tampouco excedente. Todos trabalhavam pelo bem comum, não existindo o dono da propriedade. Na sociedade greco-romana predominava a escravidão, uma vez que, para eles, era necessário manter as pessoas comuns longe do trabalho pesado. Esta sociedade dividia o trabalho da seguinte forma, conforme Silva (2003, p. 28):

Labor: trabalho braçal executado pelos escravos;

- Poiésis: que era o ato de fabricar, construir ou produzir por meio de instrumentos mais específicos; geralmente era a função dos artesãos, escultores, entre outros;
- Práxis: que era a atividade que utilizava o recurso da palavra ou do discurso para encontrar soluções para o bem-estar do cidadão, isto é, era o papel da política e da vida pública, ou seja, dos administradores.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

Segundo Tomazi (2000), existiam classes sociais distintas: os donos da propriedade – o chamado cidadão – não trabalhava e vivia dos resultados obtidos pelos seus servos e escravos. Os servos trabalhavam para os senhores em troca de parcos benefícios, como a possibilidade de cultivar a terra em pequenos espaços liberados pelos seus senhores. Já os escravos trabalhavam, em sua maioria, em atividades pesadas e braçais, como, por exemplo, na agricultura; mas existia um pequeno grupo de escravos que exerciam atividades como aprendizes de seus senhores em funções de ofício, como médicos, marceneiros e carpinteiros; mas todos eles não conseguiam ultrapassar a condição de objeto ou coisa para seus senhores.

Na sociedade feudal, quem executava os trabalhos eram os servos, os aldeões e os camponeses livres. Os senhores feudais e o clero exploravam e viviam dos trabalhos destes primeiros. Tomazi (2000) preconiza que a sociedade feudal era dividida em classes distintas:

- Nobreza: composta pelos donos dos feudos (pessoas abastadas e membros do clero);
- Servos e vassalos: que tinham direito ao usufruto e a ocupação das terras dos nobres, mas nunca poderiam ter a propriedade das mesmas (o senhor feudal impõe-lhes o direito de arrecadar tributos pelo uso de suas terras);
- Os escravos: que já não são vistos como bem de riqueza fácil, pois as rebeliões e o uso difundido da alforria e o pecúlio, a presença dos colonos e o surgimento dos bárbaros refletiam um alto custo a ser pago pelos senhores donos das propriedades.

Em sua transformação do feudalismo para o capitalismo, manteve elementos fundamentais para estudarmos esse processo do ponto de vista do trabalho. O trabalho assalariado é uma característica predominante no capitalismo. De acordo com Wood (2001, p. 12)

O capitalismo é um sistema em que os bens e serviços, inclusive as necessidades mais básicas da vida, são produzidos para fins de troca lucrativa; em que até a capacidade humana de trabalho é uma mercadoria à venda no mercado; e em que, como todos os agentes econômicos dependem do mercado, os requisitos da competição e da maximização do lucro são as regras fundamentais da vida. Por causa dessas regras, ele é um sistema singularmente voltado para o desenvolvimento das forças produtivas e o

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

aumento da produtividade do trabalho através de recursos técnicos. Acima de tudo, é um sistema em que o grosso do trabalho da sociedade é feito por trabalhadores sem posses, obrigados a vender sua mão-de-obra por um salário, a fim de obter acesso aos meios de subsistência. No processo de atender às necessidades e desejos da sociedade, os trabalhadores também geram lucros para os que compram sua força de trabalho. Na verdade, a produção de bens e serviços está subordinada à produção do capital e do lucro capitalista. O objetivo básico do sistema capitalista, em outras palavras, é a produção e a auto-expansão do capital por meio da exploração massiva dos trabalhadores. (WOOD, 2001, p. 12)

Tomazi (2000) acentua que o processo desvinculou o trabalhador e os meios de produção. Foram inúmeros fatores que contribuíram para a transformação; na Inglaterra foram os cercamentos de terras para a produção de lã, bem como a expulsão de trabalhadores para a cidade; nesse período, dispunham de muita matéria-prima e de um grande número de pessoas que tinham apenas sua força de trabalho. A conquista do ouro e da prata, o tráfico de escravos e a guerra comercial.

A função de todos esses fatores foi conhecida como acumulação privativa. Essa é a explicação para um grupo de pessoas que conquistou riquezas. Esse grupo aplicou seu dinheiro em empreendimentos voltados para a fabricação de mercadorias, com a finalidade de vender para o mercado. Assim, temos a cooperação simples, na qual os trabalhadores mantêm a hierarquia da produção artesanal.

Na manufatura ou cooperação avançada, o trabalho artesanal continua sendo a mesma base, só que reorganizado. Nesse período, a reforma cristã desenvolveu uma análise que mudou o pensamento cristão sobre o trabalho. O trabalho aparece como o fundamento de toda a vida, passa a ter o significado de uma virtude e um dos caminhos para a salvação. Segundo Tomazi (2000), Max Weber enfatiza essa mudança de comportamento em relação ao trabalho, analisando a relação entre a ética protestante e o espírito do capitalismo. Êxito na vida material significa benção divina: trabalhando arduamente se poderá alcançá-la.

Porém, segundo essa visão, a riqueza não deve ser utilizada para gastos desnecessários. A concepção puritana serve muito bem à burguesia comercial e depois industrial, em que a ideia de transformação da natureza pela ação do homem passa a ser um dos temas centrais do Iluminismo: o homem domina a natureza por meio do seu trabalho, seja manual ou intelectual.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

A cooperação simples e a manufatura contribuíram para a emergência de um novo modo de produzir: a maquinofatura. A partir daí, a mecanização independe da destreza manual dos trabalhadores. Tomazi (2000) afirma que existe, então, uma separação entre a força e o homem. Ele não precisa ter uma qualificação determinada, sendo um operador eficiente, será um bom e produtivo trabalhador.

Assim, também é aumentada a carga horária dos trabalhadores, que passam a trabalhar mais, sem ganhar por isso, enriquecendo cada vez mais os capitalistas e se mantendo na pobreza. A partir do momento que os trabalhadores se dão conta disso, passa a acontecer uma série de conflitos, entre os trabalhadores e os capitalistas. Nessa época, começa a surgir lentamente uma organização de movimento operário.

No período da maquinofatura, o trabalhador precisa observar e alimentar as máquinas. A maquinofatura se desenvolveu e a produção passou a ser em linhas de montagem. O aperfeiçoamento dos sistemas produtivos colaborou para a divisão do trabalho. Ford criou o mercado de massa para os automóveis. Sua obsessão era tornar o automóvel tão barato que todos poderiam comprá-lo; porém, mesmo com o barateamento dos custos de produção, o sonho de Henry Ford permaneceu distante da maioria da população.

A partir de então, as expressões fordismo e taylorismo passaram a ser usadas para identificar o processo: aumento da produtividade com o uso adequado das horas de trabalho. Assim é feito um controle das atividades, divisão e parcelamento de tarefas, mecanização de algumas atividades com a introdução da linha de montagem. Com essas medidas foi desenvolvido um planejamento para administrar o trabalho. Porém, os trabalhadores passaram a ter um salário maior, pois Ford, além da concorrência dos outros capitalistas, tinha também a resistência dos sindicatos quanto aos novos métodos de trabalho (TOMAZI, 2000, p. 10).

Recentemente o capitalismo vem passando por novas transformações; o capital, procurou novas formas de elevar a produtividade do trabalho. Assim, a partir de 1970, desenvolve-se uma nova fase no processo produtivo capitalista, que chamamos de pós-fordismo ou acumulação flexível, marcada por algumas características específicas, de acordo com Tomazi (2000, p. 16):

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

- Flexibilização dos processos de trabalho, incluindo a automação;
- Flexibilização e mobilidade dos mercados de trabalho;
- Flexibilização dos produtos e também dos padrões de consumo.

Nessa época, assistimos à eliminação do controle manual do trabalhador. Em alguns países, os trabalhadores contavam com seguro desemprego. Porém, na maioria das economias, isso não existia e a situação era terrível, o desemprego cresceu no mundo inteiro, principalmente na periferia do capitalismo. Em alguns países europeus, para diminuir o desemprego, foi diminuída a jornada de trabalho para 35 horas semanais. Essa medida não é garantia de diminuição para o desemprego; porém, trabalhar menos permite que mais pessoas trabalhem.

Ao se analisar a relação de trabalho no Brasil, não pode esquecer que, de algum modo, está ligada ao desenvolvimento econômico do país. De acordo com Narloch (2009, p. 17):

Quando os portugueses descobriram a terra que logo veio a se chamar Brasil, encontraram os indígenas que aqui habitavam. A partir deste fato, podemos afirmar que, sem sombra de dúvida, o que ocorreu nesse imenso território a partir de 1500 foi uma invasão de estrangeiros; esse processo que se iniciou no século XVI, prolonga-se até os dias de hoje, uma vez que os índios continuam sendo massacrados e explorados.

Analogicamente ao falarmos de “explorados”, encontramos a lembrança da escravidão dos negros, uma vez que ela foi marcante. Porém, o trabalho escravo no Brasil se inicia com a escravidão dos índios, que aconteceu logo com a chegada dos portugueses em nosso país. Deste modo, quando os portugueses aqui aportaram, na falta de mão de obra para as atividades de colonização, procuraram entrar em entendimento com os habitantes nativos, que em primeiro momento, colaboraram em troca de alguns produtos.

De acordo com Narloch (2009), quando, porém, não foi mais possível essa colaboração, os colonizadores partiram para a escravidão dos indígenas, que por sua vez, não aceitaram e resistiram bravamente. Então, a alternativa que restou foi procurar a mão de obra no continente africano. A explicação para a escravidão do negro, em princípio, era a descoberta de novas terras, produção de mercadorias e, para isso, exigia muita mão de obra. Apesar de os escravos africanos trabalharem nas atividades

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

agrícolas, eles faziam todas e quaisquer atividades que lhes fossem impostas.

O fim da escravidão no Brasil veio no período de 350 anos - desde que o país foi descoberto - de trabalho servil e semi-servil. Por conseguinte, apenas a pouco mais de 100 anos que se convive com o atributo formal de trabalho. Ressaltando que o Brasil foi o último país a acabar com o meio escravagista. O crescimento dos atributos do trabalho livre foi iniciado no Brasil pelo senador Vergueiro em São Paulo, trazendo em 1946, 364 famílias provenientes da Alemanha e da Suíça. (NARLOCH, 2009, p. 25)

Tomazi (2000) ainda acrescenta que as famílias que aqui chegaram assinavam um contrato nos seguintes termos: o fazendeiro adiantava uma quantia necessária para gastos iniciais. Os colonos, por sua vez, deviam plantar e cuidar de um número determinado de pés de café. No final da colheita, seria feita uma divisão com o proprietário. Os colonos eram obrigados a pagar juros pelo adiantamento e não podiam sair da fazenda enquanto não o quitassem.

Havia casos em que a dívida dos colonos passava de geração para geração. Vieram também imigrantes para as cidades, onde trabalhavam nas indústrias nascentes e como vendedores ambulantes de todo tipo de mercadoria. As condições de vida e de trabalho eram extremamente precárias, o que gerou vários conflitos. No nível individual, o trabalho passou a ser visto como dever para a sociedade, consubstanciada no Estado; no nível social, o trabalho criará um novo homem brasileiro, que servirá de parâmetro para a avaliação social dos indivíduos.

A partir dos anos 30, o salário mínimo reflete os movimentos da classe trabalhadora e a política trabalhista das classes dominantes no Brasil. Visando a tomada do poder por um novo setor das classes dominantes, os governos passaram a se preocupar com o salário mínimo e este, após muitas discussões, foi legalmente instituído. Após muitas idas e vindas, instituiu-se o salário mínimo no Brasil, em 1º de maio de 1940, por meio do Decreto-Lei Nº. 2.162, que entrou em vigor somente sessenta dias após a sua publicação no diário oficial do dia 04/05/1940. (TOMAZI, 2000, p. 40)

Um dado interessante é que criaram diferentes valores de salário mínimo para 14 diferentes regiões do país, ficando definido que esse valor seria a mais frequente das remunerações. O que se pode afirmar é que o salário mínimo faz parte da intervenção do governo na economia como um todo e, mais especialmente, nas relações entre trabalho e capital.

O período que vai de 1952 a 1964 é a fase de recuperação do salário mínimo.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

Nesse período, mantendo a política anterior, há um forte investimento público em transportes, energia, indústrias de base, com o objetivo de incrementar a industrialização no país. Nesta fase, percebe-se uma elevação no poder aquisitivo do salário mínimo devido à melhor distribuição dos resultados do desenvolvimento nacional e, mais precisamente em 1962, que se conquista o 13º salário e o poder aquisitivo do salário mínimo fica, em média, 4% acima do de julho de 1940.

Tomazi (2000) complementa a informação de que a terceira fase se inicia em 1964, com a sequente repressão ao movimento sindical, que modifica, sensivelmente, a situação dos trabalhadores. Durante o regime militar, registram-se momentos de oscilação na queda livre dos salários, havendo até ocasiões em que ocorreram pequenas recuperações. A primeira vez, quando da introdução de uma política salarial, em 1974, e a segunda quando houve os reajustes semestrais em 1979. Afora isso, a tendência foi sempre de arrocho salarial.

Há estudos que visam averiguar a situação dos trabalhadores brasileiros nos últimos tempos, em paridade com sua situação em épocas precedentes. Narloch (2009) afirma que o lamentável termo a que chegamos é que os trabalhadores, em sua maioria, atualmente, encontram-se em circunstâncias inferiores que as dos escravos no estágio do Brasil colônia, pois a despeito da exploração excessiva e violenta, esses tinham ainda alguma moradia, vestimenta e alimento.

O maior problema que se apresenta no país, na passagem do século, é o desemprego, ou seja, a inexistência de trabalho, fenômeno que acentua as manifestações de assédio moral por parte de empregadores em relação aos seus subordinados, e entre subordinados em busca de melhores condições de trabalho, procurando destacarem-se em suas funções, como forma de se protegerem de uma situação de desemprego, ou seja, o assédio moral é muito presente em todas as organizações, instituições e empresas.

3 O ambiente de trabalho, a caracterização do assédio e a educação dos valores

Nas últimas décadas, as tecnologias da informação e comunicação trouxeram inúmeras transformações no mercado de trabalho, levando as organizações a uma

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

completa reestruturação em seus processos organizacionais, conforme argumenta Meneghelli (2010, p. 1-3)

Os produtos e os clientes são o alvo da atenção das empresas. Atender a uma nova exigência e tratar cada um de seus clientes como se fosse único tem sido uma das características desta nova era. A inovação tecnológica provocou profundas transformações dentro das empresas, nas áreas de produção, administrativa ou mercadológica [...] As mudanças econômicas e sociais trazidas pela revolução da microeletrônica refletiram não só no crescimento de novas indústrias ligadas ao complexo eletrônico, como transformação de todos os outros setores industriais e das atividades de serviço, a partir da utilização das tecnologias de informação e comunicações.

Também no ambiente de trabalho, por sua vez, a mudança tornou-se necessária, uma vez que a atual administração sabe que o funcionário satisfeito e motivado produz mais e melhor. Segundo O'Brien (2003, p. 189) o sistema de informação é um conjunto organizado de pessoas, hardware, software, redes de comunicação, recursos de dados que coletam, transformam e disseminam informações em uma organização.

Atualmente, as organizações têm buscado conhecer as necessidades do trabalhador, para assim induzir o comportamento do indivíduo em suas necessidades e objetivos. Essa forma de administrar baseada na motivação, pode gerar às organizações fatores de desempenho e produtividade.

[...] o final do século XX marca definitivamente a nova forma mercadológica a ser adotada pelas empresas. O mundo como um mercado único é imposto pela nova ordem. As empresas são surpreendidas e procuram se moldar rapidamente dentro desse novo ambiente, objetivando o atendimento ao consumidor, a qualidade dos seus produtos e buscando a competitividade (MENEHELLI, 2010, p. 1)

Dentro deste contexto, as empresas que não adequarem seus processos organizacionais a essa nova realidade tendem a cair no obsoleto, o que pode refletir em sua competitividade. Ao se tratar de competitividade, as primeiras vítimas desse processo são os próprios trabalhadores. Cada pessoa, dentro de uma organização, passa a executar tarefas múltiplas, ao mesmo tempo, elevando seu tempo de trabalho e reduzindo seu tempo de lazer; é um movimento em que cada trabalhador é visto como uma máquina e não como pessoa, e ao falhar sofrerá pressões ou acabará sendo vencido pelo processo.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

A rapidez com que as informações percorrem esse universo da economia global exige das organizações a compatibilidade necessária para interagir com clientes, concorrentes, distribuidores, consumidores, enfim, com o mundo dos negócios. A tecnologia da informação tem sido a ferramenta necessária para entrada nesse universo. Para Chiavenato (2004), toda organização deve ser construída sobre uma sólida base de informação e comunicação e não apenas sobre uma hierarquia de autoridade.

Essa observação de Chiavenato (2004) propõe continuidade na reflexão de que com o desenvolvimento das tecnologias, as mudanças necessárias na reestruturação das formas de trabalho trouxeram para as sociedades uma forma de competitividade entre trabalhadores que ora são positivas, ora negativas. Do ponto de vista da negatividade nessas relações de trabalho, insiste-se em reafirmar que apenas os melhores se destacam, o que muitas vezes esbarra nos conflitos de gerações, dentro das organizações.

Não se pode esperar que pessoas de diferentes gerações tenham o mesmo comportamento ou formas de agir e pensar. Não é difícil verificar que cada pessoa, em tempo e espaço diferentes, teve formações e aprendizagens diferentes, mas as tecnologias tendem a valorizar e receber melhor as novas gerações de trabalhadores, as quais, culturalmente, estão mais adaptadas às novas formas de trabalho que exigem mais aproximação do trabalhador com ferramentas tecnológicas e, nesse caso, as gerações mais antigas dão início ao processo de capacitação profissional intensa, ou acabam no obsoleto, como as próprias organizações que não acompanham esse desenvolvimento estão fadadas ao fracasso. Esse processo exige motivação e iniciativa pessoal.

A motivação para o trabalho é a busca por satisfação que possibilita ao indivíduo a realização das tarefas do cargo e de seu pleno potencial. A partir do momento em que termina de executar sua tarefa e vê o resultado com satisfação, seus objetivos são alcançados. Para Nakamura et al. (2005, p. 50):

A motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determina a conduta de um indivíduo. A motivação tem sido alvo de muitas discussões. No campo clínico, quando se estudam algumas doenças, na educação, voltada para o processo de aprendizagem. Na vida religiosa, quando se tenta compreender o que motiva alguém a ter fé numa determinada crença. E, nas

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

organizações, buscando obter um maior rendimento dos profissionais que formam o quadro de uma corporação.

As organizações modernas sabem o significado da motivação e os retornos que podem trazer para a empresa em termos de produção, qualidade de serviços ou atendimento. De qualquer forma, dentro desse contexto, as empresas procuram desenvolver algumas estratégias motivacionais e aplicá-las em indivíduos ou grupos homogêneos de indivíduos, pois estes reagem positivamente a elas. Porém, como ficam as relações heterogêneas nas organizações é um dado preocupante quando se pensa nas situações de assédios.

Ao refletir-se sobre assédio moral, há necessidade de um recorte no conceito de valores. Assim, vivem-se na atualidade realidades em que valores foram, ao longo do tempo, distorcidos, levando as pessoas a cobrarem mais, uns dos outros, do que reconhecerem os deveres entre si. Esta realidade que permeia a sociedade deve-se, de certa forma, ao fato de se deixar de ensinar valores básicos, tanto no âmbito familiar, quanto nos escolares, e essa alta influenciará fortemente as relações de pessoas nas empresas.

Desde crianças, na sociedade moderna, o ser humano aprende valores socialmente adquiridos. Segundo Carvalho (2003), valores podem ser um conjunto de procedimentos, atitudes, modos de agir, pensar e sentir influenciados ou não pela cultura.

O conjunto de valores que abraçamos é que dá sentido à busca e às aspirações do ser humano. O ensino de valores deve centrar-se no respeito ao próximo e ao desenvolvimento das potencialidades individuais. Assim, a importância dos valores agiganta-se no contexto homem social - o valor acaba por ser “o fundamento das concepções do mundo e da vida”. Nas coisas, o valor está ligado muitas vezes às qualidades intrínsecas ou extrínsecas que podem ou não ser desenvolvidas. No ser humano, o desenvolvimento das qualidades pessoais pode ser uma busca constante. (CARVALHO, 2003, p. 114)

Pode-se concluir, então, que valores são atitudes que trazem benefício ao ser humano individualmente e socialmente, visto que essas atitudes definirão o comportamento dos indivíduos na sociedade, o que coloca outros questionamentos sobre a origem do assédio moral. Há ainda definições para o que seriam valores morais que entendemos como sendo um conjunto de comportamentos definidos por um código

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

de conduta desenvolvido pela sociedade de acordo com sua história, cultura e suas leis.

Carvalho (2003) classifica os valores em existenciais, estéticos, intelectuais, morais e religiosos. De todo modo, verifica-se na literatura que valores existenciais são os ligados aos aspectos vitais e econômicos. Os valores estéticos são os ligados aos aspectos sensoriais e artísticos. Os valores intelectuais estão relacionados aos aspectos científicos e culturais. Os morais, ligados aos aspectos éticos e sociais e, finalmente, os valores religiosos são os que estão ligados aos aspectos da fé e da prática.

A priori não é possível elaborar pensamentos sobre valores morais se não se levantar os pressupostos da ética. Como já transcrito neste trabalho, é na família que os indivíduos aprendem valores a partir da cultura em que estão inseridos. Consequentemente, é na escola que esses valores deveriam ser acrescidos de mais informações, uma vez que é nesta instituição que indivíduos de diferentes culturas se encontram e precisam aprender a conviver uns com os outros, pois nas relações escolares, situações de assédio também estão presentes, bastando acompanhar os inúmeros casos apresentados pela mídia diariamente.

Nesse sentido, a escola e os profissionais de educação devem reconhecer que ensinar valores não é algo tão simples quanto parece. Para se ensinar valores é necessário que a pessoa que ensina seja ética consigo mesma e com seu trabalho, buscando meios para apropriar-se desse contexto, incorporá-lo à educação e utilizá-lo de forma positiva. Nessa perspectiva, Paulo Freire afirmou que:

Mulheres e homens, seres histórico-sociais, nos tornamos capazes de comparar, de valorar, de intervir, de escolher, e decidir, de romper, por tudo isso nos fizemos seres éticos. Estar longe, ou pior, fora da ética, entre nós, mulheres e homens, é uma transgressão. É por tudo isso que transformar a experiência educativa em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador. (FREIRE, 1996, p. 33)

Os seres humanos, como seres sociais que são, têm de conviver em sociedade e são obrigados a se deparar com questionamentos, como por exemplo, relacionados a como se comportar em relação às outras pessoas. Esse questionamento norteia a compreensão do conceito de ética, o que sugere que o assédio moral pode ser ausência de ética em determinadas situações de convívio social, dentro ou fora de ambientes

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

escolares e empresariais.

Outro conceito aparece sempre vinculado à ética: o de moral. Ambos remetem à ideia de um conjunto de princípios ou padrões de conduta, ou ainda, a costumes. Os costumes são uma maneira de viver criada para unificar ou separar grupos e pessoas; por isso, os seres humanos estão sempre criando diferentes meios para atender sua necessidade e a do seu grupo.

Essas criações ocorrem porque o ser humano procura perceber a real necessidade da utilização de tais condutas em relação as outras pessoas e grupos. Para equilibrar essa convivência social, o ser humano cria princípios peculiares para conviver em grupo e daí surgem regras que indicam direitos, obrigações e deveres, e que regulamentam o comportamento individual e social.

Dessa forma, há um regulamento a seguir, no qual estão as orientações para a conduta de cada indivíduo na sociedade e nas organizações. Esse é o cenário no qual moral e ética compartilham de princípios muito semelhantes, no campo dos valores. Sendo assim, verifica-se que todas as instâncias da convivência social possuem uma dimensão moral que provoca conflitos e discussões sobre o que é certo ou errado, sobre o bem e o mal, e a partir desses conflitos surge a necessidade de problematizá-los, de buscar respostas, de fundamentá-las, eis então que opera a ética.

4 Principais consequências do assédio moral

Quando se fala em assédio moral, sugere-se ser esse comportamento resultado da ausência de ética e de moral de um indivíduo para com outro, principalmente em ambientes de trabalho. A ética orienta para a verificação da coerência entre prática e princípios. Do ponto de vista do sistema educativo, os Parâmetros Curriculares nacionais para o Ensino Fundamental (BRASIL, 1998, s/p) sugerem que “entre a moral e a ética há um constante movimento que vai da ação para a reflexão sobre seu sentido e seus fundamentos, e da reflexão retorna à ação, revigorada e transformada”.

Referindo-se à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e abordando a questão do assédio moral, Gonçalves Júnior (2003, s/p) afirma que:

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

[...] a CLT prevê várias hipóteses de faltas graves, tanto do empregado, quanto do empregador, que se afirmam com a reiteração de atos, gestos ou palavras, que caracterizam o assédio moral. O empregado pode ser demitido por justa causa por “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” (artigo 482, alínea “j”). Por outro lado, comete falta grave o empregador que exigir serviços superiores às forças do empregado (artigo 483, alínea “a”), tratá-lo (diretamente ou através de superiores hierárquicos) com rigor excessivo (artigo 483, alínea “b”), colocá-lo em perigo manifesto de mal considerável (artigo 483, alínea “c”), descumprir as obrigações do contrato (artigo 483, alínea “d”), ou praticar contra ele ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama (artigo 483, alínea “e”) e ofensas físicas (artigo 483, alínea “f”).

A educação de valores perpassa, portanto, a família, a escola e a empresa. Mas é na escola que ela se consolida, de modo a preparar o indivíduo para a vida e para o trabalho. Na história da educação brasileira esse desenvolvimento se deu de diferentes maneiras e em diferentes períodos. Em 1826, o primeiro projeto de ensino apresentado à Câmara dos Deputados previa que o aluno deveria ter “conhecimentos morais, cívicos e econômicos”; porém, não havia ainda um currículo de conteúdos formado.

Em 1909, esse currículo já estava formado, no entanto, a educação moral não fazia parte desse currículo como matéria, apenas como objetivo na relação de finalidades do ensino. Em 1942, a Lei Orgânica do Ensino Secundário falava na formação da personalidade integral do adolescente, no que tange à formação espiritual, consciência patriótica e humanista.

Em 1961, entra nas normas das Diretrizes do Ensino a formação moral e cívica do aluno; no entanto, somente em 1971, com a Lei 5.692/71, instituiu-se, de fato, a Educação Moral e Cívica no currículo escolar oficial. Nesse novo cenário, é destacado na atual LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – “a educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996, s/p).

Independentemente de qual seja a instituição de socialização do indivíduo (família, escola, empresa, religião, mídia), todas elas estão motivadas por interesses próprios e diversos de formação moral e ainda buscam apenas desenvolver atitudes que expressem valores de acordo com os estereótipos que cada uma delas julga ser mais

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

adequado.

Dada a complexidade que envolve esse tema, toma-se como instrumento para reflexão alguns outros pontos. O conceito de moral já teve como definição um conjunto de formas tradicionais ou ainda, uma imposição heterônoma de valores e normas; todavia, essa visão modificou-se ao longo do tempo e, atualmente, temos como moral uma reflexão individual e coletiva que permite elaborar racional e autonomamente princípios gerais de valor que auxiliem na análise crítica das diferentes realidades (SAFA; MENDONÇA, 2013).

Segundo Puig (1998, p. 15), “a educação moral deve ajudar a analisar criticamente a realidade cotidiana e as normas sociomorais vigentes, de modo que contribua para idealizar formas mais justas e adequadas de convivência”. Percebe-se que a moral norteia a formação dos indivíduos e esses se constituem como tais, convivendo simultaneamente com sistemas de valores que podem ser convergentes, complementares ou conflitantes, dentro do ambiente complexo que é o social. Há conflitos humanos em todos os setores da sociedade, desde que os homens se entendem como homens.

Assim, pode-se notar que as influências que as instituições e os meios sociais exercem sobre pessoas e grupos sociais são fortes, mas a constituição da singularidade se dá na história pessoal de cada pessoa, de acordo com suas necessidades vividas, os contextos socioeconômicos, culturais e políticos.

Os diversos valores, normas, modelos de comportamento que o indivíduo compartilha nos diferentes meios sociais a que está integrado ou exposto colocam-se em jogo nas relações cotidianas. A percepção de que determinadas atitudes são contraditórias entre si ou em relação a valores ou princípios expressos pelo próprio sujeito não é simples e nem óbvia. Requer uma elaboração, implicando reconhecer os limites para a coexistência de determinados valores e identificar os conflitos e a incompatibilidade entre outros. (BRASIL, 1998, p. 63)

Não se pode fugir do fato de que lidar com essa diversidade de valores, que se apresentam de forma conflitante, também será uma forma norteadada pela cultura da qual cada pessoa faz parte, ou seja, o seu meio cultural o conduzirá a aceitar ou não certas condutas, a dialogar com sistemas e valores diferentes daqueles do seu círculo social. Todavia, alguns meios sociais, como a escola, por exemplo, exercem um papel

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

democrático dentre essas divergências de valores, pois nesse caso, ela pode também veicular valores que convergem com os demais meios sociais que a pessoa costuma frequentar. O mesmo fenômeno pode ser verificado em outros ambientes em que haja relações sociais.

A questão do gênero na vida em sociedade é um dos pressupostos teóricos mais importantes da atualidade, no sentido de possibilitar reflexões que possam justificar as razões pelas quais as pessoas “lutem entre si”. Em se tratando de gênero é importante que se defina melhor esse conceito e, de acordo com Diaz (1999), sexo refere-se às diferenças biológicas entre homem e mulher, seus aparelhos reprodutores, suas funções diferenciadas decorrentes de hormônios. Gênero refere-se às relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, que são o resultado de uma construção social do papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais.

Segundo Priore (2006, p. 589), “as trabalhadoras menos favorecidas eram tidas como profundas ignorantes, irresponsáveis e incompetentes, tidas como seres irracionais”. As mulheres dos níveis sociais de classe média e alta, eram vistas como menos racionais que os homens. Eis alguns dos pressupostos do assédio contra as mulheres por ideais socialmente construídos. De acordo com Stearns (2007, p. 251), “a história das relações de gênero, apesar de ser um estudo recente, já apresenta um avanço considerável da temática, mas não é um tema totalmente desenvolvido”.

Segundo Diaz (1999) desde o nascimento, com a descoberta do sexo do bebê, começa a ser construído culturalmente o seu papel na sociedade. As meninas, até em suas brincadeiras infantis, são educadas para serem boas donas de casa, já que brincam de casinha, de boneca, brincadeiras voltadas ao cuidado com a casa e filhos, e são ensinadas a serem dóceis passivas e dependentes. Aos meninos é dada maior liberdade, podendo ser liberados para brincar na rua, em espaços abertos, em jogos mais agressivos, onde demonstrem coragem, força e independência, e não são ensinados para os cuidados com a casa, tarefa essa que caberá as mulheres.

Segundo Whitaker (1998, p. 11), “ao avançar em descobertas, as ciências humanas conseguiram também avançar em denunciar, mas não conseguiram superar as dificuldades que a sociedade tem em ir além das aparências, envolvida que está pelas

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

brumas ideológicas que se formaram ao longo do século de reclusão”.

Em algumas regiões do mundo, como Europa Ocidental, Estados Unidos, entre outros, as mulheres obtiveram um grande avanço e, com isso, consideráveis conquistas. É possível verificar nessas sociedades, mulheres trabalhando em profissões que até então eram exclusivas aos homens. Considerando que a problemática da mulher deve ser sempre relacionada em contraponto com a do homem, há uma complementaridade homem-mulher que tem fundamento nas diferenças corporais, mas é externada a fim de valorizar o homem ante a mulher.

De acordo com Whitaker (1998, p. 13), tal valorização do homem, porém, pode resultar em equívocos na medida em que pairam sobre ele pesadíssimas expectativas de sucesso profissional. A mulher contemporânea oscila entre o cuidado do lar e a profissão, sendo que muitas ainda são constantemente estimuladas a ficar cuidando das responsabilidades domésticas, e quando não, assediadas profissionalmente e subjugadas como inferiores aos homens.

Segundo Whitaker (1998, p. 13), ainda existem mulheres que, por razões variadas, não conseguem sequer buscar ou obter trabalho fora de casa: algo que nem sempre é a dominação do marido, mas que as impede de conquistar espaços fora do seu lar. Nas sociedades, de modo geral, e no caso brasileiro, como exemplo, onde se sobressaem as relações de gênero assimétricas e hierárquicas, que se manifestam tanto no âmbito profissional, quanto nas relações familiares, verificam-se as desigualdades e deslocamentos acerca da força de trabalho, dividindo homens e mulheres e, muitas vezes negros, afrodescendentes, indígena e homossexuais também sofrem assédios morais, dentro e fora de ambientes empresariais.

No entanto, as diferenciações de gênero ditadas pelo mercado de trabalho, determinando o lugar que cada pessoa deve ocupar em relação ao seu gênero, é um dos piores tipos de assédio que se pode identificar. A abertura do mercado nacional, acelera o ritmo de inserção da mulher no mercado de trabalho sem que se tenha superado as diferenças de gênero, mas como necessidade de atendimento aos fins econômicos.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

Considerações finais

Ao longo dos anos as pessoas têm lutado para acabarem com quaisquer tipos de preconceitos que possam existir em ambientes de trabalho. Lamentavelmente, parece não ser uma tarefa fácil por mais esforços que parte da sociedade invista nessa questão. Em relação à mulher, por exemplo, parte da sociedade procura provar, de alguma forma, que elas são tão competentes quanto os homens, e os que se diferenciam nesse contexto são comparativos sobre força física.

Porém, não se pode afirmar que todas as mulheres possuem menor força física que homens, tendo em vista que, nesse aspecto, a estrutura muscular de homens e mulheres pode ser alterada em razão de exercícios físicos, por exemplo. Verifica-se que muitas mulheres na atualidade, possuem força suficiente para ocupar lugar no mercado de trabalho jamais imaginado pela sociedade, como é o caso da presença feminina na construção civil, em oficinas automotivas, entre tantas outras profissões em que, há algumas décadas, só se verificava a presença masculina.

O assédio moral pode ocorrer dentro e fora de ambientes profissionais e pode trazer sérios prejuízos físicos e emocionais à pessoa que o sofre. Também pode-se considerar diferentes denominações para o assédio, dependendo do espaço em que ele ocorre. Por meio do assédio moral, perseguem-se pessoas que são vistas como diferentes ou mais fracas que as demais; nesse contexto, se incluem, portanto, mulheres, pessoas de etnias diferentes e de orientações sexuais diversas. O que se lamenta é que, apesar dos esforços da sociedade, o assédio moral vem sendo cada vez mais praticado dentro das instituições. Entretanto, o que nos traz alento é saber que existe uma grande preocupação com essa prática, por parte daqueles que entendem que todos são iguais em termos de oportunidades e de direitos.

Referências

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Disponível em:

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf>. Acesso em: 20 maio 2017.

_____. **Parâmetros Curriculares Nacionais:** terceiro e quarto ciclos. Apresentação dos temas transversais/secretaria de Educação Fundamental. Brasília: MEC/SEF, 1998.

CARVALHO, Frank Viana. **Pedagogia da cooperação.** Trabalhando com grupos em sala de aula através de aprendizagem cooperativa. São Paulo: Imprensa Universitária Adventista, 2003.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

DIAZ, Margarita. Relações de gênero. In **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar.** São Paulo: Rona, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia:** saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Não se pode confundir assédio moral com natural pressão,** 2003. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2003-set-09/nao_confundir_assedio_moral_natural_pressao>. Acesso em: 20 jun. 2017.

MENEGHELLI, Leocádio. **O ambiente das organizações da era da globalização.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2010. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-03.pdf>>. Acesso em 29 maio 2017.

NAKAMURA, C. C. et al. Motivação no trabalho. **Maringá Management Revista de Ciências Empresariais:** on-line, vol. 2, nº 1, 2005.

NARLOCH, Leandro. **Guia politicamente incorreto da história do Brasil.** Rio de Janeiro: Leya, 2009.

O'BRIEN, J. A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet.** São Paulo: Saraiva, 2003.

PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg,** 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em: 30 maio 2017.

PRIORI, M. D. (Org.). **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2006.

REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE FERNÃO DIAS

PUIG, Joseph Maria. **Ética e valores: métodos para um ensino transversal**. São Paulo. Casa do Psicólogo, 1998.

SAFA, Talita Carneiro Gader; MENDONÇA, Samuel Mendonça. Virtudes e concepções de educação moral para o desenvolvimento da autonomia. **Série-Estudos**, Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB Campo Grande, MS, n. 35, p. 79-97, jan./jun. 2013.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa de São Paulo. **Lei nº 12.250 de 09 de fevereiro de 2006**. Disponível em: <<https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/135301/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06>>. Acesso em 20 jun. 2017.

SILVA, R. N. A. **Gestão de empresas na era do conhecimento**. Lisboa: Serinews, 2003.

SILVA, R. O. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira/Thomson Learning, 2004.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007.

TOMAZI, N. D. **Iniciação à sociologia**. São Paulo: Atual, 2000.

WHITAKER, Dulce. **Mulher e homem: o mito da desigualdade**. São Paulo: Moderna, 1998.

WOOD, Ellen Meiksins. **A origem do capitalismo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

Recebido em: 30/09/2017

Aceito em: 10/10/2017