

As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas

Ivan de Oliveira – Universidade Federal do Ceará

Venilma Freire Venâncio – Universidade Federal do Ceará

RESUMO: Pretendeu-se demonstrar, neste artigo, o que os diversos autores pensam acerca do assunto assédio moral com ênfase nas organizações públicas. Por trabalhar e estudar em um órgão público, no caso, a Universidade Federal do Ceará, e ser este um assunto atual e necessário ao entendimento da comunidade universitária e da sociedade, foi que escolhi este tema. A partir dos estudos e pesquisas de diversos autores, pudemos adentrar a esse universo que é mais comum do que imaginamos e que acontece com uma frequência que vai da forma sutil a mais acentuada. Nos últimos tempos o tema assédio moral está na ordem do dia, o que facilmente se constata pelo aumento expressivo e assustador de casos e, conseqüentemente, de vítimas deste nefasto fenômeno. Pretendemos com este estudo alertar para a importância do tema em questão, provocando a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo com base nos escritos de diversos autores. A escritora, psicanalista e vitimologista Marie-France Hirigoyen, grande estudiosa e pesquisadora do assunto, em seu livro, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, lançado na França em 1998, e no Brasil em 2000, abre nosso entendimento a essa questão que vamos tratar no âmbito das organizações públicas. Primeiramente veremos diversos conceitos de diversos autores sobre assédio moral. Em seguida, como acontece o assédio moral e suas conseqüências com estudo voltado às organizações públicas. Como combater o assédio moral e as leis que regem tais infrações?

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Saúde física e emocional. Serviço público.

ABSTRACT: This paper aims to show that many authors think about it bullying with an emphasis on public organizations. By working and studying in a public agency, in the case, the Federal University of Ceará, and this is a hot topic and the necessary understanding of the university community and society, which was chosen this theme. From the studies and research of various authors, we could enter this universe that is more common than we think and what happens with a frequency ranging from subtly more pronounced. In recent times the theme is bullying on the agenda, which are easily noted by a significant increase of cases and scary and, therefore, of victims of this unfortunate phenomenon. Intent of this study draw attention to the importance of the topic, provoking reflection and awareness of all parties involved in this process based on the writings of many authors. The writer, a psychoanalyst and victimology Marie-France Hirigoyen, great scholar and researcher on the subject in his book, *Moral Harassment: the perverse violence in everyday life*, released in France in 1998 and Brazil in 2000, opens our understanding to this question that we addressed within public organizations. First we'll look at several concepts of different authors about bullying. Then, as bullying and its consequences with study related to public organizations. How to combat harassment and laws governing such offenses.

KEYWORDS: Bullying. Physical and emotional health. Public service

Introdução

A metodologia foi baseada em pesquisas bibliográfica de produção científica de autores renomados, publicadas em: revistas, livros, artigos científicos, periódicos, dissertações, internet etc. Apresentando suas conceituações e aspectos legais e o impacto desta prática abusiva sobre o comportamento dos trabalhadores, aqui voltados às organizações públicas, causando-lhes dor, humilhação e sofrimento.

Salienta-se ainda o fato de que o assédio moral atinge não só a integridade física e psíquica do assediado, mas também afeta o estado e a sociedade. Desse modo, ressaltamos a importância de se estabelecer meios de combater e prevenir o assédio moral, e a possibilidade de punição desses agressores, com a o objetivo de se evitar que mais pessoas sejam vítimas deste repugnante e nocivo ato de transgressão à dignidade humana.

Neste estudo iremos ver desde conceitos até as leis que regem as referidas infrações, hoje tão comuns em nosso dia a dia.

No capítulo segundo, veremos diversos conceitos sobre assédio moral, o que pensam os autores, de que forma acontece, o comportamento de quem exerce e de quem sofre o assédio moral.

No capítulo terceiro, verificamos o assédio moral nas organizações públicas, o regime jurídico único - que rege o servidor, as avaliações pelas quais passa e o abuso do poder dentro das repartições.

No capítulo quarto, como prevenir, evitar o assédio e suas conseqüências.

No capítulo quinto, veremos as leis que foram criadas com a finalidade de defender aquele que sofre, e punir aquele que a pratica.

Por fim, teremos a conclusão no capítulo sexto, seguido das referências bibliográficas.

CONCEITOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Segundo o dicionário Aurélio, ASSÉDIO é “cerco posto a um reduto para tomá-lo; insistência inoportuna, junto de alguém com perguntas, propostas e pretensões” (p. 163).

Segundo o dicionário Aurélio, significa rebaixamento moral, vexame, afronta ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar.

Segundo Márcia Novaes Guedes a definição da expressão “Assediar” em seu sentido genérico significa:

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequadas e intempestivas, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim deriva de conduta deliberativa com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. (GUEDES, 2003: p. 33).

O que no Brasil denomina-se “assédio moral” e tem por cenário o ambiente de trabalho possui as seguintes “versões” mundo afora:

- Harcèlement moral (assédio moral), na França;
- Bullying (tiranizar), na Inglaterra;
- Mobbing (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia;
- Murahachibu, ijime (ostracismo social), no Japão;
- Psicoterror laboral, acoso moral (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

De acordo com Marie-France Hirigoyen, assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (2002, p.65).

Ainda, conforme Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues:

Assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São micro agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. (Disponível em www.assediomoral.com.br).

E ainda, conforme conceituam Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues:

Assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São micro-agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. (Disponível em www.assediomoral.com.br).

Merecedora de aplausos é também a definição exposta pela médica do trabalho Margarida Barreto, que entendeu o assédio moral como:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas. (2000, p.22).

Ainda para Barreto, assédio moral é:

Uma operação ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer domínio. Conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, forçando o trabalhador a pedir demissão. Pressupõe exposição, prolongada e repetitiva, a condições de trabalho que vão sendo degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e antiéticas marcadas por manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares. (2003, p. 118).

Para Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia no trabalho, que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nominou “mobbing”, como:

O fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repetam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (1990, p. 121).

A definição de assédio moral na visão de Sônia A.C. Mascaro Nascimento:

O assédio moral (mobbing, harcèlement moral ou ainda manipulação perversa, terrorismo psicológico), caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções. (Assédio moral no ambiente do trabalho (2004, p. 922-930).

Segundo Vacchiarro, o assedio moral é definido como:

Qualquer conduta imprópria que se manifesta especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho, ou ainda como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo (2007, p.16).

Para Rufino: “O assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais e sociais (como saúde, trabalho e outros) do empregado, o qual fica acuado diante da idéia da perda do emprego” (2006, p.57).

Independentemente da definição, é necessário compreender que o assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, sobre outrem, de forma repetida e sistematizada e que geralmente, vem a causar danos morais, psicológicos e até físico à vítima.

Modalidades de assédio moral segundo autores

As modalidades de assédio moral no ambiente de trabalho têm as seguintes formas típicas segundo Teixeira (2006, p.31):

- a) Forma vertical descendente
- b) Forma vertical ascendente
- c) De forma horizontal ou transversal

A forma mais comum é a forma vertical descendente, é a aquela que parte do superior hierárquico para os subordinados, caracterizado por relações autoritárias, desumanas e aéticas, predominadas os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade, etc.

Forma vertical ascendente é aquela que parte de um ou mais assalariados ou administrados em relação ao superior hierárquico. Lembra Márcia Novaes Guedes: “No romance 'O Primo Basílio’”, Eça de Queiroz nos traça um quadro inusitado dessa espécie de assédio moral. A coitada da Luisinha, esposa do conselheiro Jorge, foi martirizada moralmente pela criada Juliana até a morte.

Forma horizontal é aquela que ocorre entre os próprios colegas, dividindo-se em horizontal simples e coletivo.

Forma horizontal Simples – É o mais freqüente principalmente dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo, função ou promoção. Sendo que o que mais instiga a prática desse tipo de assédio é a inveja, inimizades pessoais. Outra ocorrência é o assédio moral horizontal coletivo, ocorre quando grupos tendem a nivelar indivíduos, havendo dificuldades de convivência por diferenças, isto é: mulheres no grupo de homens, homossexuais, raça, religião e outros.

A ocorrência desses conflitos na esfera horizontal coletivo ocorre muitas vezes em decorrência de que a chefia não interfere, isto é não toma as providências cabíveis para sancionar o problema, só interferindo quando prejudica a cadeia produtiva da empresa.

Segundo Hirigoyen (2002), os tipos de assédio moral são:

- Assédio horizontal – ocorre entre colegas de trabalho e é mais frequente quando dois funcionários disputam vaga para um mesmo cargo ou uma promoção.
- Assédio vertical descendente – vem da hierarquia e tem conseqüências mais graves que o horizontal, pois a vítima se sente isolada e tem mais dificuldade para achar uma solução para o problema, visto que o agressor tem mais poder na organização que o agredido.
- Assédio misto – é comum um assédio horizontal acontecer quando já existe o assédio vertical descendente, pois os colegas de trabalho passam a isolar a vítima por medo de sofrerem as mesmas agressões e serem comparados ao assediado, fazendo valer as recriminações do superior que agride, maltrata e humilha.
- Assédio ascendente – ocorre do subordinado para o superior e pode acontecer de diversas formas como: falsa alegação de assédio sexual ou as reações coletivas de grupos para se livrar de um superior hierárquico.

Com base em pesquisa realizada na França, Hirigoyen (2005) demonstrou que 58% dos casos de assédio moral vêm da hierarquia, ou seja, são “assédios verticais descendentes”. Em 29% dos casos, eles decorrem de colegas e chefias imediatas e 12% constituem casos de assédio de colegas. Apenas 1% dos assédios é proveniente de subordinados.

Perfil do assediador e do assediado

O assediador:

Segundo Enriquez (2000:30):

Nas organizações de hoje, para ter sucesso o chefe deve se mostrar, impressionar seus colaboradores, demonstrar sua magnificência,

ressaltar suas marcas de sucesso. Assim, privilegiam-se indivíduos que são verdadeiros Narcisos admirando-se no espelho, que se propõem e que os outros lhes servem. Assim, a principal marca do agressor está na personalidade narcísica e perversa.

Para Hirigoyen (2003:140):

O indivíduo perverso sente prazer com o sofrimento, dúvidas e humilhação que causa em suas vítimas, pois apresenta total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas deseja que os outros se interessem por ele. Os agressores podem ser descritos, então, como perversos narcisistas.

O assediado

Perfil do assediado (vítima), segundo Hirigoyen (2002), Barreto (2002) e Azevedo (2002), em suas obras, dá uma visão dessas vítimas da seguinte forma:

- a) Trabalhadores com mais de 35 anos;
- b) Os que atingem salários muito altos;
- c) Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- d) dedicados excessivamente ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar, nos fins de semana, ficam mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- e) Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- f) Os negros, homossexuais, crenças diferentes, pessoas idosas, estudantes (estagiários);
- g) Portadores de necessidades especiais e trabalhadores acima de 40 anos;
- h) São mais competentes que o agressor;
- i) Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- j) Mulher em grupo de homens;

l) homem em grupo de mulher;

m) Aqueles que vivem sós.

Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda:

- Casadas;

- grávidas;

- aquelas que têm filhos pequenos.

Além dos acima citados, podemos ainda destacar o “assédio moral” vivenciado pelos egressos do sistema prisional ou por problemas de saúde.

Assédio moral nas organizações públicas

A doutrina tem apontado o "Serviço Público" como "maior celeiro do assédio moral". Suas condições se mostram satisfatórias não só à sua subsistência, mas, principalmente, à sua proliferação. Há que se destacar que, apesar de serem os funcionários públicos concursados, na maioria das vezes, os cargos de direção, chefia e assessoramento (cargos de confiança), são ocupados através do afamado e já enraizado apadrinhamento.

Dentro do Serviço Público, é também bastante usual, que tais cargos sejam alcançados através do critério temporal, onde uma mórbida e estática estabilidade é capaz de fazer com que o indivíduo seja agraciado com um cargo hierarquicamente superior, o que, obviamente contribui para a inexistência de competência, capacitação e qualificação técnica.

O setor público se ressentido de equilíbrio, ou melhor, de uma correspondência entre preparo e exigência de desempenho. Daí porque, mesmo ocupando um "cargo de confiança", o agressor deste contexto, tem consciência veemente de que não possui capacitação profissional para mantê-lo.

O disposto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, vige para os servidores: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação

prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo "com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego."

E, por esta razão, qualquer funcionário que desenvolva suas tarefas com habilidade, competência e adequação, mostra-se um risco em potencial, uma ameaça, tornando-se aquele que, em futuro próximo, pode vir a colocar tudo a perder. O que reitera na mente do agressor o motivo "louvável" de sitiá-lo, persegui-lo, aniquilá-lo. Sob esse aspecto, a conduta circunscrita pelo agressor é passível de ser denominada como sendo de autodefesa. Considerações estas, que demonstram que cada vez mais se torna imperativo extirpar o apadrinhamento, o nepotismo e a barganha de favores, seja de que natureza for, porque estes são males de uma grande e grave enfermidade, tão rotineiramente diagnosticada no serviço público.

Muitas repartições públicas tendem a serem ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de assédio moral.

Aplicação do regime jurídico único e o assédio moral

Segundo Vacchiarro (2007), diz que: Cumpre esclarecer que a orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas no RJU (Regime Jurídico Único- Lei 8.112/90), não configura, por si só, a prática do assédio moral, pois o administrador tem em suas mãos o poder de direção cujo exercício, nos limites legais, não configura assédio moral. O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como à atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida, a configuração do assédio, só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do servidor público. Na administração pública esse poder de direção manifesta-se de três formas:

- a) O poder hierárquico e seus matizes

Segundo Melo (2002), Hierarquia pode ser definida como o vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade, de superior a inferior, de hierarquia a subalterno.

Avaliação periódica do servidor

Segundo Vacchiano (2007), é bastante freqüente a discricionariedade ser utilizada em sede de arbitrariedade sob a roupagem de interesse da Administração nos processos de avaliação periódica.

O atual sistema de avaliação de desempenho no serviço público concebido pela administração Fernando Henrique Cardoso além de submeter periodicamente os servidores a situações constrangedoras não acrescentam nada a melhoraria da qualidade dos serviços públicos. Sua utilidade termina por ser apenas um instrumento de opressão muito mal elaborado.

Trata-se de um conjunto de avaliações perverso que instituiu a coisificação do servidor, pois, seus critérios de pontuação não levam em conta que quem esta sendo avaliado é seres humanos dotados de necessidades, de consideração, de respeito e de conhecimento aptos, portanto, para compreenderem o processo perverso a que estão sendo submetidos.

O abuso de poder

O assédio moral no serviço público não é um fato isolado, isto é, baseia-se na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana.

O abuso de poder, portanto, constitui-se uma forma de assédio moral, visto que infringe a lei LEI N° 4.898, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1965, que regula o Direito de Representação e o processo de Responsabilidade Administrativa Civil e Penal, nos casos de abuso de autoridade:

Prevenção no assédio moral

É fundamental antecipar para evitar este tipo de agressão e fazer um trabalho preventivo para que haja cada vez menos assédio moral. As conseqüências são muito graves em curto prazo, mas, também, em longo prazo.

Sem sombra de dúvida, “é melhor prevenir do que remediar”. Esta máxima, fruto da sabedoria popular, é perfeitamente adequada para o problema do assédio moral.

O ideal é que haja uma política - pública e/ou privada - de combate ao assédio moral, política esta de caráter, obviamente, preventivo, o que evitará, por certo, muita "dor de cabeça" de empregadores e trabalhadores.

“O assédio moral deve ser reprimido também na esfera criminal, conforme projeto de lei federal de reforma do Código Penal, coordenado pelo deputado federal Inácio Arruda, dentre outros projetos existentes” (SANTOS, 2004, p. 8).

Para Idalberto Chiavenato (2002, p.402):

[...] uma boa análise de cargos e salários busca oportunidades igualitárias de empregos e contribui de forma acentuada no clima organizacional, bem como na redução do assédio moral entre liderança e liderados, haja vista, que quando começamos a utilizar as ferramentas de gestão em prol da organização, as atividades e relacionamentos fluem para um direcionamento mais profissional tornando-se menos pessoal.

Como esclarece Marie-France Hirigoyen “A prevenção passa também pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade. Em cursos de formação específica, a serem dados por psicólogos ou psiquiatras formados em vitimologia, poder-se-ia ensiná-los a ‘metacomunicar’, isto é, a comunicar sobre a comunicação, a fim de que eles saibam intervir antes que o processo se instale, fazendo dar nome ao que no outro irrita o agressor, fazendo-o ‘ouvir’ o ressentimento de sua vítima” (ob.cit., p. 201).

Como evitar a prática do assédio moral

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja vigilância constante objetivando condições de trabalho digno baseados no respeito ao outro como legítimo outro, no incentivo à criatividade, na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Conseqüências do assédio moral

O assédio moral interfere diretamente na vida do trabalhador, compromete a sua identidade e dignidade e as relações afetivas e sociais, ocasionando danos graves à sua saúde física e mental. Estes danos podem, inclusive, evoluir para a incapacidade laborativa, ou ainda, para a morte do trabalhador.

Para Rufino (2006), o assédio moral afeta a relação social e familiar da vítima, podendo provocar diversas doenças ou até mesmo suicídio.

Para Hirigoyen (2005), quando os funcionários começam a se sentir coisificados, o desempenho de suas tarefas tende a ficar prejudicado. Os trabalhadores perdem a motivação para desenvolver suas atividades, o que acarreta uma queda de produtividade e reduz a qualidade do serviço. Dependendo do perfil do funcionário assediado, este pode, inclusive, perder o interesse pelo trabalho, ficar doente, preso a uma situação constrangedora, suportada apenas pela necessidade de se manter no emprego.

A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores (HIRIGOYEN, 2002, p.159 e 160).

Assédio moral e jurisprudência

Alguns países já possuem legislação específica para punir o assédio. É o caso de Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia. Nos Estados Unidos, os casos de assédio são julgados de acordo com a legislação de dano moral. Em países como Espanha, Itália e Japão há leis à espera de aprovação. (REVISTA ÉPOCA, 2008, p. 46).

Uma lei é muito importante, primeiro num plano simbólico, porque isto significa que um governo decidiu que este tipo de comportamento não era aceitável. Em segundo, porque consiste num meio legal de punir aquele que pratica o assédio e fazer justiça àquele que sofre ou sofreu o assédio. No Brasil, assédio moral não é crime, mas um ato ilícito.

Hirigoyen (2006) exemplifica-se algumas possibilidades de fazer o assédio moral chegar à via judicial, através dos procedimentos de negociação, transação, arbitragem, conciliação, mas, principalmente pela mediação.

“A concomitância das intervenções psicológicas e jurídicas, como medida para evitar que o dano continue avançando, possibilitará o fortalecimento da auto-estima e da identidade da pessoa, ajudando-a a recuperar suas emoções positivas” (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 189).

Algumas normas e projetos existentes:

Leis de âmbito federal

Lei veda empréstimos do BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral.

Âmbito estadual

“Considera-se assédio moral para os fins que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando de autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima 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, especialmente: ...” (Artigo 2º - Lei Estadual 12.250/06)

ÂMBITO MUNICIPAL

Regulamentação: Iracemápolis - SP (Aprovado em 30 de abril de 2001).

Conclusão

O tema assédio moral é tão antigo quanto o trabalho e mais comum do que podemos imaginar. Ele está presente no nosso dia-a-dia e em todos os lugares, desde a nossa infância até a idade adulta. Convivemos com ele diariamente, ora conosco, ora com outrem, de nosso convívio. Às vezes tão sutil passa sem que saibamos que é assédio moral. Nossa cultura e o estilo paternalista e autoritário de administrar, gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial (MOTTA, 1997; VASCONCELOS, 2000 *apud* AGUIAR, 2006), nos mostra que a classe trabalhadora está ligada aos ex-escravos, homens livres, enquanto a classe empresarial está ligada aos senhores de engenho. “Os brasileiros que se transformam em nossa base operária são egressos de um mundo oligárquico regido pelas normas típicas da sociedade arcaica” (DAVEL; VASCONCELOS, 1997, p. 100). Constituindo uma relação social próxima e interligada.

No serviço público, isto se torna quase uma prática comum, onde o abuso de poder ainda é bastante acentuado e o medo, o desconhecimento do assunto, deixa a vítima à mercê de seu algoz. Sem voz, sem amparo, envereda por caminhos que lhe trazem malefícios que afetam seu emocional, psicológico até o corpo físico.

Não basta punir o agressor, é necessário mudar as políticas de gestão da organização e não deixar se instaurar procedimentos de humilhação e desqualificação das pessoas. Não há sentido maltratar para que haja mais produção, ou mais conformismo. É preciso informar, qualificar, em todos os níveis e escalas para que esse mal seja extirpado do serviço público e fazer do ambiente de trabalho um lugar onde se possa ir e vir todos os dias com prazer e alegria. Afinal de contas, passamos uma boa parte de nossos dias no trabalho. É nossa segunda família e como tal, viver

em paz e harmonia é o segredo para viver feliz. As pessoas precisam estar bem para produzir bem.

O assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos ou abandonam, e às vezes, são obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas. Custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as organizações porque há efetivamente, o problema do absenteísmo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade.

Agindo de conformidade com os direitos humanos e respeitando a individualidade de cada um, teremos servidores valorizados, participativos, que interagindo com seus gestores, produzirão mais e melhor trazendo para o Estado e a sociedade ganhos e crescimento.

O assédio moral é sem dúvida um terrorismo (vide anexos), é uma verdadeira tortura. Basta considerar que um assédio bem feito pode levar uma pessoa até ao suicídio.

Uma lei é muito importante, mas não o suficiente. Devemos trabalhar para prevenir, divulgar, fazer valer a voz de quem se mantém calado pelo medo, pela vergonha, muitas vezes sendo a vítima e se achando culpado.

Em razão do exposto, cabe a cada um denunciar e combater o assédio moral em todos os aspectos do ambiente laboral, principalmente no serviço público, em que há evidências constantes. Devemos lutar para implantar e programar políticas de prevenção e evitar que esse mal cresça e se torne uma chaga no serviço público.

Aos que comandam, gerem e administram, principalmente, que persigam uma administração inteligente e equilibrada, descrita com simplicidade, porém com profundidade e objetivo, nas palavras de Aktouf (1996, p.246, *apud* PAULA, 2004):

Uma administração que respeita a natureza das coisas, que evita as violências e os sofrimentos, da pessoa humana e mesmo da natureza, que conhece e assume os dados da história e das ciências. E também uma administração que se conforme, com pleno conhecimento de causa, ao veredito menos contestado a propósito dos saberes do

momento, como nas contradições internas e externas. Por fim uma administração que saberá extrair lições a respeito do que fazem outros sistemas com melhor desempenho, hoje, e que vê a importância da visão em longo prazo, em vez de um maximalismo em curto prazo. Essa administração não deve jamais esquecer a lição dos princípios físicos do universo que fazem com que todo ganho, inclusive os econômicos, obtido em um lugar, corresponde a uma perda equivalente em outro. Este raciocínio é válido tanto para as relações entre empregado e empregador quanto para aqueles entre nações ricas e as nações desprivilegiadas. O enfraquecimento do outro acabará por nos atingir, cedo ou tarde, não importa a força que tenhamos.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org.br> >. Acesso em: 26 de junho 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

BRASIL, Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*, São Paulo: LTR, 2003, p. 37.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. ASSÉDIO MORAL – *a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 129-130, 2001.

HOUAISS, Antonio. *Dicionário de Sinônimos e Antônimos*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2003.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006.

RUFINO, R. C. P. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTR, 2006.

REVISTA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS. Ano I, No. 02, jan. / jul. 2008.

REVISTA MULTIDISCIPLINAR DA UNIESP Nº 01 - JUNHO DE 2006 / ISSN 1980-5950.

REVISTA LTR. São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004).

REVISTA ÉPOCA, 2008, p.46.

Site: www.assediomoral.org, **Artigo 214**

www.assediomoral.org/.../monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf

http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_Assedio_Moral_-_Antonio_Mentor.pdf

www.assediomoral.org/.../monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf