



ISSN: 1679-3765

Vol. 1 | Nº. 14 | Ano 2016

Alvaro José Argemiro da Silva

*Mestre em Administração pela
Universidade Positivo. Coordenador
do curso de administração da
Faculdade Guairacá
alvaroargemiro@uol.com.br*

Janete Probst Munhoz

*Mestre em desenvolvimento
econômico. Docente do curso de
Administração da Faculdade
Guairacá,
janeteprof@yahoo.com.br*

Jefferson Amaral Munhoz

*Professor de Matemática do Ensino
Médio. Acadêmico do curso de
Engenharia Civil das Faculdades
Guarapuava – UNIGUÁ
amaraljam@hotmail.com*

Correspondência/Contato

*UniBrasil
Centro Universitário Autônomo do Brasil
Rua Konrad Adenauer, 442 - Tarumã -
Curitiba - PR - 82821-020*

*cademosdenegocios@unibrasil.com.br
http://apps.unibrasil.com.br/proppex/*

Editor responsável

*Claudio Marlus Skora
claudio.skora@unibrasil.com.br*



RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a ocorrência de assédio moral no serviço público, bem como suas consequências ao indivíduo assediado e a instituição como um todo, pois os fios condutores deste perverso elemento de coerção se ramificam numa extensão maior que a objetivada pelo assediante, fator este que gera conflito no ambiente de trabalho e muitas vezes levam o indivíduo assediado a pedir demissão ou a submeter-se a tratamentos de disfunções psicológicas, dado o grau de stress que tal situação acarreta. As variáveis deste estudo são endógenas, sendo um estudo do processo interno das instituições, mais especificadamente do quadro de pessoal da área pública. Para a estruturação do presente artigo, efetuou-se pesquisa bibliográfica sobre o tema assédio moral no serviço público, onde se procurou relacionar e combinar informações pertinentes ao tema. Na tentativa de entender a influência e consequências deste tipo de comportamento, pode-se perceber que este possui elementos unicamente negativos, os quais são prejudiciais a saúde do ambiente e do indivíduo. As principais conclusões foram de que o assédio moral ocorre na maioria das instituições públicas e é uma visão deturpada do assediante de que tal situação causa mudança no seu subalterno, pois o assediado se sente pressionado, perseguido, molestado e desrespeitado, ou seja, colocando-o numa situação de inferioridade e submissão, fator este que abala a estrutura unifamiliar, social e profissional do indivíduo que passa por tal situação.

Palavras-chave: Trabalho, Assédio Moral, Assediado.

ABSTRACT

This article aims to analyze the occurrence of bullying in public service, and its consequences to the individual and the beleaguered institution as a whole, because the wires this perverse element of coercion branch out to a greater extent than targeted by the harasser, a factor that creates conflict in the workplace and that often leads the person harassed to resign or undergo psychological dysfunction treatments, given the degree of stress that this situation entails. The variables of this study are endogenous, being a study of the internal process of the institutions, more specifically the staff of the public area. For the structuring of this article, made up literature on the subject of bullying in public service, where we attempted to correlate and combine information relevant to the topic. In an attempt to understand the influence and consequences of such behavior, you can see that this has only negative elements, which are harmful to the environment and health of the individual. The main conclusions are that bullying occurs in most public institutions and is a distorted picture of the harasser that such a situation causes changes in their ratings, because the press feels harassed, persecuted, harassed and disrespected, or placing the situation of inferiority and submission a factor that undermines the single-family structure, social and professional individual who goes through this.

Keywords: Work, bullying, Beleaguered.

*Submetido em 30.07.2015. Aprovado em 19.11.2015
Avaliado pelo sistema double blind review*

1 INTRODUÇÃO

A temática deste estudo é um assunto ainda pouco explorado no contexto brasileiro, fator que muitas vezes acarreta a dificuldade de contextualizar a sua ocorrência dentro de uma instituição, pois foi a partir do surgimento do capitalismo que tal comportamento tomou maior força, afinal a guerra diária pela sobrevivência coloca muitas vezes o profissional a mercê de um mercado em que a ética e a moral nem sempre vem em primeiro lugar.

O presente estudo busca compreender a condição em que se estabelece o assédio moral nas instituições públicas, bem como a sua influência e consequência aos envolvidos e a instituição como um todo, pois tal atitude insurge num ambiente hostil e degradante de inúmeros episódios de embates, os quais ocasionam situações de hostilidade num campo de tortura psicológica profissional e/ou social.

Sua relação de poder e autoridade condicionam a percepção já comentada por Hobbes de que o “homem é o lobo do próprio homem”, pois a briga pelo poder reflete um estado intrínseco a todo homem ao seu instinto de autoconservação. O homem é encarado como um ente eminentemente egoísta, que possui como objetivo último a satisfação de suas necessidades pessoais e por elas faz tudo que julga certo no seu eu.

Assim, o trabalho será dividido em dois tópicos: Assedio Moral e Assédio Moral no serviço Público, buscando responder a sua ligação conceitual e prática, a qual será findada na conclusão.

2 ASSEDIO MORAL: ASPECTOS CONCEITUAIS

A utilização da terminologia conceitual é um tanto quanto prudente, uma vez que esta remete a imagem de um cenário conflituoso onde as pessoas convivem com a violência moral ou física no ambiente de trabalho. Assim conceituar Assédio não é uma tarefa simples, porém de acordo com Heinz Leymann (apud LOMBA 2008, p. 3)

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas que se caracterizam pela repetição de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O assédio moral é atribuído a uma qualidade moral e este vai perseguir com insistência os princípios e valores morais de alguém, através da falta de respeito, insolente ou ofensivo à dignidade humana. O que caracteriza o assédio moral é o tratamento cruel, constrangedor ou humilhante, aplicado à vítima através de insinuações, ameaças, insultos, isolamento até mesmo ao desempenho do mesmo, com a finalidade de perseguir visando até sua saída da empresa e que acaba desenvolvendo um estado de ansiedade da vítima.

Marie-France Hirigoye (2000), psiquiatra francesa, a qual foi uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho, entende o mesmo como sendo “Qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.

Já para Barreto (2003, p.118), 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”.

Numa contextualização mais psicológica Guedes (2000) expõe que:

Assédio moral, ou violência moral do trabalho, é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, o que caracteriza uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt ressalta que:

[...] existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. [...] o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar”.

O abuso do poder, de forma repetida e sistematizada durante um período longo de tempo, constitui a principal característica do assédio moral, configurando a prática da perversidade no local de trabalho (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2002; MOURA, 2002; FREITAS, 2001). Mas no assédio moral o abuso de poder não se dá de uma forma explícita. O perverso do abuso do poder se estabelece sutilmente, através de estratégias, por vezes até sob uma máscara de ternura ou bem-querer. O assediado não tem consciência de estar havendo violência, podendo até, não raro, ter a impressão de que é ele quem conduz o jogo. Nunca há conflito aberto se essa violência tem condições de se exercer

Apesar de na atual conjuntura capitalista o assédio ocorre em todos os tipos de empresas e/ou instituições, no serviço público este fenômeno detém uma gravidade mais atenuante, pois a estabilidade muitas vezes cala o assediado em virtude da sua condição profissional vinculativa, ou seja, não se vê acusando ou denunciando o assediante por medo de maiores consequências a sua condição de estável no serviço público, diferentemente do setor privado, onde muitas vezes o assediado pede sua demissão antes de ocorrer situações vexatórias, ou recorre a meios legais para sua inibição.

O que leva muitas vezes à ocorrência do assédio é o fator a que este está diretamente relacionado com o poder, pois são os cargos hierarquicamente superiores que na grande maioria tiranizam, passando a perseguir e humilhar aqueles que detêm o seu subalterno como opositores ou desmerecedores das funções que exercem e/ou dos salários que percebem.

O cenário decorrente de um ambiente imperante de assédio moral é o da desvalorização social, com baixos salários e/ou redução destes, exclusão das decisões institucionais, perseguições e calúnias para denegrir a imagem funcional, sendo ainda, colocado como figura descartável, onde como sucata pode ser colocada em qualquer beco, preferencialmente em um lugar onde seus murmuros não sejam ouvidos e assim se torne um mero operante de ordens expressas.

Diante deste cenário o trabalhador passa a duvidar de si e de sua competência, fator que leva em muitos casos a um distúrbio psicológico, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício, quando não da própria saúde física que aliada a psicológica destoa em grandes problemas de ordem salutar e emocional, a qual pode chegar ao extremo: suicídio.

2.1 Classificação do assédio moral

O assédio moral é classificado em razão de sua procedência, o qual pode classifica-se em: vertical descendente, horizontal simples ou coletivo e vertical ascendente, conforme a seguir exposto:

2.1.1 Assédio moral vertical descendente

O fenômeno vertical caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e antiéticas, nas quais predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade. Esse tipo de assédio é praticado por parte de empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, assim como qualquer outro superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando.

O assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, porém, não tão raras as vezes que também poderá ser cometido pelo superior hierárquico, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, referente ao seu cargo ou desempenho do mesmo. Entretanto, ou pelo empregador ou pelo superior hierárquico, em ambos os casos, ocorre o descumprimento da obrigação contratual e geral, que é o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, garantia constitucionalmente estabelecida.

2.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Este caso refere-se ao assédio moral que parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico, normalmente podendo ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando, adotando uma postura autoritária e arrogante, estimulando, dessa forma, a competitividade e rivalidade. Pode ocorrer, também, quando o superior hierárquico, por insegurança ou inexperiência da função, não consegue manter o controle sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o favorecimento dos assediadores para se livrar do superior hierárquico indesejado.

2.1.3 Assédio moral horizontal

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço para atingir outro colega de serviço, que se manifestam através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, dentre outras, podendo ser resultante de conflitos interpessoais ou competitividade/rivalidade para alcançar determinada meta.

O assédio moral cometido nessas condições agride diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho, devendo, neste caso, o colega de serviço assediante responder por perdas e danos por sua conduta anti-social e ilícita, além de sujeitar-se às normas disciplinadoras do empregador.

2.2 Amparo legal aos assediados

O assédio moral, no Brasil, ainda não foi tipificado como crime, em que pese tramitarem projetos no Congresso Nacional com vistas a modificar o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo não integrando o ordenamento jurídico-pátrio, a doutrina jurídica e a jurisprudência têm sistematicamente tratado da matéria.

Fernanda Albini da Silva (2004) elenca que a CLT, desde 1943, prevê, como motivos de rescisão indireta (hipótese de rescisão de iniciativa do empregado por culpa do empregador), que podem ser invocados para respaldar eventual ação de indenização por assédio moral, duas hipóteses de falta grave do empregador: quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (artigo 483, alínea “a”), e quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo (artigo 483, alínea “b”).

Para Mário Gonçalves Júnior, (apud SILVA, 2004) tal posicionamento se deve ao fato do artigo 8º, parágrafo único, da CLT, admitir a aplicação analógica do direito comum, como fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Ressalta, ainda, que incompatibilidade entre o

parágrafo único do artigo 1º da Lei n.º 13.288/02 e o Direito do Trabalho não há, pois a CLT prevê várias hipóteses de faltas graves, tanto do empregado quanto do empregador, que se afina 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”).

Em diversos municípios e estados, há leis punindo administrativamente a prática do Assédio Moral no âmbito da Administração Pública. Veneri (2008, p. 25-26) afirma que praticamente todas as leis municipais e estaduais, tem-se adotado a seguinte definição de assédio moral:

Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

A lei Federal 4320/2004 criou o dia nacional da luta contra o assédio moral:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

A Lei Federal Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, cita *in verbis*:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

No entanto, o Estado do Rio de Janeiro através da lei 3921/2002 Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, onde define assédio moral no artigo 2º como :

[...] a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

A Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul: **Art. 1º** - Fica proibida a prática do assédio

moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas.

O Estado do Mato Grosso acrescenta dispositivo à Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, nos seguintes termos: Art. 1º Fica acrescido o inciso XIX ao Art. 144, da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação: "XIX - assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público."

A Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo, veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - 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 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:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Ainda no Estado de São Paulo, a Lei Nº 13.036, de 29 de maio de 2008 apresenta uma novidade na questão: **Artigo 1º** - Fica instituído o "Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho", a ser comemorado, anualmente, no dia 2 de maio.

Atualmente, há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e na esfera federal, porém no Paraná não existe nem proposta de projeto de lei, apenas uma cartilha publicado pelo Deputado Estadual Paranaense Tadeu Veneri sobre Assedio Moral, publicado em 2008.

2.3 O assediador

O assediador, via de regra, detém a finalidade de motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto, ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

No entanto, a grande maioria não detém a finalidade de motivação funcional, mais sim de desmotivação ao trabalhador e neste contexto Barreto (2000) define que : “[...] o objetivo principal do agressor é desqualificar a vítima, enquanto profissional e ser humano. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos demais colegas”.

Para Guedes (apud OLIVEIRA, 2003, p. 401) existem 13 tipos de denominações de assediadores, quais sejam: **a) O instigador, b) O casual, c) O colérico, d) O megalômano, e) O frustrado, f) O crítico, g) O sádico, h) O puxa-saco, i) O tirano, j) O aterrorizado, k) O invejoso, l) O carreirista, m) O pusilânime.**

Já para Hirigoyen (apud OLIVEIRA 2004, p 401) há doutrinas mais formais ou científicas, começando pelo lado humorado, ou melhor, dos que usam um linguajar mais próximo do trabalhador os assediadores são vistos como:

- 1 – Profeta – Considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- 2 – *Pit-bull* - Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- 3 – Troglodita – É aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.
- 4 – Tigrão – quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta incutir aos outros).
- 5 – Mala-babão – É um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão-de-ferro”. Também gosta de perseguir aos que comanda.
- 6 – Grande Irmão – Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir, usando o que sabe para assediá-lo.
- 7 – Garganta – Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem o seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- 8 – Tasea (“tá se achando”) – É aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

Guedes (apud OLIVEIRA, 2004, p.401) elenca que

[...] não diferenciação sob o eixo de denominação do agressor, pois o mala babão age como o puxa saco , assim como outros que se assemelham em sua definição e/ou objetivo. Os assediadores analisam friamente o terreno onde pisam, uma vez que precisam medir ou planejar cada gesto, ou aqueles que não medem consequências,

apenas agem. No entanto, a finalidade destes é a mesma em todas as situações, ou seja, destruir e sugar do assediado a sua auto-estima, fazendo-o com que este tome certas atitudes que afetarão a sua saúde física e mental, fazendo pedir demissão ou até mesmo chegar ao extremo que é a tentativa de suicídio.

Hirigoyen (apud OLIVEIRA 2004, p. 399), o perfil do assediador megalômano, é traçado como:

[...] o perverso, também, tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido: e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, promovem-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mal é culpa dos outros.

Para Oliveira (2004, p. 400) o assediador é um ser perverso, o qual detém um perfil de narcisista, onde:

[...] todos se espelham em seu comportamento e em suas atitudes, pois pensam que ele é o melhor e o sabe tudo. E quando acontece algo de errado ele jogará nas costas de outros, não se importando de quem desde que ele continue sendo o melhor, não visão de seus superiores. O assediador tende a diminuir um ou mais empregados utilizando-se de meios maliciosos, cruéis e humilhantes. Com isso fica difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele. O assediador se direciona ao pessoal com gritos e que só ele é capaz de saber fazer o trabalho, se recusa a delegar tarefas, por não confiar em ninguém. O assediador normalmente é uma pessoa aparentemente satisfeita com ela mesma e dificilmente se questiona sobre suas atitudes.

Segundo o médico do trabalho Mauro Moura (2002) para o assediador a frase mais adequada a seu perfil é: “Aquilo que mais odeias em mim é o que me faz melhor que ti”. Ainda neste contexto ele elenca características do assediador:

- a) Pessoa inteligente e competente, pois “Afinal, o assediador nunca vai escolher uma pessoa fraca. Ele acredita que seus verdadeiros inimigos são as pessoas mais fortes – claro, ele jamais vai se sentir ameaçado por alguém incompetente, que quase não vai ao trabalho”.
- b) Pessoa que não aceita insultos. [...] o assediado é uma pessoa que não aceita insultos, tem um temperamento um pouco mais forte. A maior vitória do assediador será a fragilidade do subordinado, tanto física quanto psicologicamente.
- c) Pessoas críticas, pois estas se sobressaem por sua postura crítica e que contestem regras injustas, política de gestão e reclamem seus direitos, portanto sendo alvo constante do assediador.
- d) As mulheres, com estas as atitudes são diversificadas, mas sempre visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e decisões pessoais que acarretem prejuízos a empresa.

Segundo Oliveira (2003, p. 402) em recente publicação do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal do Estado do Espírito Santo (SINPOJUFES) são enumeradas algumas atitudes hostis e propositais do assediador no ambiente de trabalho, quais sejam:

- 1) Retirar do assediado a autonomia;
- 2) Não repassar informações úteis para a realização de tarefas;
- 3) Criticar se trabalho de forma injusta ou exagerada;
- 4) Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência;
- 5) Agir de modo a impedir uma promoção
- 6) Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- 7) Induzir o assediado ao erro;
- 8) Enviar comunicados apenas por escrito;
- 9) Colocar o assediado em lugar separado dos outros;
- 10) Superiores ou subordinados desacreditam o assediado perante os colegas, que zombam de suas deficiências;

- 11) Ameaçar com violência física ou tratar aos gritos, e
- 12) Atribuir-lhe tarefas humilhantes.

Para Oliveira (2003, p.402) várias frases são utilizadas pelo assediador quando este quer agredir o assediado. Ele pode simplesmente não falar nada, ignorar o assediado *fazendo de conta* que ele não existisse, passar ao seu lado e nem olhar para ele, ou utilizar outra pessoa para ter informações do ambiente de trabalho.

É mais comum a coação moral através das palavras, usando de frases que façam o assediado sentir-se humilhado, e sem valor. Menezes (apud OLIVEIRA 2003, p. 403) defende essa idéia quando diz que:

A exteriorização do harcelement moral, portanto, ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional (p. ex: servir cafezinho, lavar banheiro, levar sapatos para engraxar ou rebaixar medico para atendente de portaria), sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho; transferência de sala por mero capricho, retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções. O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracteriza.

Ainda segundo Oliveira as frases mais usadas pelo assediador e que provocam uma maior reação são as seguintes:

1. Você é mesmo difícil...
2. Não consegue aprender as coisas mais simples.
3. Até uma criança faz isso...
4. É só você que não consegue!
5. É melhor você desistir. É muito difícil e isso é para quem tem garra. Não é para gente como você!
6. Se você ficar pedindo para sair mais cedo, vou ter de transferi-lo de empresa... de setor... de horário!
7. Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
8. Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você... esquece tudo!
9. Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira. É histérica, é mal casada, não dormiu bem... é falta de ferro! Vai ver que brigou com o marido!
10. A empresa não é lugar para doente. Aqui você só trabalha!
11. Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, fica em casa.

O assediador abrange além do seu alvo, uma vez que tais ataques podem e geralmente atingem ainda aqueles que estão à volta da vítima, pois na maioria das vezes ficam em situações delicadas diante da figura do assediador que pode exigir direta ou indiretamente (por pressões psicológicas veladas, perda de cargo ou função) sua participação no pólo ativo sob pena de serem expurgados pelo assediador para fazer parte do rol das vítimas. Em um indivíduo com uma índole razoavelmente saudável, tais atitudes podem gerar terríveis conflitos internos, eis que de um lado ela percebe que está fazendo algo incorreto, que depõe contra a moral, contra seu íntimo e, assim, procurará compensar suas atitudes de alguma forma, mas

simultaneamente tem que atender as exigências do assediador. De uma situação conflituosa como esta, podem advir conseqüências desastrosas que podem não atingir necessariamente a figura do assediador, mas que este pode tirar proveito.

2.3.1 Perfil do Assediador e do Assediado

O *mobber* ou assediador é delineado por uma personalidade cruel, geralmente pessoa com problemas na família, de nível medíocre, muito orgulhosa da meritocracia da instituição. Suas motivações intrínsecas são, via de regra, a megalomania, o dinheiro, a ganância e o *animus* criminal, ser cúmplice em eliminar alguém ou preferência por agir escondido.

No artigo intitulado *Mobbing de Estado*, Mauro Corradini (2006) elenca que na maioria das vezes, a origem da situação está no dinheiro; promoções, gratificações, Direção e Assessoramento Superior, viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, locomoção, diárias, a tendência a querer abocanhar literalmente tudo de todos.

A origem pode estar, igualmente, em algum preconceito enraizado, como preconceito contra gordura, de origem racial ou em razão da orientação sexual. É preciso distinguir, entretanto, o *mobbing* do *bossing*, configurado no assédio sexual, este tipificado no estatuto penal brasileiro.

O *mobbing* consubstancia-se em uma vontade compulsiva por libertar-se da pessoa incômoda através do afastamento, aposentadoria, demissão. Configura-se o *mobbing* pelo sonegar de informações de forma insistente, espalhar rumores maliciosos sobre o assediado, criticar com persistência, subestimar esforços, criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Em suma, em um assédio velado, subjetivo.

Já no *bossing* o assédio é objetivo, claro, como no caso recentemente tipificado do assédio sexual, que está ligado a uma subordinação hierárquica. É difícil configurá-lo, pois quem o pratica não o pratica em público. Mas, em alguns casos, um resulta do outro e acabam por se misturar, pois o assédio moral pode ser uma forma velada de assédio sexual, ao mesmo tempo em que o assédio sexual por ser oculto e difícil de ser provado e acaba se consubstanciando em assédio também moral pelas conseqüências psíquicas que causa. As duas condutas reprováveis, uma já tipificada e a outra ainda não são matérias interpenetrantes e, muitas vezes, simbióticas.

2.3.2 ASSEDIADO

Segundo Marie-France Hirigoyen (2002) os que abusam do poder, os que agridem os responsáveis, tentam passar uma imagem da vítima, que não é real. Ela (a vítima) seja homem ou mulher, não é frágil, não é neurótica, não tem mau caráter, não é de difícil convivência, não é profissionalmente incompetente.

Definir o perfil da vítima é uma tarefa complexa, porquanto está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado. Pode-se afirmar, então, que o perfil da vítima é multifacetado. Castro, Guimarães (2004, p.24) elenca características do perfil da vítima em sua cartilha de assedio moral :

- a) Trabalhadores com mais de 35 anos;
- b) Os que atingem salários muito altos;
- c) Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- d) As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- e) Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- f) Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- g) São mais competentes que o agressor;
- h) Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- i) Portadores de algum tipo de deficiência;
- j) Mulher em um grupo de homens;
- k) Homem em um grupo de mulheres;
- l) Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- m) Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- n) Aqueles que vivem sós
- o) Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda: Casadas; Grávidas; aquelas que têm filhos pequenos.

Segundo Oliveira (2003, p.405),

A vitima assim chamada pelo agressor, será o alvo da violência e inocente pelo crime que vai pagar. mesma as testemunhas da agressão vão desconfiar dela, isso acontece como se não existisse uma vitima inocente. E o pior ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando a achar que ela é que esta errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos adjetivos que incomodam e provocam reações do agressor como a insegurança e a inveja.

Para Guedes (apud OLIVEIRA 2003,P.405):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontram como vitimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuídas de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vitima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Novamente de acordo com Oliveira (2003 p. 406)

O assediado não é uma pessoa pacata, sem opinião própria que fica só esperando o pagamento no final do mês ou executando tarefas pré-determinadas O assediador não se preocupa com o assediado, pois a mesma não lhe ameaça o cargo, não lhe oferece perigo já que para ela tudo esta bom.

O assediado é aquele que leva o assediador a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. O assediado é muito responsável e com conhecimento superior aos demais, com grande auto-estima e mais importante acredita nas pessoas que a cercam. Com todas essas qualidades leva o assediador a usar meios impróprios ou não com o objetivo de reduzir-lhe a auto-estima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica.

O assediado pode ser uma pessoa sozinha no grupo ou uma pessoa que faz sucesso, recebe elogio dos clientes e recebe promoção causando inveja no agressor e até ciúmes dos colegas. Existem vários tipos de assediados entre os quais podemos citar: o distraído, prisioneiro, paranóico, severo, hipocondríaco, ambicioso, camarada, verdadeiro colega,

brincalhão, presunçoso o servil, entre outros. O assediador escolhe um assediado e busca enfocar suas próprias fraquezas procurando destruí-lo.

2.4 Consequências do assédio moral

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (apud OLIVEIRA 2003,p.408) é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. A organização assegura que:

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos de suicídios.

Embora no Brasil não haja estatísticas oficiais de assédio moral alguns efeitos desse quadro já são facilmente percebidos. Alguns efeitos e danos ao assediado são: a) Dificuldades de relacionamento no ambiente de trabalho; b) Dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe; c) Quadro depressivo comum na equipe de trabalho; d) Rompentes de agressividade; e) Desmotivação para o trabalho; f) Ocorrência de falhas que antes não havia; g) Traumas psicológicos que chegam a interferir na vida pessoal; h) Falta de auto-estima; i) Distúrbios do sono; j) Dificuldade de socializar mesmo fora do ambiente de trabalho; k) Distúrbios de peso, hipertensão, arritmias; l) Dependência química; m) Aumento do número de demissões;

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego. Nesse caso, a vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários; e, ainda, engendra prejuízos à própria organização do trabalho, posto que o empregado assediado tem queda na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo de trabalhadores, além de absenteísmo, tudo capaz de resultar em *déficit* para o empregador.

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros do serviço. A consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa, sobrecarregando, dessa forma, a Previdência Social.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e

lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Para uma melhor compreensão acerca das consequências faz-se necessário a divisão em: as consequências da fase de enredamento, as consequências específicas e as consequências em longo prazo.

2.4.1 Consequências da fase de enredamento

As consequências iniciam com o charme e a sedução e terminam com comportamentos aterrorizantes de psicopatia. Porém, somente poderão ser interpretados quando a vítima do terror psicológico tiver saído parcialmente do enredamento inicial e estiver compreendendo a manipulação. Das consequências iniciais da fase de enredamento pode-se mencionar segundo explicita Hirigoyen (2003, p. 169 – 175):

a) Renúncia: Ocorre como primeiro sentimento, uma atitude de cessão mútua, para evitar o conflito. De um lado o agressor ataca com pequenos toques indiretos, de modo a desestabilizar o outro sem provocar abertamente o conflito, e do outro lado a vítima cede igualmente, e submete-se, temendo um conflito que levaria a uma ruptura. A vítima percebe a impossibilidade de negociação com o outro, preferindo, dessa forma, o acordo a arriscar-se na separação. Nesta primeira fase a renúncia permite manter, custe o que custar, o relacionamento, em detrimento da própria vítima;

b) Confusão: Ao instalaram-se o enredamento e o controle a vítima tornar-se-á cada vez mais confusa. A confusão é geradora de estresse;

c) Dúvida: As vítimas não conseguem acreditar o que está ocorrendo com elas. Na impossibilidade de compreender a vítima permanece perplexa, negando a realidade de que ela não está em condições de ver;

d) Estresse: Aceitar essa submissão é algo que só se consegue às custas de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo quando está nervoso. Esta tensão é geradora de estresse;

e) Medo: Nessa fase a vítima, apavorada, se sente permanentemente em alerta, a espreita do olhar do outro, de uma maior rudeza nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa;

f) Isolamento: Essa é a fase em que as vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estando certas do que estão enxergando.

Nesta fase, portanto, a vítima ainda não se reconheceu como tal, apenas sente-se conflitante e em dúvida, pois as situações acabam por transformar seu labor num constante tormento.

2.4.2 Consequências em longo prazo

Das consequências percebidas pelo agredido depois de superada a fase de enredamento, Hirigoyen (2003, p. 177–185) destaca que originam-se outras, tais como:

a) Choque: O choque se produz quando as vítimas tomam consciência da agressão. Quando compreendem que foram joguetes de uma manipulação; b) Descompensação: As vítimas, enfraquecidas por ocasião da fase de controle, sentem-se agora diretamente agredidas, sendo a capacidade de resistência do indivíduo limitada; c) Separação: Quando chega a acontecer é por iniciativa da própria vítima, não dos agressores, tendo em vista que o objetivo-fim do assédio moral é, muitas vezes, utilizado para que o agredido peça a demissão; d) Evolução: É

a fase em que a vítima consegue livrar-se das “garras psicológicas” do agressor, e enfim travando outra batalha contra as adversidades psicológicas ainda abertas.

Essas situações ocorrem, ainda, na constância do vínculo empregatício, quando realmente a vítima percebe que as situações degradantes repetitivas são as causas de suas alterações emocionais, e que a única possibilidade de “livrar-se” da perversidade é demitir-se do seu serviço.

2.4.3 Consequências específicas

Entretanto, não somente as consequências acima citadas podem ser sofridas pelo agredido, como também é perfeitamente possível a ocorrência de outras, específicas, as quais atuam diretamente no psicoemocional, causando transtornos, muitas vezes, irreversíveis. Dentre estas consequências sobressaem-se de acordo com Hirigoyen (2002, p. 159-182):

- a) Estresse e a Ansiedade: É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação;
- b) Depressão: Se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave;
- c) Distúrbios psicossomáticos: Acontecem sob a forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras;
- d) Estresse pós-traumático: Em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa. As vítimas são subjugadas pela armadilha da realidade externa;
- e) Desilusão: Quando a auto-estima é arranhada, e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego, haja vista que nem mesmo ela acredita nas suas habilidades;
- f) A vergonha e a humilhação: A vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, pois não encontram palavras;
- g) Perda do sentido: A graduação até a agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda de sentido e da impossibilidade de se fazer entender;
- h) Modificações psíquicas: O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

O assédio pode gerar consequências específicas, como depressão, estresse, ansiedade e distúrbios psicossomáticos. Além disso, as consequências do trauma podem dar origem às neuroses traumáticas, às psicoses traumáticas e ao estado de estresse pós-traumático.

As consequências de quem sofreu assédio moral não se limitam somente à saúde psicofísica, mas, também, gera repercussões sociais e econômicas, pois a vítima perde a confiança em si, tornando-se exageradamente desconfiada ou simplesmente desmotivada, ficando incapaz de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego.

3 ASSÉDIO MORAL: NO SERVIÇO PÚBLICO

Apesar de toda a legislação existente, como já mencionado no presente trabalho, cabe aqui uma pergunta: Porque o Assédio Moral é tão presente dentro das repartições

publicas e suas autarquias? A resposta a essa indagação poderia ser mais fácil, mas após pesquisar vários trabalhos na área deixam claro a existência de um fator bem marcante nas queixas das vítimas de assédio moral, esse fator é a interferência política dentro do setor público seja ela de forma contundente de ação direta por pessoas detentoras de cargos eletivos ou por influencia de seus grupos.

Esta codificação num primeiro momento não se faz percebida em virtude do grande número de pessoas ali empregadas na administração pública. Quanto mais aumenta o número, mais anônimas se farão pessoas que, para subir e diferenciar-se do resto da massa, começam a pisar os seus subalternos, às vezes, oprimindo uma repartição inteira.

Batalha (2006) elenca que o setor público é um dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a serem ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Outro aspecto de grande relevância é o fato de, no setor público, muitas vezes, os chefes serem indicados em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando. Despreparado para o exercício da chefia e, muitas vezes, sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas, escorado nas relações que garantiram aquela sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações e, por outro lado, considerando-se intocável.

3.1 A influência da Política ao Assédio Moral

Refletir claramente sobre essa influência política coloca o cidadão frente a uma situação de extremo desconforto, o interesse pessoal de quem foi eleito para gerir ou legislar a favor da sociedade esta lhe causando um mal tão grande que já é temas de diversas discussões sobre saúde pública.

Um dos grandes problemas que a nossa esfera publica vive hoje em dia, o problema da coexistência entre profissionais concursados e outros não concursados colocados ali como “Cargo de confiança” de alguns políticos, tem sido apontado como uma das principais causas da ocorrência de assédio moral nas administrações publica.

Embora as leis existentes digam que para ocupar cargo público efetivo é necessário ter realizado concurso público e sido aprovado, é comum hoje em dia em todas as esferas da administração publica se encontrar os famosos cargos políticos. Pessoas que estão a frente de órgãos públicos (gestão, direção, etc.) mesmo sem pertencerem ao quadro de funcionários ou sem terem prestado concursos para tal função, chegando a exercer as funções de chefia por deter laços de amizade ou relações políticas, não deixando de fora a prática de nepotismo.

Sem obedecer a lei e sem ser avaliado a capacidade de ocuparem os cargos que ocupam essas pessoas que não deixam de serem representantes políticos de seus “empregadores” assumem as funções despreparados de conhecimento técnico para o trabalho ao qual foram destinados. E com esses quadro muitos se acham intocáveis, e ao invés de por em prática uma administração participativa e democrática como nossa própria constituição defende, tornam-se verdadeiros tiranos, passando a humilhar e expor os funcionários que estão subalternos a função que o mesmo ocupa.

Situações de assédio moral também ocorrem quando grupos políticos opositores são obrigados a conviver no mesmo ambiente de trabalho, o que muitas vezes a divergência de idéias políticas leva a um quadro de perseguição e caracterização do assédio moral como uma via de duas mãos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, apesar de datar de longa data a sua existência, somente agora toma pauta mais expressiva no universo das pesquisas em virtude da codificação de sua relevância no trabalho, bem como suas consequências geradas para o assediado e a instituição que o assediante está inserido.

No entanto, comprovar a existência do assedio ainda perfaz uma atividade difícil de realizar, uma vez que no Brasil ainda estão em gestação projetos de lei que versam sobre a matéria, porém pouco se sabe a respeito, afinal há poucas publicações sobre o assunto e as que existem, grande parte versam sobre o cenário jurídico na busca de conseguir legitimidade à ação moral.

As principais conclusões foram de que o que a situação de trabalho em geral compõem um cenário mais propicio a haver assedio moral. Que o perfil do assediante é diversificado e muitas vezes não identificado como tal num primeiro momento, porém causando inúmeros prejuízos à instituição e ao assediado.

Neste contexto verifica-se que ética e moral, apesar de serem coisas distintas, não há como existir uma sem coexistir a outra, assim não se trata unicamente de implantar uma lei, mas sim de haver uma mudança de postura para que o instrumento legal não seja um fator de coerção, mais sim de mudança psico-gestora-social.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

_____. Cartilha de Assedio Moral. Disponível no endereço www.assediomoral.org.br. Acessado em 26/05/2010 às 23h 15min.

BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/textos/x/16/95/1695/> Acesso em: 26. maio.2010 às 23h 15 min.

CASTRO, Sérgio, Guimarães, Tarcitano Cerise Dias **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, 2004, disponível em www.assediomoral.org/.../assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf, acessado em 21/05/2010 às 20h 31min.

CORRADINI, Mauro. **Mobbing de Estado**. Disponível em: <http://www.google.com.br>. Acesso em: 22 maio 2010.

FALKEMBACH .Mônica Chiapetti. **Assédio moral - Diagnosticando as conseqüências**. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>. Acessado em 26/05/2010 às 21h:26min.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ed. LTR. Abril/ 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz-Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002.

LOMBA, André D. S. **Assédio moral nas organizações: Como compreender o indivíduo e as equipes no ambiente de trabalho**. Universidade Federal Fluminense - Niterói, RJ, Brasil http://www.aedb.br/seget/artigos09/152_Artigo_Assedio_Moral_SEGeT.pdf. acessado em 01/05/2010 à 20h.

MENDES, Carolina de A. T. **Identificando o assédio moral no trabalho**, Texto extraído do Jus Navigandi <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>, acessado em 31/03/2010 as 14h 40 min.

MOURA, Mauro. **Chega de Humilhação**. Disponível em amanhã terra. entrevista em junho de 2002. Com.br/edições/178,entrevista.asp. Acesso em 05/04/2010 às 23h.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. Curitiba-Pr, a 29, nº 52, jan/jun,2004. ISSN 0100-5448.

Paroski Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021> Acessado em 26/05/10 às 21h 30 min.

SILVA, Fernanda Albini da. **As legislações aplicáveis ao assédio moral** . 2004, Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/As-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>. Acesso em: 06 abril de 2010 às 18h 05 min.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO. Assédio Moral: fique ligado. Informativo, Vitória, p. 6-7 julho de 2003.

VENERI, Tadeu. **Assédio Moral: Subsídios para a Defesa dos Direitos do Trabalhador**. Texto extraído de <http://www.tadeueneri.com.br/publicações>, acessado em 31/03/2010 às 9h.