



Secretaria da
Controladoria
Geral do Estado



PERNAMBUCO
GOVERNO DO ESTADO

Boletim Informativo da Ouvidoria do Estado

ASSÉDIO MORAL

Há momentos que palavras e gestos de incentivo podem fazer a grande diferença em nossas vidas. No ambiente de trabalho, normalmente lidamos com limitações, cobranças, críticas, dificilmente alguém nos estende a mão, sobretudo quando estamos algo fragilizados.

A prática do Assédio Moral é mais comum do que se supõe, ela torna-se sutil, através de comentários indevidos, brincadeiras que tem por objetivo denegrir a imagem profissional ou a trajetória que o funcionário vem percorrendo. Atitudes irônicas que refletem o descaso ou mesmo falta de atenção durante um certo período de tempo, tornando-se sistemáticas, são características do Assédio Moral.

A intenção é denegrir o profissional, isso é motivado por um sentimento de "inveja" de insuportabilidade em conviver com os talentos que normalmente o assediador não possui.

O assédio moral ocorre entre colegas de trabalho, de subordinado para a chefia ou da chefia para o subordinado. Normalmente o assediador não escolhe o seu alvo por um acaso, a vítima destaca-se por algum talento ou habilidade que ele próprio não possui.

A seguir listaremos algumas denominações de Assédio Moral:

- 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.

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”, o descreve da seguinte maneira:

- “assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração 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”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2003) descreve o assédio moral como o comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele .

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL:

- a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.
- b) O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza, mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo.
- c) A intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.
- d) A conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos.
- e) A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.
- f) Humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do Servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental.

Em Pernambuco, foi regulamentada a Lei 13.314 (15.10.2007) – Lei de Assédio Moral, abrangendo os 3 poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

- Art. 2º. Considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à

integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas 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 possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

As Ouvidorias públicas são um excelente canal através do qual o servidor poderá recorrer denunciando práticas de Assédio Moral. Elas não tem o papel de apurar, mas sim de encaminhar as denúncias para que sejam devidamente apuradas pela área competente do Órgão. Existe ainda muito medo por parte do servidor em realizar denúncias tão graves, sobretudo quando não se tem como comprovar essas práticas abusivas. Toda denúncia ao ser formalizada numa Ouvidoria pública, precisa ser devidamente apurada, motivo pelo qual torna-se necessário distinguir o que é o que não é Assédio Moral.

A Ouvidoria Geral do Estado publicou uma cartilha sobre Assédio Moral, a qual está disponível de forma eletrônica no seu site www.ouvidoria.pe.gov.br e no Portal da Transparência.

Um dos estudos mais completos sobre os impactos provocados pelo dano moral à saúde do trabalhador foi realizado pela Margarida Maria Silveira Barreto e sintetizada sob a forma da tese de mestrado "Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhação", defendida em 2000, na Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC/São Paulo). Seu trabalho de pesquisa avaliou a saúde de 2.072 pessoas entrevistadas (1.311 homens e 761 mulheres) que, em seus locais de trabalho, eram submetidos a relações opressivas.

Veja abaixo o quadro com os resultados do Estudo de Margarida Barreto:

| Sintomas..... | Mulheres | Homens |
|------------------------------------|----------|--------|
| Crises de choro..... | 100 | - |
| Dores generalizadas..... | 80 | 80 |
| Palpitações, tremores..... | 80 | 40 |
| Sentimento de inutilidade..... | 72 | 40 |
| Insônia ou sonolência excessiva... | 69,6 | 63,6 |
| Depressão..... | 60 | 70 |
| Diminuição da libido..... | 60 | 15 |
| Sede de vingança..... | 50 | 100 |
| Aumento da pressão arterial.. | 40 | 51,6 |
| Dor de cabeça..... | 40 | 33,2 |
| Distúrbios digestivos..... | 40 | 15 |
| Tonturas..... | 22,3 | 3,2 |
| Ideia de suicídio..... | 16,2 | 100 |
| Falta de apetite..... | 13,6 | 2,1 |
| Falta de ar..... | 10 | 30 |
| Passa a beber..... | 5 | 63 |
| Tentativa de suicídio..... | - | 18,3 |

Fonte: Barreto, M. Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhação, 2000, PUC/SP.

O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência (HIRIGOYEN, 2002, p.34 e 35).

A cartilha de Assédio Moral está disponível nos sites da Ouvidoria do Estado www.ouvidoria.pe.gov.br, Controladoria www.cge.pe.gov.br, a Associação Brasileira de Ouvidores www.abonacional.org.br

A Lei Estadual de nº 13.414 foi publicada pelo governo do Estado em 15.10.2007 e abrange a administração pública estadual