

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Resistir à violência no trabalho



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Resistir à violência no trabalho

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
PORTO VELHO, 2019

Cartilha Assédio Moral no Serviço Público: Resistência à violência no trabalho

Organização:

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein; Edcarlos Alfaia Galeno Barbosa;
Mariana Oliveira Da Silva - Porto Velho: Universidade Federal de Rondônia, 2019.

17 p. : i.

Cartilha elaborada no projeto de Iniciação Científica/PIBIC intitulado “Violência e assédio moral no trabalho: atenção à saúde mental nas relações de trabalho dos servidores da Universidade Federal de Rondônia/UNIR”

1. Serviço público. 2. Assédio moral. 3. Violência no Trabalho.

APRESENTAÇÃO

Este material tem como objetivo promover ações educativas, voltadas à orientação, esclarecimento e reflexões sobre a temática violência e assédio moral nas relações e no ambiente de trabalho da UNIR.

O interesse pela temática parte da necessidade de esclarecimento do fenômeno da violência nos ambientes laborais. Por violência, compreendemos “o uso intencional da força física ou do poder, incluindo ameaça e intimidação à integridade física e/ou psíquica contra si mesmo, ou contra algum grupo ou comunidade, que possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação da liberdade” (WHO, 2002).

Diante disso, esperamos contribuir com o rompimento desses modos de relações abusivas e de disputa de poder e/ou uma cultura da violência institucionalizada, que são as raízes das diversas violências psicológicas e de assédio moral no ambiente de trabalho.

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

Trata-se de uma violência psicológica usada sistematicamente por superiores hierárquicos e/ou por subordinados. Caracteriza-se por situações de: autoritarismo, intencionalidade, agressividade, humilhações/constrangimentos, relações desumanas/aéticas, apelidos pejorativos, ameaças, omissões/indiferença, expressões/gestos que geram mal-estar, discórdia, fofocas, manipulação, mentiras, isolamento, difamações, discriminações e abuso de poder.

Visa desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional, provocando sofrimento e angústia.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL: QUAL A DIFERENÇA?

Há uma diferença entre violência comum, que ocorre em momentos do cotidiano e a violência insidiosa e destrutiva, que se repete no tempo. A violência psicológica ocorre de forma pontual e caracteriza-se por atos isolados, desordenados e descontínuos.

Esta pode ser desencadeada ocasionalmente, em momentos de ansiedade aguda e situações extenuantes que deixam todos com “os nervos à flor da pele” e sempre que surjam conflitos e descontrole emocional momentâneo. Todavia, esses conflitos não podem servir para caracterizar o assédio moral.

Quando a violência psicológica é usada de forma contínua e insidiadora, temos a caracterização do assédio moral. Ambas são prejudiciais para as relações profissionais e pessoais dentro do ambiente de trabalho.

COMO ACONTECE E QUAIS AS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio acontece paulatinamente e pode acometer uma ou mais pessoas. É comum surgir quando há algum desacordo velado com o sofrente, em que este passa a ser marcado como alvo, sendo excluído e sistematicamente agredido até que tenha dificuldades para se defender.

Há designação de tarefas banais, privação de um trabalho qualificado, atribuição da pessoa a postos de trabalho totalmente isolados ou em condições vexatórias, deixando-o sem função definida.

O assediador faz críticas ao trabalho da pessoa, ignora a presença desta, exagera nos erros e fracassos, interrompe quando esta fala, critica sua vida privada, não permite que se expresse e faz esta sentir-se insignificante, inútil e descartável.

POR QUE OCORRE O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral decorre de uma inversão de valores éticos e morais, no qual a cultura organizacional aprova comportamentos de abuso e violência e não o reconhece como problema, contribuindo para se pensar que tal comportamento é aceito.

As relações passam a orientar-se exclusivamente por aspectos normativos forçando a adaptação dos indivíduos ao meio e as demandas por produtividade e eficiência.

Está presente em contextos de trabalho onde predominam as formas perversas de gestão, os estilos de gerenciamento organizacional autoritário que utiliza métodos e técnicas disciplinares para controle dos processos psicológicos, do corpo físico e das relações sociais.

QUAIS OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

Danos psíquicos: transtornos mentais, como a depressão e burnout (fadiga, exaustão emocional, irritabilidade, esgotamento profissional e isolamento social), os distúrbios ansiosos e as síndromes paranoides, que, por vezes, podem levar à perda de autocontrole emocional.

Danos físicos: Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e insônia), dores de cabeça, estresse, tentativa de suicídio, entre outros.

Danos sociais: Pode comprometer as relações familiares, tornando-as igualmente violentas, promovendo a perda de suportes sociais e afetivos, fragilizando os vínculos, deteriorando a comunicação e a confiança, estabelecendo sentimentos de medo e humilhação, além das sensações de desânimo e desmotivação.

Danos profissionais: Há uma desmotivação interna e consequente enfraquecimento do projeto e da imagem institucional diante da comunidade acadêmica. Há altos custos com tratamento médico e reabilitação, despesas de benefícios sociais e frequentes licenças saúde (aposentadoria precoce).

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL?

Registrar detalhadamente todas as situações de assédio moral;
Não ter medo de se defender e denunciar qualquer prática de assédio;

Pedir apoio e orientação à equipes qualificadas na universidade para a escuta clínica;

Procurar orientação jurídica;
Não se isolar, partilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança. Criando, assim, uma rede de solidariedade;
Buscar apoio familiar e de especialistas, como psicólogos ou psiquiatras, evitando os sentimentos de culpa e de inferiorização;

Deve ser assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinares, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

O QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TEM A NOS DIZER SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Não temos no Brasil legislação específica sobre o assédio moral no serviço público, mas existem leis e decretos que orientam as condutas nas relações de trabalho neste setor.

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais) Capítulo V, Art. 127, "I", "II", "III", "IV", "V", "VI", Art. 128. Link:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>.

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994 (Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal). Seção III, inciso XV, "b", "d", "f" e "o". Link:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>.

DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007. (Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências.). Art. 6, inciso I". Link:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm>.

LEI No 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. (Institui o Código Civil). Inciso III, art.186, 187. Link:< http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm>.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). Art. 482, “b”, “j” e “k”. Art. 483, “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”. Parágrafos § 1º, § 2º e § 3º. Link:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO. (Decreto-lei nº 2.848 de 07.12.1940, alterado pela lei nº 9.777 em 26/12/98). Inciso IV, art. 197, inciso I e II, art. 198, 199 e art. 203, inciso “II”. Link:< http://www.oas.org/juridico/mla/pt/bra/pt_bra-int-text-cp.pdf>

COMO PREVENIR?

Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir caráter informativo, administrativo, jurídico e psicológico;

É necessário definir formas de procedimento institucionais caso uma pessoa seja assediada ou testemunhe a ocorrência do fenômeno;

Deve-se criar espaços de acolhimento e de escuta à vítima; É fundamental erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da indigência moral no ambiente de trabalho, sendo isso uma tarefa coletiva e que ocorre por meio da conscientização por meio da educação.

COMO ENFRENTAR A CULTURA DA VIOLÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO?

É preciso conhecer sobre o assédio moral para preveni-lo. A conscientização dos servidores e a busca por relações cada vez mais éticas, entre os profissionais, se revelam caminhos mais eficazes para a prevenção. O descortino do assédio não se promove apenas ao potencial assediado sobre como identificar e como reagir contra as situações de assédio, mas também deve ser oportunizado ao assediador, para que o mesmo reflita sobre as drásticas consequências de seus atos, no intuito de que esta se mobilize no combate e enfrentamento das relações desumanas, de forma mais ampla.

Os autores

Referências

World Health Organization, (WHO). Relatório mundial sobre violência e saúde. Genebra. 2002.