

FACULDADE BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O Assédio Moral no Serviço Público

AMORIM, Madeleine Miranda; MARÇAL, Célia Maria Bagageiro;
MENDANHA, Claudilene Ferreira; OLIVEIRA, Christiane Ferreira de Castro
e; RIBEIRO, Juliana Rodrigues; SCHMALTZ, Suelene Gomes de Castro.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem o objetivo de analisar uma questão amplamente discutida atualmente, e de considerável clamor social, que envolve relação interpessoal no trabalho com foco no assédio moral, prática cada vez mais constante nas instituições públicas, a qual sujeita o servidor a situações humilhantes e constrangedoras. Cabe destacar que tal conduta viola os Direitos Fundamentais do servidor, sobretudo o direito à Dignidade da Pessoa Humana, haja vista que afeta toda a estrutura emocional e psíquica do indivíduo.

Várias são as consequências do assédio moral, desde danos psicológicos, como Síndrome do Pânico e Depressão, quanto físicos, como problemas cardíacos, úlcera, entre outros.

O assédio moral não está tipificado no Código Penal, porém, devido a tantas ocorrências, alguns Estados e Municípios tem promulgado leis no âmbito da Administração Pública que dispõem sobre sua prevenção e punição, a fim de inibir essa prática.

OBJETIVOS

Identificar as ações que caracterizam o assédio moral nas relações interpessoais de trabalho.

Destacar as consequências psicológicas e/ou físicas causadas pelo assédio moral, bem como os meios para sua prevenção e punição.

DISCUSSÃO

Boas relações interpessoais no trabalho são capazes de agregar valor ao clima organizacional e promover motivação e produtividade através do trabalho em equipe. A inexistência de regras, e de estímulo a um convívio harmonioso pode levar ao surgimento do assédio moral, tema tão discutido na atualidade.

O que vem a ser assédio? Esta palavra vem do latim “obsidere que tem o significado de pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar. Já o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras” segundo INÁCIO (2012, p.). Para os autores Silva e Silva (2015, p.21) consiste em “conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa no ambiente do trabalho”.

Em nosso ordenamento pátrio inexistente tipificação penal para punição ao assédio moral. No âmbito do direito civil e do direito administrativo, alguns Estados e Municípios editaram leis regulamentadoras, e onde não há lei específica aplicam-se os Princípios Constitucionais (CF/88 art. 5º), a CLT, doutrinas e jurisprudências. No Estado de Goiás foi editada a Lei 18.456/14, que em seu artigo 2º , conceitua o assédio moral como sendo:

“ (...) toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenham por objetivo ou efeito de atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como dificultar sua evolução na carreira profissional e a estabilidade funcional do agente público(..)”.

Existem dois tipos de assédio moral, sendo eles: individual e coletivo. De acordo com Ferraz (2015), a humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase que considerada natural no serviço público em todas as suas esferas, Federal, Estadual e Municipal. Porém, traz uma carga de abuso de poder e autoritarismo, violando, assim, os princípios básicos da Administração Pública, como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, e um dos princípios fundamentais mais importantes de nossa Constituição, que é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Para Silva e Silva (2015), os principais gestores da administração pública não possuem capacitação adequada para exercer papéis de líderes dentro do âmbito público, acabando por cometer excessos, pois são acobertados muitas vezes pelo respaldo que as garantias políticas ou um concurso público lhes oferecem, trazendo, desta forma, grandes prejuízos, não só à saúde moral e física do servidor, mas, também, ao próprio serviço, pois um servidor insatisfeito tende a não conseguir executar bem o seu trabalho.

Portanto, desgastes emocionais decorrentes do acirramento das relações interpessoais no ambiente de trabalho trazem tanto consequências psicológicas quanto físicas, que por vezes tornam-se irreversíveis, podendo ocasionar até mesmo a morte da vítima. No plano psicológico, destacamos depressões, angústias, síndrome do pânico, gerando um estresse crescente. No físico, podem ocorrer múltiplas enfermidades psicossomáticas crônicas, como dores de cabeça, úlceras, e doenças cardíacas, as quais conduzem ao uso de medicamentos controlados, bebidas, e drogas, levando o indivíduo a atingir um estágio de degradação total.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O respeito a outro ser humano é, antes de tudo, a base do convívio em sociedade. Portanto, é essencial que as instituições estatais promovam ações de prevenção do assédio moral, através da conscientização da importância de manter uma relação

interpessoal saudável, e incentivar a vítima a denunciar, pois o silêncio só contribui para que se propague esse mal. Além disto, devem ser elaboradas leis , ou até mesmo um código de conduta, no intuito de prevenir e punir tal prática. Citando (Martin Luther King apud SILVA E SILVA, 2015 pg. 19): “O que mais me preocupa não é o grito dos maus. É o silêncios dos bons”. Assim, o problema do assédio moral pode enfim ser superado quando o silêncio não se fizer mais presente.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei nº 18456, de 30 de abril de 2014. Lei que **dispõe sobre prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual no Estado de Goiás**. FERRAZ(.....)INÁCIO(.....)SILVA e SILVA, Leda Maria Messias da; Lanaira da. **Assédio Moral na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2015.

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Nº Processo PROAD: 201802000075692

CELIA MARIA BAGAGEIRO MARCAL
ANALISTA JUDICIÁRIO
GABINETE DA SECRETARIA DE GESTAO ESTRATEGICA
Assinatura CONFIRMADA em 01/02/2018 às 08:56