

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fabiane Ramos Rosa ¹

Salvador Antonio Mireles Sandoval ²

Resumo: O assédio moral laboral é uma forma de abuso de poder nas relações interpessoais no ambiente de trabalho que, em decorrência da frequência com que as ações abusivas ocorrem, levam o trabalhador e/ou a trabalhadora ao adoecimento. Este artigo apresenta a relevante contribuição de pesquisadores como Ståle Einarsen, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Margarida Barreto para os avanços das investigações sobre o tema. Também aborda a questão do reconhecimento legal do assédio moral laboral como crime, destacando os dilemas e desafios enfrentados pelos envolvidos quando no papel do empregador está a administração pública brasileira. É dessa forma aqui problematizada a relação que a administração pública estabelece com o seu trabalhador e a sua trabalhadora. Por fim, ressalta-se a importância de construir relações de trabalho mais solidárias para a prevenção de ações que caracterizam o assédio moral laboral e levam trabalhadores e trabalhadoras ao adoecimento em diversos países do mundo.

Palavras-chave: Assédio moral. Abuso de poder. Violência. Trabalho.

¹ Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, e em Administração Pública pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Atualmente é pesquisadora no Programa de Mestrado em Psicologia Social da PUC-SP.

² Graduado em Latin American Studies – University of Texas at El Paso (1969), Mestrado em Ciência Política – University of Texas at El Paso (1970), Mestrado em Ciência Política – The University of Michigan (1971) e Doutorado em Ciência Política – The University of Michigan (1984). Atualmente é professor titular no Programa de Mestrado em Psicologia Social da PUC-SP.

ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LA VIOLENCIA EN RELACIONES LABORALES

Resumen: El acoso laboral es una forma de abuso de poder en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo que, debido a la frecuencia con que ocurren las acciones abusivas, conducen los trabajadores y las trabajadoras a la enfermedad. En este artículo se presenta la contribución correspondiente de los investigadores como Ståle Einarsen, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen y Margarida Barreto para el avance de la investigación sobre el tema. También se ocupa de la cuestión del reconocimiento legal del acoso laboral como delito, poniendo de relieve los dilemas y desafíos que enfrentan los implicados cuando el papel del empleador es el gobierno brasileño. Así es como aquí problematiza la relación que el gobierno tiene con sus trabajadores. Por último, se hace hincapié en la importancia de construir relaciones de trabajo más coherente para evitar acciones que caracterizan el acoso laboral y conducen los trabajadores y trabajadoras a la enfermedad en países de todo el mundo.

Palabras clave: Acoso laboral. Abuso de poder. Violencia. Trabajo.

Introdução

O assédio moral pode ser compreendido como um fenômeno em que uma pessoa, grupo e/ou instituição usa de sua autoridade, socialmente legitimada, para impor a sua vontade a outra pessoa, grupo e/ou instituição, abusando do poder que lhe é socialmente conferido e levando a outra parte ao sofrimento e ao adoecimento. Para caracterizar o assédio moral é preciso que haja nexos causais entre as ações praticadas pela parte assediadora e o adoecimento da parte que se sente assediada e, por esse motivo, a frequência com que essas ações de imposição abusiva do poder ocorrem é variável

importante. O adoecimento é fruto da repetição desses atos, que se analisados isoladamente por um observador externo poderiam até mesmo não levantar suspeita. Dessa maneira o assédio moral é uma prática violenta e, algumas vezes, simultaneamente silenciosa, relacionada à ausência de solidariedade nas relações interpessoais em diferentes contextos.

O assédio moral laboral diz respeito a relações de poder abusivas estabelecidas no contexto do trabalho. As primeiras pesquisas sobre esse tema foram desenvolvidas na Universidade de Bergen, na Noruega. Um dos principais estudiosos é psicólogo Ståle Einarsen, que publicou em 1976 sua tese de doutorado intitulada *Intimidação e assédio no local de trabalho: Aspectos epidemiológicos e psicossociais*. Ele é membro-fundador da Associação Internacional contra a Intimidação e Assédio no Ambiente de Trabalho e um dos pesquisadores responsáveis pelo desenvolvimento e aprimoramento do Questionário de Atos Negativos (NAQ), que avalia a qualidade das relações no ambiente de trabalho e a frequência com que as pessoas são submetidas a práticas que caracterizam o assédio moral, segundo a definição apresentada por eles. Esse questionário pode ser acessado através de contato direto com o professor, e sua replicação é livre em pesquisas sem fins comerciais. Pesquisadores de diversos países tem adotado o NAQ como instrumento de investigação sobre o assédio moral, e enviado os dados ao grupo de pesquisa da Universidade de Bergen, coordenado por Ståle Einarsen. Esse trabalho tem levado à consolidação de um importante banco de dados sobre o assédio moral laboral em diversos países do mundo. Segundo Einarsen, Hoel e Notelaers (2009) o assédio moral laboral é:

(...) uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio. (EINARSEN, HOEL E NOTELAERS, 2009).

Essa definição é apresentada ao respondente do NAQ, a fim de superar possíveis divergências entre as definições adotadas por pesquisadores interessados no tema em diferentes países. Entende-se como comportamentos negativos gritos, retenção de informações importantes para a execução do trabalho, difamação, quebra do diálogo e ações semelhantes que, quando praticadas repetitivamente, podem levar a outra parte à perda de estabilidade emocional e ao adoecimento.

O psicólogo alemão Heinz Leymann também desenvolveu relevantes pesquisas para o aprofundamento da análise sobre o fenômeno do assédio moral laboral. Para Leymann (1996) é preciso diferenciar o assédio moral laboral, o qual ele denominou de *mobbing*, do assédio moral no ambiente escolar, o qual ele chamou de *bullying*. Para o pesquisador o assédio moral é uma violência cujo cerne está nas políticas de gestão da instituição, e não se trata de um fenômeno que se dá em decorrência exclusiva da relação entre duas pessoas.

Dando continuidade às contribuições das pesquisas desenvolvidas na Europa o trabalho da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, especializada em vitimologia, também tem contribuído de maneira significativa para a compreensão do que vem a ser o assédio moral e as variáveis que estão envolvidas. Para Hirigoyen (2001) o assédio moral está relacionado às relações de poder e à personalidade perversa. Segundo a psiquiatra são pessoas perversas aquelas que:

(...) só podem existir “diminuindo” alguém: eles têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação. Não tem a menor compaixão nem respeito pelos outros, porque não se envolvem em um relacionamento. E respeitar o outro é considera-lo como um ser humano e reconhecer o sofrimento que lhe é infligido (HIRIGOYEN, 2001, P. 12)

Sendo assim, pessoas com essa personalidade, manipulam as situações para obter admiração e aprovação, conquistando certo poder. Quando então assumem a posição de poder e controle, porque há um contexto que se beneficia com essa habilidade de manipulação, passam a desqualificar, de maneira desrespeitosa, outra pessoa ou pessoas e grupo ou grupos com menos poder. Essa dinâmica observada em casos de assédio moral foi denominada pela autora como fase de sedução e posterior ataque. Hirigoyen (2001) também ressalta a frequência desses ataques como elemento que leva o outro ao adoecimento, e diferencia o assédio moral laboral de um conflito no ambiente de trabalho:

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (HIRIGOYEN, 2001, P. 66)

Dessa maneira, o assédio moral laboral para Hirigoyen (2001) é:

(...) qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escudos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2001, P. 65).

Já no Brasil, paralelamente às contribuições de Marie-France Hirigoyen, desde 2000 a médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto tem se dedicado à investigação e publicação de pesquisas relacionadas ao tema, contribuindo de maneira expressiva para a discussão do assédio moral laboral como uma violência praticada contra trabalhadores e trabalhadoras. Sua militância tem evidenciado que apesar do assédio moral estar relacionado a uma personalidade com potencial de submeter a outra parte a práticas de humilhação, levando-a ao adoecimento, a manutenção e proliferação do assédio moral em diferentes contextos se deve à dinâmica institucional, que reproduz a dinâmica do sistema vigente, em que as relações de poder e o abuso de poder são aceitos e até mesmo estimulados indiretamente como políticas de gestão:

O chefe (ou a chefe), enquanto mediador das políticas de gestão, detém certa autoridade, devendo por isso saber comandar seus subordinados, retirando de cada um e do coletivo a maior produtividade possível. Presionado por uma estrutura burocrática, exerce o mando de forma autoritária, revelando-se um pequeno déspota, indiferente ao sofrimento e às dificuldades alheias. Usa e abusa de práticas autoritárias, desmandos, cooptações; amedronta, intimida, grita, xinga, ameaça, humilha e constrange. Sem consideração pelo outro usa práticas cruéis quando seu subordinado detém maior conhecimento que o seu. Inseguro, esconde a fraqueza disseminando o terror; indiferença, fofocas e maledicências, e outras vezes sedução, cooptação e pequenas corrupções. (BARRETO, 2006, P. 206).

Barreto (2006) também identifica a fase de sedução e ataque que leva ao que ela denominou de jornada de humilhações enfrentadas por trabalhadores e trabalhadoras em suas rotinas de trabalho. Para a médica e pesquisadora são as instituições principais responsáveis pela proliferação dos casos de assédio moral laboral,

pois a fim de aumentar os índices de produtividade, diminuem tempos de pausas e conversas entre colegas de trabalho, estimulam a competitividade e o individualismo, e desarticulam o coletivo e os laços de camaradagem.

Reconhecimento Legal

As pesquisas desenvolvidas sobre o tema em diferentes países, assim como o depoimento de trabalhadores e trabalhadoras, os casos de suicídio no ambiente de trabalho, e até mesmo o suicídio cometido após a redação de carta, denunciam a gravidade da violência sofrida por essas pessoas em seu ambiente de trabalho, no exercício de suas funções. O reconhecimento legal em países como Alemanha, Austrália, EUA, Itália e Suécia (HIRIGOYEN, 2001) é reflexo da parcela de casos que chegam ao poder judiciário, e exige da justiça um posicionamento em relação ao fenômeno.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 já dá subsídios para a condução dessas denúncias quando traz em seu Artigo 5º que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 1988). O Código Civil Brasileiro também traz em seu Artigo 186 que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Por outro lado, quando se trata da prática, é inegável a necessidade de articular as contribuições das pesquisas desenvolvidas por psicólogos sociais e médicos do trabalho sobre o tema, com as pesquisas e a atuação dos profissionais da área do direito.

Nesse sentido há também jurisprudência que indica avanços nessa articulação de saberes em benefício de trabalhadores e trabalhadoras, e avanços até mesmo das instituições na medida em que são levadas a reconhecer os danos causados pelas ações que caracterizam o assédio moral e propor estratégias de suporte aos trabalhadores e trabalhadoras.

Em caso recente publicado Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região o relator declara que:

O tratamento único ou reiterado do empregado com ofensas pessoais, humilhações, ameaças veladas de demissão e/ou xingamentos não se enquadra dentre as permissões outorgadas ao empregador pela legislação trabalhista no comando e direção de sua empresa, vez que tal situação, por não ter qualquer ligação ao desempenho da atividade econômica, extrapola a subordinação que detém em relação aos seus empregados, evidenciando verdadeiro ilícito. (TRT – Sétima Região)

A Justiça do Trabalho tem a competência para julgar matérias relacionadas ao assédio moral laboral na iniciativa privada, como ocorreu no caso acima referenciado. Essa atuação já consolidada traz contribuições para apuração e julgamento de novos casos. Entretanto, quando se trata das relações de trabalho no contexto do serviço público a discussão torna-se ainda mais complexa, isso porque no contexto da administração pública a relação que o trabalhador e a trabalhadora estabelecem com o Estado não é reconhecida uma relação de emprego, mas como um regime estatutário, matéria do Direito Administrativo. Apesar da Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal reconhecer que é competência da Justiça do Trabalho julgar casos relacionados à saúde do trabalhador, a questão ainda causa polêmica e interpretações difusas.

A Relação da Administração Pública com o seu Trabalhador e Trabalhadora

Abordar o assédio moral laboral já é uma questão complexa, e quando se trata da Administração Pública como empregadora as dificuldades enfrentadas juridicamente são ainda maiores. Apesar do assédio moral na esfera privada e pública apresentar muitas semelhanças em relação à dinâmica do abuso de poder, a frequência, e as práticas perversas de sedução e humilhação, há também algumas especificidades que precisam ser levadas em consideração, inclusive quando o fenômeno é analisado da perspectiva da psicologia social.

Na esfera pública, os agentes administrativos que são servidores públicos (ou seja, não são empregados públicos, contratados temporários, particulares em colaboração, agentes políticos ou membros de carreiras especiais) estabelecem relação com a Administração Pública regida pelo Artigo 41 da Constituição Federal de 1988:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (CF, 1988).

Em outras palavras, o servidor público, após três anos de exercício efetivo na administração pública, só perderá o cargo após sentença judicial concluída, processo administrativo em que seja garantida a sua defesa, e avaliação periódica de desempenho, que ainda depende de muitos avanços para ser plenamente executada. O servidor público estável não perde vínculo com a administração pública caso seu cargo seja extinto. Esse contexto beneficia o trabalhador e a trabalhadora na medida em que o superior hierárquico não tem poder para realizar a livre nomeação e exoneração de servidores públicos para o cargo ocupado após aprovação em concurso público. Por outro lado, o superior hierárquico tem poder para livre nomeação e exoneração em cargos de direção e funções gratificadas. O servidor após três anos de efetivo exercício também tem o poder de manter o seu vínculo com a administração pública independentemente da existência ou não de seu cargo. Caso a relação entre servidores públicos com desigualdade de poder se estabeleça de forma abusiva, produzindo o sofrimento e adoecimento naquele que tem menos poder, se não houver estrutura responsável por conduzir esse tipo de situação, assediador e assediado continuarão trabalhando no mesmo ambiente até que a situação chegue a outras instâncias. O superior hierárquico não tem o poder de demitir sem justa causa, mas tem o poder de levar o outro a pedir sua exoneração. O mesmo pode acontecer quando um grupo de subordinados se articula para levar o superior hierárquico ao esgotamento, indício de que o assédio moral laboral não se relaciona à cargo, mas à estrutura de poder.

Dessa análise ressalta-se que o Poder Judiciário tem papel fundamental no combate ao assédio moral, mas cabe à psicologia social, à medicina do trabalho, à gestão das instituições, e a todos os demais cidadãos, a prevenção e a mediação dos casos antes de se tornarem situações que tragam consequências irreversíveis às vidas profissionais e pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidos.

Ressalta-se também que o assédio moral está diretamente relacionado à distribuição desigual do poder, tanto no assédio moral horizontal (de chefe para subordinado e de subordinados para chefe), quanto no assédio moral vertical (entre colegas). Nesse sentido, a estabilidade discrimina trabalhadores e trabalhadoras em relação ao tempo de serviço e pode estar relacionada à atribuição de mais poder a pessoas que estão a mais tempo vinculadas à administração pública. Como os cargos de direção e as funções gratificadas são de livre nomeação e exoneração pelo superior hierárquico, a relação com esse superior hierárquico também pode contribuir para a distribuição desigual do poder entre amigos e não amigos. Com isso, argumenta-se que abordar a questão do assédio moral implica em abordar a questão das relações de poder, lembrando que apesar de cargos estarem relacionados ao poder, o poder não está relacionado necessariamente ao cargo.

O abuso de poder como elemento central no assédio moral

O exercício do poder exige certa habilidade em convencer o outro a se submeter. E convencer o outro deveria ser um desafio ao repertório verbal e à capacidade de argumentação. Porém, o é possível observar que nas relações de poder a posição de dominação

e submissão são papéis relativamente estáveis, construídos em um processo histórico e social de uso da força física e concentração econômica, que exigem intensa articulação e luta para serem socialmente transformados. Para Sidanius e Pratto (1999), que desenvolveram a Teoria da Dominação Social, as pessoas aprendem desde muito cedo o que é submissão e o que é dominação quando, por exemplo, o pai ou a mãe impede que a criança coloque o dedo na tomada. Desde muito cedo também as pessoas aprendem a resistir quando, por exemplo, recusam o alimento ofertado. Assim, os seres humanos aprendem que em algumas situações é preciso submeter-se e em outras é possível resistir à imposição da ordem e da vontade alheia a sua própria. Nesse ambiente em que as pessoas são socializadas, há relações de sexo e gênero, há relações entre grupos e há papéis e temperamentos diversos, que juntos levam cada pessoa a estabelecer uma relação particular com o poder (que os pesquisadores denominaram de Orientação à Dominação ou Dominância Social). Apesar das diferenças individuais, há, entretanto, aspectos na cultura e no sistema econômico vigente que afetam de maneira semelhante a relação das pessoas na dinâmica submissão e dominação.

Dessa forma, as pessoas reproduzem padrões de comportamentos e discursos aprendidos socialmente que legitimam algumas práticas, entre elas, a instituição do grupo baseado na hierarquia social. Algumas poucas pessoas se beneficiam dessa estrutura hierarquizada e não medem esforços para a sua manutenção. Por outro lado, aquele que se submete também aprende no processo de socialização que sua posição de submissão é e sempre será assim. Há algumas pessoas que nessa dinâmica aceitam-se na posição de submissão e também não medem esforços para a manutenção dessa estrutura de

dominação. Essas pessoas batalham para atingir as metas impostas, ou para atender a todas as solicitações da chefia, pois aprenderam que posições de poder não podem ser questionadas. Essas pessoas assumem a posição de gestão do negócio para contribuir para a manutenção e crescimento desse sistema. Mas nesse contexto não é permitido questionar. O trabalho desenvolvido pelo trabalhador também não é mais de sua autoria, mas de autoria da empresa a qual ele se subordina. Os trabalhadores e as trabalhadoras não se relacionam mais como autores do próprio trabalho, envolvidos em uma construção coletiva. A escassez do emprego é argumento que intimida qualquer movimento de transformação. E quando não é a ameaça de desemprego, aquele que se subordina a uma estrutura e ousa questionar algum aspecto é submetido às estratégias de dominação que a sociedade denominada de abusivas, pois levam os trabalhadores e as trabalhadoras à exaustão. Sem mais potência de vida, não há mais espaço para a realização desse profissional na estrutura na qual ele está inserido, assim como há uma descrença na possibilidade de encontrar outros caminhos.

Com base nas contribuições de Sidanius e Pratto (1999), uma das possíveis estratégias seria questionar os mitos que legitimam as práticas de gestão abusivas, que legitimam os mandos e desmandos, e os discursos que reproduzem a lógica de “manda quem pode e obedece quem tem juízo”. Mas questionar os mitos que legitimam essas configurações implica em questionar a posição daquele que manda e daquele que obedece. É importante lembrar que a obediência pode também ser confortável para quem ocupa essa posição e se adapta a ela, pois construções coletivas implicam em riscos para todas as partes envolvidas, as soluções são construídas coletivamente, assim

como os benefícios são usufruídos de maneira semelhante entre todas as partes. Dessa forma, alterar a dinâmica das relações de poder mostra-se como uma tarefa árdua, pois retira a estabilidade social de muitos grupos. Por outro lado, não é possível pensar em um movimento de combate ao assédio moral laboral como uma forma de abuso de poder sem questionar tais posições, de dominação e submissão, e consequentemente de discriminação.

Diante das dificuldades enfrentadas pelas vítimas dessa violência praticada no contexto do trabalho, assim como os desafios enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras que lidam com assediados, assediadores e instituições que disseminam tais práticas, Barreto (2006) coloca que:

(...) a recuperação do adoecido depende tanto do conatus individual quanto da solidariedade encontrada; da experiência de vida e da força dos afetos; dos “bons encontros” entre médicos, família e amigos, assim como do seu reconhecimento como ser que tem valor. (BARRETO, 2006, P.86).

São nas relações de solidariedade entre trabalhadores e trabalhadoras, e na produção de “bons encontros”, que as experiências podem contribuir para a recuperação da pessoa adoecida. Conatus, expressão adotada pela autora, se deve à influência de Baruch de Espinosa em sua produção. Conatus se relaciona, em Espinosa, à potência de vida, elemento central de sua teoria.

Considerações Finais

O trabalho é uma ação que produz transformação, e por meio dele as pessoas exercem suas próprias potencialidades. Desqualificar

o trabalho e o trabalhador é uma violência que diminui a potência de vida dessas pessoas, quando não leva ao seu fim. Construir relações de solidariedade no ambiente de trabalho é crucial para combater o assédio moral laboral (BARRETO, 2006), considerando que ele é resultado de relações de poder abusivas, que em uma lógica perversa de sedução e humilhação isola o trabalhador, tornando-o descrente sobre as suas próprias potencialidades. É preciso também escutar esses trabalhadores e trabalhadoras para compreender que a dinâmica não se restringe a uma relação entre uma pessoa com perfil assediador e uma pessoa com potencial de ser assediada, mas envolve estruturas sociais e, mais especificamente, organizacionais que cristalizam a lógica da produtividade a qualquer custo.

Nota-se também que é preciso avançar na discussão sobre as relações de trabalho na administração pública, superando divergências, e reconhecendo o servidor público e a servidora pública como trabalhadores e trabalhadoras que precisam de um saber-fazer especializado em relações de trabalho para a condução dos casos que chegam ao poder judiciário.

Ressalta-se que combater e prevenir o assédio moral laboral não é uma atividade possível de ser realizada com ações isoladas. É na articulação de trabalhadores e trabalhadoras, nos bons encontros que contribuam para a recuperação de uma autoestima destruída pela violência à qual foram submetidos, que é possível pensar em estratégias de combate e prevenção, principalmente quando se considera que o elemento central do assédio moral é a distribuição desigual do poder e a imposição desse poder por meio de práticas violentas frequentes, ainda que sutis. Daí a importância também dos grupos de acolhimento e apoio, assim como de uma atuação responsável dos sindicatos de todas as categorias.

Acrescenta-se que violência, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), é:

O uso internacional da força física ou poder, como ameaça ou real, contra si mesmo, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou comunidade, que resulta ou tem a possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, desenvolvimento anormal ou privação. (OMS, 2002, p. 4)

A intencionalidade é evidenciada pela frequência com os atos negativos ocorrem. Essa definição não deixa dúvidas de que o assédio moral é uma violência e, em decorrência disso, também um problema de saúde pública. Como colocou a então Diretora Geral da OMS, na introdução do Relatório Mundial Sobre Violência e Saúde, perder pessoas em decorrência de práticas violentas é um fracasso inclusive em termos de saúde pública. Isso demonstra a gravidade do assédio moral laboral, principalmente no contexto da administração pública. Gediel e Mello (2015), no livro *Estado, Poder, e Assédio*, afirmam que (...) *ainda mais paradoxal, se é o Estado, órgãos ou dirigentes estatais que cometem tais atos, pois o Estado é também responsável pela criação de leis, pela fiscalização de sua aplicação e pelo estabelecimento de políticas públicas de proteção aos trabalhadores.* (GEDIEL E MELLO, 2015, p. 95)

A maior batalha não é pela punição, mas para evitar que práticas de assédio moral ocorram, pois quando a situação chega ao poder judiciário e pune-se, significa que elas já ocorreram, que trabalhadores e trabalhadoras já foram violentados. E a violência sempre deixa marcas, mesmo que não sejam elas fisicamente visíveis.

Este artigo encerra-se como um convite ao leitor para que avalie também as suas próprias relações interpessoais, as relações

que estabelece no contexto em que está inserido, no local de seu trabalho, e comece a pensar junto com os pesquisadores da área como contribuir para que se recupere a qualidade das relações interpessoais, dos laços de solidariedade, valorizando a si e ao outro como ser que tem potência para transformar o meio, e tornar a existência humana um pouco melhor.

Referências

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo, SP: EDUC, 2006.

BRASIL. Constituição. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/>. Acesso em: 14 nov. 2015.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; NOTELAERS, G. *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. *Work & Stress*, 23: 1, 24 – 44. 2009.

GEDIEL, J. A. P.; MELLO, L. E. *Estatuto Jurídico do Trabalho, Formas de Regulação e Assédio Moral*. In: GEDIEL, J. A. P.; SILVA, E. F.; ZANIN, F.; MELLO, L. E. (Org.). *Estado, Poder e Assédio – Relações de Trabalho na Administração Pública*. Curitiba, PR: Kairós. 2015.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 2ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2001.

World Health Organization. *World report on violence and health*. Geneva. 2002. Disponível em: http://www.who.int/violence_injury_prevention. Acesso em: 14 nov. 2015.

INTERNATIONAL ASSOCIATION ON WORKPLACE BULLYING E HARASSMENT (IAWBH). *Stale Einarsen*. Disponível em: <http://www.iawbh.org/Stale_Einarsen>. Acesso em: 14 fev. 2015.

LEYMANN, H. *Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing*. 1996. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>>. Acesso em: 21 fev. 2015.

LEI N. 10.406, de 10 de jan. de 2002. *Institui o Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 14 fev. 2015.

SIDANIUS, J.; PRATTO, F. *Social Dominance*. New York, NY: Cambridge University Press, 1999.

SÚMULA 736, *Supremo Tribunal Federal*, 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=736.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SÉTIMA REGIÃO. Reclamação Trabalhista. Relator: Juiz Carlos Leonardo Teixeira Carneiro. Ceará, 14 jan. 2015. *Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho*, Brasília, p. 207, 15 janeiro 2015. Recuperado em 14 de fevereiro de 2015, de <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/83233714/trt-7-judiciario-14-01-2015-pg-207>>.