



Assédio Moral no local de trabalho

Introdução

Este apontamento é o resultado de uma revisão breve da literatura existente sobre Assédio Moral. Dispensam-se as exaustivas regras de citação académicas. Faz-se jus aos autores/estudiosos. Mas a escassez de tempo e meios humanos não nos inibe, como sindicalistas, de ajudar os/as trabalhadores/as a identificar, (re)conhecer, tipificar, prevenir, intervir, denunciar e exigir a reparação deste tão grave, subtil e oculto flagelo. Pretende-se informar e formar, tanto trabalhadores/as como activistas sindicais. Além de um guia informativo oficial elaborado pela CITE (com contributos da CIMH/CGTP-IN), conhece-se, no seio da CGTP, um projecto desenvolvido pela União dos Sindicatos de Lisboa, em parceria com organizações sindicais das CCOO de Espanha (Projecto Afrontar: livro e CD com módulos de formação) e um guia da Fiequimetal, no âmbito da SST (inserto no sítio Internet).

Todos estes materiais estão à disposição na mesa de apoio ao Debate.

No entanto, pretende-se agora, no âmbito da CIMH-CGTP, aprofundar este tema, disseminando-o, de modo sistemático e integrado, na acção sindical.

Alguns Conceitos

Entrevista a Rita Garcia Pereira – <http://visao.sapo.pt/historias-de-terror-no-trabalho=f578971>

Rita Garcia Pereira - livro 2007 – “ O assédio moral manifesta-se de forma subtil, através de uma sequência de comportamentos, melhor ou pior encadeados, alguns dos quais, se isoladamente considerados, pareceriam não só perfeitamente lícitos como legítimos e inofensivos. É justamente essa característica, o facto de se mascarar sob as vestes de uma pretensa irrelevância ou de uma excessiva sensibilidade de quem o sofre, que o torna particular...e o faz merecer um tratamento autónomo porquanto o seu resultado pode ser muito mais devastador do que a mera soma aritmética dos actos que o compõem. [...] De qualquer forma, sendo certo que o âmbito e objecto de tal análise não releva apenas para o Direito do Trabalho, parece inquestionável que este último não pode — nem deve — alhear-se das consequências sociais e económicas que o assédio moral possa acarretar, motivo pelo qual tal estudo multi-disciplinar não só se afigura urgente como manifestamente relevante para este ramo do direito e para as futuras construções dogmáticas que se venham a efectuar à volta deste tema. Numa altura em que se questiona mais do que nunca a sustentabilidade do Estado de Direito e do Sistema de Segurança Social e em que se comprimem os direitos dos trabalhadores com este fundamento, faz mais sentido que nunca estudar-se o mecanismo processual adequado a que o Estado possa ser ressarcido dos montantes que despendeu por causa do assédio moral.”

O assédio moral no trabalho é algo que se começa a discutir em estudos a partir dos anos oitenta, sendo que ao longo dos tempos muitos foram os autores que procuraram definir assédio moral no local de trabalho. Por conseguinte o conceito de assédio moral assenta sobre várias designações, que mais adiante se apresentam.

O fenómeno foi pela primeira vez apresentado à comunidade científica pelo terapeuta familiar Heinz Leymann, em 1984, através de um relatório publicado na National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm, Sweden (Leymann & Gustavsson, 1984). Por sua vez, em 1986, Leyman publicou o livro “Mobbing – Psychological Violence at Work”. Este livro surgiu pelo facto de Leyman cedo ter percebido a relação entre os conceitos de um certo tipo de violência prolongada na escola, por parte das crianças e uma determinada forma de violência sentida pelos seus pacientes adultos, conseguindo assim transferir estes conceitos da Escola para o mundo do Trabalho. Este autor, nascido na Alemanha, mas com cidadania Sueca, falecido em 1999, é hoje considerado “o pioneiro” dentro desta área de investigação.

Para Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa:

“O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (Hirigoyen, 2002) Também o classifica de psicoterrorismo.

Em Portugal, a preocupação dos académicos só muito recentemente deu origem a estudos sobre o tema, existindo alguns trabalhos pioneiros nos últimos cinco anos, o que tem catalisado algum interesse por parte de jovens investigadores”.

Neste início de milénio em que as mudanças se operam ao nível macroeconómico, o processo inevitável da globalização, a alucinante evolução tecnológica, a diversidade de formas de emprego e de gestão de recursos humanos, a que se adicionam os processos de fusão, aquisições, deslocalizações, reestruturações, internacionalização da economia e de quadros, a revisão do código de trabalho, as exigências de eficiência e de polivalência funcional, bem como a crise económica mundial, criaram um conjunto de factores de risco ocupacional, onde o Assédio Moral no Trabalho aparece como um dos correlatos mais nefastos e imorais.

Já o assédio sexual, mais facilmente identificável, é referido muitas vezes englobado na mesma designação de “assédio moral e sexual”. Há opiniões diferentes quanto à preferência pela autonomização da categoria “assédio sexual”. Para alguns autores, este é apenas um dos aspectos/manifestações que integra o assédio moral. Certo é que uma vítima de assédio sexual, recusando e enfrentando o agressor, dificilmente escapará às subseqüentes vicissitudes que configuram o assédio moral.

Conceito de Assédio Sexual – O assédio sexual no local de trabalho refere a qualquer comportamento, ou revelação, por palavras, ou acções, de natureza sexual, não pretendido pela pessoa a que se destina e que se considera, portanto, ofensivo (Botão, 1989). No entanto ainda são poucos os casos que são denunciados. Com efeito de 2005 a 2007 foram recebidas pela entidade competente (ACT) 913 queixas, tendo esta instaurado 206 autos. No entanto os últimos dados da ACT, demonstram que o número de casos tem vindo a aumentar sobretudo contra as mulheres: as inspecções e queixas por discriminação laboral feminina duplicaram em 2009, em relação ao ano anterior. Só em 2009, a ACT realizou 4859 inspecções por suspeitas de discriminação em várias instituições e empresas, contra as 4804 desenvolvidas no ano anterior.

Destas, 280 tiveram como alvo situações de tratamento diferenciado por género, mais do dobro do que no ano anterior (Ribeiro, 2010). Todavia estes valores podem estar muito aquém da realidade, isto é, só em Portugal podem chegar aos cerca de 100 mil (Leite, 2008).

A European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) no seu quarto Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, numa amostra de 30.000 trabalhadores europeus, indica que em Portugal 4% da população refere ter sido alvo de comportamentos deste tipo, o que corresponde a uma percentagem muito baixa face à realidade existente. Este facto deve-se sobretudo ainda à falta de tomada de consciência da nossa cultura para esta problemática.

As definições de **assédio moral** têm de ser percebidas de acordo com o significado cultural atribuído e, mesmo que sejam utilizados termos iguais, estes podem ter significados diferentes consoante o país e a cultura em questão.

Hirigoyen (2002) distingue diferentes designações ou terminologias para o assédio moral, de onde se destacam:

- **Assédio moral:** em Portugal e no Brasil;
- **Mobbing:** deriva do inglês *to mob* e significa atacar, maltratar, verifica-se nos países nórdicos, na Suíça, na Alemanha e na Itália;
- **Harassment ou mobbing:** nos Estados Unidos da América;
- **Bullying:** deriva do inglês *to bully* e significa brutalizar, tratar com rudeza encontra-se na Inglaterra;
- **Ijime:** descreve os vexames e humilhações sofridas pelas crianças nas escolas no Japão.

O actual discurso dominante está impregnado da matriz neoliberal, em que tudo se justifica.

Por exemplo:

- A responsabilidade das demissões é atribuída às novas tecnologias, independentemente do processo crescente de desvalorização do trabalho e da vida dos trabalhadores;
- A competitividade e individualismo são estimulados como factores de crescimento profissional.
- Entretanto, ser colaborador não garante o respeito, o reconhecimento, o apoio e a continuidade na empresa quando adoece ou tem problemas familiares.

Tipos de assédio moral

Tendo em conta que existem vários tipos de organização no mundo do trabalho, existem também vários níveis hierárquicos. Neste sentido, o assédio moral deve ser analisado de forma rigorosa, havendo necessidade de distinguir o assédio moral proveniente do empregador e aquele que provém da hierarquia.

Assim, os diferentes tipos de assédio moral em função desta questão:

- **Assédio vertical descendente** (proveniente da hierarquia): refere-a ao assédio perpetrado por um superior. A hierarquia de poder dentro de uma instituição empresarial permite que o superior tire partido do poder que detém para assim conseguir obter mais facilmente que o subordinado se submeta. (Hirigoyen, 2002)
- **Assédio horizontal (proveniente de colegas):** é mais frequente quando existem dois colegas a disputar algo no trabalho, sendo esta estratégia um meio de dissuasão do colega “adversário” (Hirigoyen, 2002).
- **Assédio misto:** consiste no assédio horizontal que passa pelo assédio vertical descendente (Hirigoyen, 2002).

- **Assédio Ascendente** verifica-se quando um ou mais subordinados assediam um superior (Hirigoyen, 2002).

Tipos de Assédio Sexual - Quid Pro Quo: “Quid pro quo” significa “isto por aquilo”. Um exemplo de fácil compreensão para esta forma de assédio sexual, ocorre quando um patrão (ou qualquer trabalhador de uma empresa) determina que só continuará a exercer a dita função na empresa ou subirá na carreira ou ainda um aumento salarial, caso se submeta a certas condutas sexuais. Este abuso de autoridade é considerado ilegal, independentemente de recusar ou aceitar tais favores sexuais (Palo Alto Medical Foundation, 2008).

- Formas verbais, físicas ou visuais de assédio de natureza sexual, e que podem ser suficientemente severas, persistentes ou persuasivas;
- Um único e rígido incidente, como uma tentativa de agressão sexual.

Consequências do assédio moral no local de trabalho

- Custos para as empresas

Tendo em conta que numa situação de assédio no local de trabalho é possível que a moral e a motivação dos trabalhadores seja diminuta, é também previsível que a produtividade possa decrescer. De facto, se um trabalhador está constantemente preocupado com o facto de o agressor o poder vir a assediar novamente, não consegue exercer o seu trabalho eficazmente. Ao mesmo tempo colegas que não estão envolvidos ficam também desmotivados pois ao terem conhecimento dos inaceitáveis envolvimento poderão recear potenciais efeitos negativos desta situação (Cape Gateway, 2005).

- O alto absentismo

O absentismo nas mulheres pode também ser um resultado (ou um possível sintoma) do assédio, pois o stress causado pela não resolução do problema, assim como o medo de serem assediadas novamente pode conduzir a um problema de saúde, ou por seu turno encorajar as mulheres a ficarem “seguras” em casa (Cape Gateway, 2005).

- O conhecimento de que o assédio é permitido pode enfraquecer os padrões éticos e a disciplina numa organização em geral, na medida em que os trabalhadores perdem respeito por colegas que desconhecem tal situação, mas vão ganhando respeito de superiores, os quais tentam encobrir (Cape Gateway, 2005).

- Custos legais

As empresas podem ser multadas monetariamente se o problema for ignorado. A acção pode-se voltar contra o empregador que sabe ou que deveria saber acerca do assédio e que falha ao não tomar as necessárias medidas preventivas. Mesmo que existam inadequadas formas de reclamação, um empregador deve dispor de estratégias eficazes para o problema, mesmo que não tenha conhecimento do assédio (Cape Gateway, 2005).

- Custos pessoais

As vítimas sofrem, geralmente, os mais elevados custos pessoais, embora os autores ou mesmo os observadores possam, igualmente, ser prejudicados caso o assédio acabe por ser descontroladamente permitido (Cape Gateway, 2005).

As mulheres que resistem ao assédio ou se queixam, podem ficar sujeitas a ameaçadas, como por exemplo, a recusa de uma promoção). Assim, estes acontecimentos poderão limitar a capacidade da mulher ao nível da construção da carreira e de desenvolvimento pessoal (Cape Gateway, 2005).

Autora: Marie-France Hirigoyen Livro/estudo “Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade”

Este livro centra-se essencialmente em explorar as consequências específicas do assédio moral no ajustamento dos indivíduos. Assim, aborda os potenciais danos que o assédio moral poderá causar à vítima (ao nível da saúde física e mental). Como elementos estruturantes do assédio moral, temos a intencionalidade de provocar **vergonha e humilhação**. As vítimas demoram a reencontrar a auto-estima e honra pessoal. No entanto, frequentemente, apenas têm vontade de se esconderem e de se afastarem do mundo. Quando o assédio é individual, a vítima poderá passar por uma fase de vergonha e sentir muitas dificuldades em se exprimir. Porém para Marie-France Hirigoyen o que realmente é complicado “é não ter sabido (ou podido) fazer o que era necessário para deter o processo, são as humilhações suportadas com boa cara.

Perda de sentido – Ainda ao nível do impacto desta situação no ajustamento da vítima, a autora refere a perda do sentido como podendo estar presente. Assim, a vítima poderá desenvolver um estado semelhante ao da esquizofrenia, podendo mesmo desenvolver características paranóicas. O assediado começa a duvidar da própria saúde mental pois por vezes o comportamento inconsciente de colegas e testemunhas a agirem como se nada se passasse (ou dão a entender que sabem que algo se passou), faz com que o assediado continue a passar por várias fraquezas ao nível profissional e social.

Tal como Hirigoyen salienta: “A passagem aos actos de agressividade são a consequência directa da perda da noção de sentido e da impossibilidade de se fazer ouvir” (2002).

Modificações psíquicas – Relativamente às modificações psíquicas, o assédio moral pode eventualmente provocar uma alteração relativamente ao carácter da pessoa, pois nestas situações de violência, o indivíduo que verifica que não encontra meios para se defender da situação abusiva pode desenvolver perturbações de ordem psiquiátrica.

Por outro lado, a autora dá ênfase ao conceito de desvitalização, onde realça o efeito psíquico que a pessoa pode atravessar, como uma neurose traumática, podendo conduzir a um quadro de depressão crónica. A vítima poderá continuar constantemente a pensar e a reviver o que passou. Por conseguinte para outras pessoas que tenham sido assediadas surge uma rigidificação da sua personalidade começando por vezes a surgir sintomas de paranóia pois de uma simples desconfiança rapidamente se torna numa paranóia induzida. “ A experiência ensina-nos habitualmente a ser prudentes, mas as experiências traumáticas podem levar-nos a ser desconfiados em excesso”

A defesa pela psicose – O assédio moral pode eventualmente levar uma pessoa ao delírio produzindo uma quebra das defesas psíquicas. O consciente da vítima passa então por alucinações auditivas e psíquicas entrando em delírio de perseguição designando-se esta como psicose alucinatória crónica.

Nos Media

Notícias recentes – vídeo RTP – 24 Novembro pp – Notícia “*aumentaram os casos de assédio moral no local de trabalho*” – Bom dia Portugal, 8:28h convidado da Univ Fernando Pessoa: jurista, Dr. Nuno Cerejeira

Namora:

<http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=698144&tm=8&layout=122&visual=61>

Exemplos pelo mundo

Estudo de prevalência do Assédio Moral na Europa (Araújo et al. (2010) Países	Autores	Amostra	Prevalência
Norway	(Einarsen & Skogstad 1996)	7787	1 – 4 %
UK	(Hoel <i>et al.</i> , 2000)	5288	10,6 %
Sweden	(Leymann, 1996)	2438	3,5 %
Finland	(Vartia, 2001)	949	10,8 %
Netherlands	(Hubert <i>et al.</i> , 2001)	427	4,4 %
Portugal	(Araújo, Sá, Mcintyre & Mcintyre, 2007)	1203	7,7 %

Alguns tipos de sintomas

Tabela
-Principais Sintomas
(Margarida Barreto:2000 – Brasil

	Percentagens	
	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insónia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição de 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

2010-Verdasca, Ana Teresa Moreira. 2010. "Assédio moral no trabalho : uma aplicação ao sector bancário português". Tese de Doutoramento. UTL

"O assédio moral no trabalho consiste em comportamentos negativos e agressivo, com uma dimensão política, de carácter persistente e duradouro no tempo, incluindo assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente um ou mais indivíduos, afectando negativamente o seu desempenho profissional e/ou criando um ambiente de trabalho hostil. O assédio é um conflito em escalada, envolvendo um desequilíbrio de poder, no decorrer do qual o alvo dos comportamentos agressivos e hostis tem dificuldades em se defender com sucesso" – (Verdasca, 2006).

Este projecto tem como propósito contribuir para a investigação existente sobre assédio moral no local de trabalho, através do estudo deste fenómeno no sector bancário português. Nesse sentido foi realizado um estudo empírico, utilizando simultaneamente uma metodologia quantitativa e qualitativa, e tendo como objectivos específicos:

- Medir o nível de incidência de assédio moral quer em termos de auto-percepção (subjectivo) quer em termos comportamentais (objectivo);
- Caracterizar a experiência de ser alvo de assédio moral, identificar os comportamentos mais frequentes e principais estratégias utilizadas pelas vítimas, no decorrer do processo;
- Analisar a relação entre diversos factores organizacionais e socioeconómicos e a ocorrência de assédio moral no local de trabalho.

Os resultados obtidos demonstram que o nível de **incidência de assédio moral de carácter severo ascende a 5,9% (subjectivo) e a 39,8%, do ponto de vista comportamental (objectivo)**. Uma análise de componentes principais revelou três *dimensões (assédio relacionado com o trabalho, assédio organizacional e assédio pessoal)*, as quais explicam 64,8% da variação das variáveis originais. No que se refere aos factores organizacionais potencialmente geradores de assédio moral no local de trabalho, **confirmaram-se globalmente as hipóteses definidas à partida, tendo-se constatado uma associação positiva entre stress laboral, comportamentos políticos, atribuição de prémios e recompensas, grandes mudanças organizacionais e assédio moral no trabalho**. Confirmou-se também a associação negativa entre comportamentos de cidadania organizacional e assédio moral no local de trabalho e ainda o papel mediador desta variável em contextos de grandes mudanças organizacionais.

Um estudo nórdico - Ståle Einarsen - Helge Hoel - Morten Birkeland Nielsen - paper

Introduz o facto de o 1º ministro Noruega no discurso ano novo-2004— apontar uma campanha contra assédio moral no local trabalho, como um local de inclusão

Pergunta: - Que sabemos acerca dos agressores?

Resposta:

- Sabemos pouco. Sabemos que são, maioritariamente, homens;
- Em termos de posicionamento na cadeia hierárquica, são mais superiores que colegas;
- Os agressores que admitem os seus actos descrevem-se como pessoas inseguras e ansiosas que facilmente se tornam agressivas quando se sentem provocadas;
- Os agressores que não admitem as suas acções como assédio são mais seguros;
- Muitos não têm consciência de que actuam de forma inaceitável e degradante;
- Alguns estão a actuar deliberadamente de modo a promover os seus próprios interesses (promoções, etc.)

Consequências individuais

A exposição prolongada a **assédio moral** no local de trabalho tem sido classificada como uma fonte significativa de stress social e como um problema mais mutilador e destruidor para os indivíduos que dele são alvos do que todos os outros factores laborais geradores de stress considerados no seu conjunto, podendo mesmo, nos casos mais graves, conduzir ao suicídio.

Precauções – Risco de efeito dissuasor das sentenças desfavoráveis, se não houver persistência das situações. Alguns autores referem a necessidade de um período de 6 meses, com ocorrências de, pelo menos, uma vez por semana... Perigo de banalização/instrumentalização das situações, rotulando-as imediatamente de “assédio”.

Conclusões:

O/a trabalhador/a assediado/a é um/a trabalhador/a sozinho/a.

O ASSÉDIO MORAL/ LABORAL É UM PROCESSO dinâmico – NÃO É UM ACTO.

O Assédio Moral fez o seu caminho de impunidade até ao fim do século XX, dissimulado nas fábricas e serviços, entre o autoritarismo hierárquico e a fragilidade individual.

A lente da democracia e justiça laboral, possibilitou o diálogo de várias disciplinas. Sociologia, psicologia, medicina do trabalho, saúde ocupacional, direito – elas cruzam-se.

Com a nossa ajuda, os comprovados casos de assédio moral terão, no futuro, menor frequência.

E, não menos importante, serão finalmente considerados doença profissional ou acidente de trabalho, com a devida compensação.