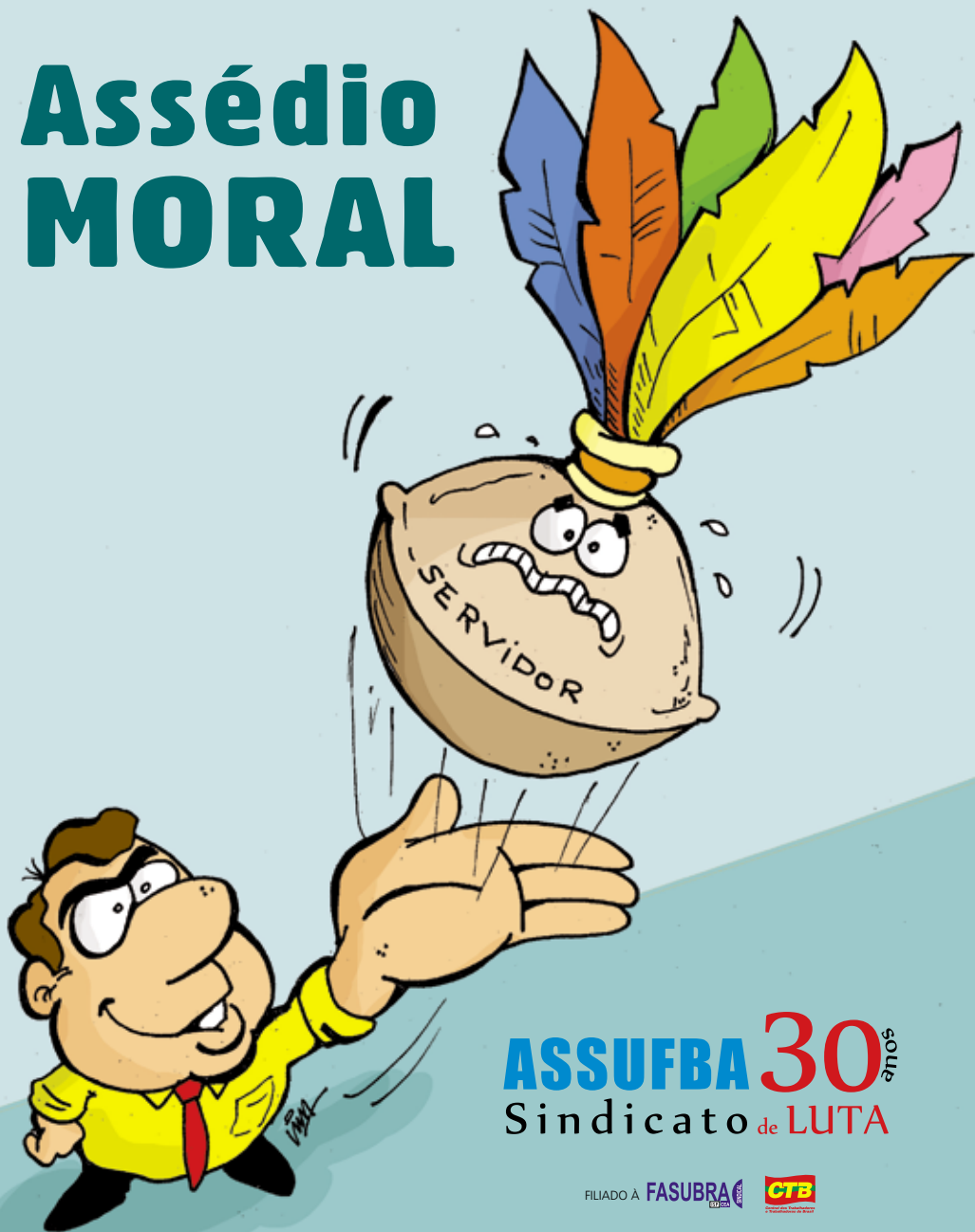


CARTILHA SOBRE

Assédio MORAL



ASSUFBA 30 anos
Sindicato de LUTA

FILIADO À FASUBRA



SUMÁRIO

• O que é assédio moral?	04
• Como ele é praticado?.....	05
• Frases típicas do agressor	06
• Tipos de assédio	06
• Assédio moral no Serviço Público	09
• Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?.....	09
• Quais as consequências do assédio moral sobre a saúde?	10
• Assédio moral pode gerar indenização?	11
• Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?	12
• O que fazer	16

EXPEDIENTE

**Publicação editada sob a responsabilidade da ASSUFBA
Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFBA e UFRB.
Editado e publicado sob a responsabilidade da diretoria da entidade.**

Jornalista: Rosana Guimarães

Projeto gráfico e Diagramação: Tiago Lima | tiagolima82@gmail.com

Ilustrações: Márcio Lima

Esta cartilha contém textos adaptados das seguintes fontes:

- www.assediomoral.org
- www.assediomoral.net
- INÁCIO, Aparecido. RAMBO, Luciana Inês. SPACIL, Daiane Rodrigues. WAGNER, José Luiz. Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho. Junho 2004.
- PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: fev. 2010.
- VACCHIANO, Inácio. O assédio moral no serviço público. Assédio Moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf>. Acesso em: fev. 2010.
- WAGNER, José Luis. SPACIL, Daiana Rodrigues. Rambo, Luciana Inês. Cartilha Informativa sobre ASSÉDIO MORAL no mundo do trabalho. Wagner Advogados Associados, 2006.
- WAGNER, José Luis. BENDER, Débora de Sousa. SANTOS, Valmir Floriano Vieira dos. SANTOS, Juliano Locatelli. Cartilha Informativa sobre ASSÉDIO SEXUAL – Uma cartilha voltada para o trabalhador. Wagner Advogados Associados, 2006.

Endereço: Rua Caetano Moura, nº 142 - CEP: 40.210-300 - Federação - Salvador/BA
Fone: 55 71 3345-7775. **Fax:** 55 71 3245-7444 | www.assufba.org.br



APRESENTAÇÃO

Em 30 anos de lutas, a ASSUFBA Sindicato tem buscado, das mais diversas formas, estimular os servidores à participação nas lutas da categoria, visando garantir a manutenção dos direitos conquistados e avançar nas melhorias das condições de trabalho. Nesse sentido, o incentivo ao debate sobre o assédio moral é uma bandeira que a ASSUFBA mantém firme na luta pela preservação da saúde física e mental dos trabalhadores da UFBA e da UFRB. Com o objetivo de esclarecer o que é essa terrível prática, apresentamos aos servidores essa cartilha, no intuito não só de estimular as denúncias mas, também, de colaborar na busca de alternativas para a resolução dos conflitos criados no ambiente de trabalho.

O que é o assédio moral?

O aumento da exploração dos trabalhadores, seja em empresas públicas ou privadas, tem crescido de forma assustadora nos últimos anos. O modelo neoliberal – com privatizações, redução de direitos trabalhistas e previdenciários, estímulo da competitividade e a intensificação da busca de mais produtividade e lucro – tem sido o fator que mais colabora para o crescimento do assédio moral nos locais de trabalho. Também no Serviço Público, que nos últimos anos tem sua imagem e dos trabalhadores reproduzida através de ideias tendenciosas sobre sua real importância para o país, vemos o crescimento assustador do assédio moral. Mas, o que vem a ser assédio moral?

É a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, seja através de palavras, atos, gestos e/ou comportamentos, causando dano à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica do trabalhador.

O objetivo do assediador, de regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador,



causando-lhe sofrimento psíquico e físico. Esta prática cria a degradação do ambiente de trabalho, comprometendo as relações afetivas e sociais.

No setor público, com o alto grau de Terceirização de serviços, muitas chefias são comumente indicadas por laços de amizade, relações políticas ou grau de parentesco, e nesse contexto o assédio pode aparecer de forma mais marcante, sendo esse um aspecto negativo da duplicidade de vínculos no mesmo ambiente.

Por outro lado, também entre servidores com mesmo tipo de vínculo, pode existir assédio. As principais atitudes tomadas pelos assediadores com servidores públicos variam desde humilhações públicas a sobrecargas de atividades inúteis. O Assédio não envolve só a ameaça de demissão, mas um conjunto de atitudes que pode se manifestar em qualquer ambiente de trabalho, inclusive no Serviço Público.

Como ele é praticado?

O ASSÉDIO MORAL É PRATICADO DE DIVERSAS FORMAS. AS MAIS COMUNS, RELATADAS POR TRABALHADORES, SÃO:

- Isolamento do trabalhador no ambiente de trabalho;
- Retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão, de forma imotivada;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Não delegar atividades ao trabalhador, deixando-o ocioso, sem tarefas a cumprir, dando sensação de inutilidade e incompetência;
- Inferiorização e humilhação pública do trabalhador;
- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Vigiar o trabalhador;
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador através de piadas ou comentários;
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples diversas vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias;
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.

QUANDO O ALVO DO ASSÉDIO SÃO MULHERES E TRABALHADORES ACIDENTADOS / ADOECIDOS, AS CONDUTAS MAIS FREQUENTES SÃO:

- Ridicularização do doente e da sua doença;
- Controle das idas aos médicos;
- Colocação de outra pessoa trabalhando no lugar do servidor que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno;
- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica;
- Recusa do chefe a dialogar com o trabalhador para buscar solução para a situação, efetuando punições sem ouvi-lo;
- Coação para assinatura de documentos sem a devida apuração dos fatos.

Frases típicas do agressor

- Até uma criança faz isso! Só você não consegue...
- Aqui não é lugar pra doente. Por que não foi ao médico?
- Se ficar pedindo saída, eu vou te transferir pra outro setor!
- Você esquece tudo! Vou ter que arranjar outra pessoa pra trabalhar comigo.
- Hum, ou brigou com o namorado ou está de TPM.

Tipos de assédio

O assédio moral pode ser cometido de forma verticalizada (do chefe para os subalternos) e também de forma horizontal, entre colegas que possuem o mesmo cargo ou função, motivado pela discriminação de gênero, religião, etnia, idade, limitações físicas e de saúde, orientação sexual e trajetória de vida.

Além do assédio moral, o assédio sexual também existe nas instituições públicas e privadas em todo o mundo. Denúncias de ataques sexuais acontecem com regularidade, embora muitas vítimas prefiram o silêncio, por medo de represálias.

O assédio sexual, geralmente praticado contra mulheres, é considerado crime punível com pena de detenção de 1 a 2 anos (art. 216-A do Código Penal) desde maio de 2001. A principal característica deste ato é a insistência na abordagem ou contato físico quando a vítima recusa tal procedimento formalmente. Geralmente, após a recusa, a vítima sofre ameaças, chantagens e insinuações sobre a competência ou caráter.





Assédio moral no Serviço Público

No Brasil, existem leis e projetos de lei sobre assédio moral em tramitação no âmbito federal, estadual e municipal, uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva. Essa manifestação do Legislativo demonstra a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

A lei 8.112/90 não aborda claramente a questão do assédio moral, mas a conduta do assediador pode ser enquadrada no Regime Jurídico Único. Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa, de tratar as pessoas com urbanidade e de ser leal às instituições a que serve.

Além disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Se o assediador for servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima (responsabilidade objetiva). Comprovando o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando a reparação dos prejuízos que sofrer.

Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?

É imprescindível destacar, nesse ponto, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral. O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O mesmo ocorre no âmbito do Serviço Público: a orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas no RJU (Regime Jurídico Único – Lei 8.112/90), não configura, por si só, a prática do assédio moral, o que só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do trabalhador.

Quais as consequências do assédio moral sobre a saúde?

Os reflexos na saúde de quem sofre a humilhação são significativos e influenciam a auto-estima do assediado, tendo desdobramentos biológicos, psíquicos e sociais. Entre as marcas prejudiciais do assédio moral, são citadas as seguintes:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Aumento da probabilidade do uso de álcool e outras substâncias psicoativas.



Assédio moral pode gerar indenização?

Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandonando o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado. A indenização por danos materiais pode abranger:

a) os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos);

b) os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.



Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?

Sim. No âmbito do Serviço Público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema. Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribu-



idos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas. Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada. A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao Serviço Público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável.

Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediado. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediado.



O que fazer

A primeira coisa que a vítima deve fazer é: anotar tudo o que acontece, fazendo um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando coletar e guardar provas do assédio. Deve também conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato. A solidariedade no local de trabalho também é importante, pois é uma forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Ao mesmo tempo, é necessário buscar o Sindicato que, através da assessoria jurídica, vai procurar solucionar o conflito e prevenir novas situações dessa espécie. O servidor pode também procurar o Ministério Público Federal, a Justiça do Trabalho, a Comissão de Direitos Humanos e o Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).



Final

O assédio moral não é problema individual. Ele afeta o trabalho de todos e deve ser combatido de forma coletiva, com apoio dos colegas, família e sindicato. Não pode ser visto como algo natural ou normal.

As conseqüências trazidas por essa prática à vida do servidor geram profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. Sendo assim, é necessário democratizar as relações, ampliando o diálogo para combater o autoritarismo e buscar, acima de tudo, a solidariedade no local de trabalho.

Quem é testemunha de uma conduta de assédio deve fugir da convivência, mostrando indignação e sendo solidário na busca de soluções para o problema. Até porque, não se pode esquecer que o medo reforça o poder do agressor.

A vitória contra o assédio moral só será possível com a atuação conjunta entre sindicato e servidores. **Por isso, se você está sendo assediado, procure o sindicato.** Ele é um importante instrumento na luta contra os casos de violência nos locais de trabalho.

GESTÃO SINDICATO É PRA LUTAR

COORDENAÇÃO GERAL

- Renato Jorge Pinto
- Nadja Maria Montenegro Rabello
- Aida Celeste Silveira Maia

COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

- Iolita Oliveira Teles Souza
- Antônio Valter Almeida da Silva

COORDENAÇÃO DE IMPRENSA E DIVULGAÇÃO

- Cássia Virginia Bastos Maciel
- Valmiro dos Santos

COORDENAÇÃO DE APOSENTADOS

- Maria Eloísa Novaes Góes
- Edgar de Jesus

COORDENAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS E ANTI RACISTA

- Eliete Gonçalves da Silva
- Umberto Carvalho Bastos

COORDENAÇÃO DE FORMAÇÃO SINDICAL

- Paulo Cezar Vaz Santos
- Marilene Souza Cruz de Almeida

COORDENAÇÃO DE ESPORTE E CULTURA

- Mário Sérgio Nascimento da Silva
- José Gomes da Silva

COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS JURÍDICOS

- Devanice Ribeiro Guimarães
- Ana Maria Coelho

SUPLENTES

- Maria Luisa dos Santos e Santos
- Nelson Gomes das Neves
- Antônio Bonfim Moreira
- Rosemary Silva Freitas
- Vicente José de Lima Neto

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL

ASSUFBA 30^{SOU}
Sindicato de LUTA

FILIADO A FASUBRA

