

CARTILHA CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO





APRESENTAÇÃO

A violência praticada contra trabalhadores hoje é uma realidade nas relações de trabalho, atingindo homens e mulheres, tanto na iniciativa privada como no serviço público em todos os níveis e categorias.

Não bastassem os problemas relacionados às mudanças no mercado de trabalho, reflexo da globalização – que levou a precarização das relações trabalhistas e redução de direitos –, das inovações tecnológicas e das crises econômicas e sociais, os trabalhadores passaram a conviver com mais um inimigo no dia a dia, o ASSÉDIO MORAL no ambiente de trabalho.

Segundo estudiosos do assunto o setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio mais prolifera. “A forma de gestão e relações humanas favorece a prática nociva e as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta de preparo de chefes imediatos ou por perseguição política.” A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase natural no interior das repartições públicas, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos servidores.

Importante considerar que o ASSÉDIO MORAL apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional. Diante dessa situação é relevante que o tema seja discutido por toda a sociedade e, especialmente, pelos servidores públicos.

Por tais motivos, o Sindicato dos Servidores do Município de Concórdia e Região, juntamente com as monitoras da Rede VIDA VIVA, em parceria com a FETRAM, elaboraram a presente cartilha, com a finalidade de contribuir para o esclarecimento dos servidores e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao ASSÉDIO MORAL e a defesa da saúde dos trabalhadores, bem como, para transformar o ambiente de trabalho em um lugar cada vez mais harmonioso e de qualidade.

SUMÁRIO

O QUE É ASSEDIO MORAL?	5
QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSEDIO MORAL?	6
Condutas mais comuns que caracterizam o ASSÉDIO MORAL	7
1) Deterioração proposital das condições de trabalho	8
2) Ataque as relações sociais da vítima com isolamento	8
3) atentado contra a dignidade	9
5) Violência verbal física ou sexual	9
O que não é considerado ASSÉDIO MORAL?	10
QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?	11
POR QUE O ASSÉDIO MORAL É FREQUENTE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO?	12
O QUE FAZER QUANDO O TRABALHADOR É ASSEDIADO?	13
O que a vítima deve fazer?	13
Formas de prevenção coletiva:	14
QUEM DEVE PROVAR O ASSÉDIO MORAL E QUE TIPO DE PROVA PODE SER USADA?	15
HÁ PROTEÇÃO LEGAL PARA AS VÍTIMAS?	16
ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO?	17
ASSÉDIO MORAL PODE GERAR PUNIÇÃO DISCIPLINAR (ADMINISTRATIVA E TRABALHISTA)?	18
QUEM PODE SER RESPONSABILIZADO PELO ASSÉDIO MORAL?	19
COMO PREVENIR O PROBLEMA?	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
FONTES DE PESQUISA:	27

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O ASSÉDIO MORAL consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Pode-se dizer que o ASSÉDIO MORAL é toda e qualquer conduta que pode se dar através de palavras, gestos ou atitudes, que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O ASSÉDIO MORAL PODE OCORRER:

Vertical Descendente - Ocorre de cima para baixo.

É a mais comum das formas, é aquela que parte de um superior hierárquico em relação aos seus subordinados e se caracteriza por relações auto-ritárias, desumanas e sem ética, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade.



Vertical Ascendente - Ocorre de baixo para cima. É aquela que parte de um ou mais trabalhadores em relação ao superior hierárquico;

Horizontal simples ou coletivo - É aquela que parte de um ou mais trabalhadores em relação a outro colega de trabalho. Esta modalidade divide-se em horizontal simples ou horizontal coletivo.

Assédio moral na forma horizontal simples - parte de um trabalhador em relação ao colega de serviço. É mais frequente quando dois servidores estão disputando o mesmo cargo, função ou promoção.

Assédio moral horizontal coletivo - parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço.



Condutas mais comuns que caracterizam o ASSÉDIO MORAL

O que de forma geral caracteriza e identifica o ASSÉDIO MORAL são os comportamentos de desrespeito, constrangimento e humilhação quando provocados de forma constante, frequente e dirigidos sempre à mesma pessoa.

Não importa qual seja a espécie de ASSÉDIO MORAL sofrido pela vítima, as consequências serão sempre devastadoras, tanto de ordem prática e financeira (perda de emprego), dificuldade de recolocação profissional, etc) quando de ordem física ou psicológica.



Em várias situações cotidianas de trabalho, percebe-se que, caracterizá-lo não é tarefa fácil e identificá-lo está diretamente relacionado a atitudes repetitivas que nem sempre são visíveis. Os atos negativos frequentemente identificados como ASSÉDIO MORAL podem ser divididos em cinco grupos:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia de trabalho da vítima; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Não transmitir informações necessárias para realização de tarefas;
- Contestação sistemática de opiniões e decisões, críticas injustas e/ou exageradas;
- Privação de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Dificultar a concessão de licenças;
- Pressão contrária às reivindicações de direitos;
- Deliberadamente impor tarefas de impossível execução, atribuição de tarefas degradantes etc.

2) Ataque as relações sociais da vítima com isolamento

- Impedir a comunicação com colegas;
- Designar de estação de trabalho propositalmente afastada do grupo;
- Comunicar-se apenas por escrito;
- Ignorar a presença do servidor, deixar de atribuir a realização de tarefas;
- Manter o servidor ocioso, constante interrupção na execução de suas tarefas, etc.



3) Atentado contra a dignidade

- Atribuição de tarefas humilhantes;
- Utilização de termos desdenhosos para qualificar o servidor perante colegas e terceiros;
- Crítica à sua vida pessoal;
- Referências à deficiências e/ou aspectos físicos, psicológicos, personalidade, origens, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Gestos de desprezo (suspiros, olhares desdenhosos), ofensas físicas (gestos obscenos) e verbais, etc.



4) Cobrança abusiva de resultados:

- Estabelecimento de metas e/ou parâmetros impossíveis de serem realizados considerando a realidade do trabalho e atribuições.

5) Violência verbal física ou sexual

- Ameaças de violência física;
- Agressões (mesmo que leves, empurrões, fechar a porta “na cara”);
- Assédio ou agressão sexual (gestos e propostas);
- Gritar;
- Devassa de correspondência;
- Ligações, danos materiais;
- Inobservância de condições de saúde, etc.

Esta não é uma lista exaustiva e não cobre todos os tipos de condutas de ASSÉDIO MORAL. Geralmente o assédio moral não envolve apenas um, mas vários comportamentos negativos.

O que não é considerado ASSÉDIO MORAL?

Conflitos de ideias, opiniões, interesses, quando há igualdade entre os debatedores;

Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
Más condições de trabalho, exceto quando forem direcionadas a um único trabalhador;

Mudanças ou transferências de função desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;

Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
Exigência de produtividade;

Controle administrativo dos chefes sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;

Má organização do trabalho e falta de comunicação, embora possam vir a favorecer a ocorrência do ASSÉDIO MORAL.



QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Dentre eles podemos citar:

- Perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar;
- Queda da produtividade e da qualidade dos serviços;
- 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, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Falta de esperança no 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;
- Tentativa de suicídio.
- Uso de álcool e drogas.

Vem sendo observado ainda casos de alcoolismo, anorexia, transtornos, síndrome do pânico – pessoas com medo de ir trabalhar – e síndrome de Burnout – ou da exaustão, caracterizado pelo desgaste físico e emocional associado ao trabalho profissional, que acomete principalmente pessoas que trabalham em contato direto com pessoas, expostos ao estresse crônico.



POR QUE O ASSÉDIO MORAL É FREQUENTE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO?

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros 'plantões' de ASSÉDIO MORAL.

Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo. Neste ambiente, o ASSÉDIO MORAL tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas.

Outro aspecto de grande influência é o fato que no setor público muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de laços de amizade ou de relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para o exercício da chefia, e muitas vezes, sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações, e por outro, considerando-se intocável.



O QUE FAZER QUANDO O TRABALHADOR É ASSEDIADO?

Para que o trabalhador alcance uma decisão judicial favorável, no entanto, é preciso que conheça bem os seus direitos e esteja consciente sobre as características que definem o ASSÉDIO MORAL. É essencial que a vítima junte o máximo de provas da ocorrência do assédio, como comprovantes de trocas de correspondências, e-mails ou mesmo gravações de conversas entre a vítima e o agressor, além de testemunhas.

O que a vítima deve fazer?

- O trabalhador deve guardar documentos que comprovem a determinação de tarefas impossíveis ou inúteis e/ou perda de vantagens financeiras;
- Anotar e/ou gravar o teor das conversas;
- Conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
- Buscar apoio dentro e fora da empresa/órgão público;
- Dar visibilidade as agressões;
- Não se deixar abater;
- Buscar apoio de familiares e profissionais especializados para cuidar dos danos morais e psicológicos;
- Não temer represálias;
- Não se demitir;
- Procurar o sindicato para buscar a solução do conflito e a prevenção de novas situações;
- Atestar os danos à saúde (fazer uma relação dos distúrbios físicos e psíquicos) documentado e atestado dos danos que o assédio esteja causando;
- Contabilizar os gastos médicos, prejuízos pecuniários, resultantes dos mesmos, tudo devidamente comprovado, no sentido de identificar os danos causados e a configurar o assédio com vistas à indenização.

Formas de prevenção coletiva:

- A conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do ASSÉDIO MORAL são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele;
- Trabalhadores e dirigentes sindicais devem ficar atentos à prática de ASSÉDIO MORAL no ambiente de trabalho, a fim de identificar o problema e buscar soluções;
- Realizar campanhas de conscientização nas empresas e/ou órgãos públicos;
- Criar uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, mantendo acesa a luta contra o preconceito e a discriminação, de forma a intimidar os possíveis agressores;
- Jamais minimizar relatos de casos de ASSÉDIO MORAL;
- Estar alerta à forma de convivência cotidiana;
- Atentar para os limites da obediência.



QUEM DEVE PROVAR O ASSÉDIO MORAL E QUE TIPO DE PROVA PODE SER USADA?

A dificuldade quando se é vítima de ASSÉDIO MORAL é que ela é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro, nega a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são traba-lhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima. Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas bilhetes, mensagens eletrônicas, Cí's, gravações, (desde que a vítima seja interlocutora), declarações e testemunhas.

No campo da responsabilidade indenizatória, o que se deve buscar é a recomposição do "status

quo" ante a lesão praticada, ou seja, do estado anterior, desde que constatada a presença dos requisitos essenciais à obrigação ressarcitória, que sejam: a conduta antijurídica (ato ilícito), o dano e o nexo de causa e efeito entre eles.

A indenização deve ser a mais ampla possível, abrangendo desta forma todos e quaisquer efeitos decorrentes da lesão perpetrada pelo ofensor, destacando-se que, muito embora não seja possível o retorno ao estado anterior, eventual indenização por ASSÉDIO MORAL tem o condão, de certa forma de compensar a vítima pelos danos suportados, seja de natureza eminentemente moral (ofensa aos direitos da personalidade) ou, ainda, materiais (despesas médicas, ambulatoriais e farmacêuticas).

QUEM DEVE PROVAR O ASSÉDIO MORAL E QUE TIPO DE PROVA PODE SER USADA?

A legislação específica sobre ASSÉDIO MORAL no Brasil, ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei neste sentido. No entanto, ter um advogado é fundamental.

Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o ASSÉDIO MORAL seja reconhecido como doença relacionada ao trabalho. Daí então a importância de emitir a CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como ASSÉDIO MORAL.

ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO?

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:

- 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);

- Lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber os respectivos 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)?

No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio, diante da ofensa ao princípio da moralidade.

Desta forma, a gravidade dos danos perpetrados à vítima 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 assediador.

É assegurada a apuração criteriosa dos fatos em processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave, a punição de demissão por justa causa, sendo que o ASSÉDIO MORAL pode ser assim considerado.

Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

QUEM PODE SER RESPONSABILIZADO PELO ASSÉDIO MORAL?

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

Ocorre que, tratando-se de servidor público, agindo como tal, é o ente administrativo ao qual está vinculado o ofensor que deve responder por seus atos, ou seja, muito embora seja a pessoa física que perpetre as ofensas, é o Estado (União, Estado, Distrito Federal ou Município) que é responsabilizado, diante de suas responsabi-

dades, objetivada pelos atos de seus agentes.

Comprovado o fato (assédio) e o dano (moral ou material), cabe ao Estado indenizar a vítima, sendo que, posteriormente, tem a possibilidade de cobrar o valor de referida indenização do assediador.

Em suma, a ação judicial em caso de ASSÉDIO MORAL no serviço público é movida contra o ente público, não contra a pessoa física que efetivamente causou o dano.

COMO PREVENIR O PROBLEMA?

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanhas nos órgãos públicos para divulgação de informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante delas e das possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal.

Desta forma, possibilita-se a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores.

A solidariedade no ambiente de trabalho é a forma mais eficaz de combate e prevenção do ASSÉDIO MORAL: a testemunha de conduta de assédio deve procurar fugir da 'rede de silêncio' e

conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema.

Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta cartilha tem por finalidade esclarecer aos servidores públicos municipais de um modo geral o que é o ASSÉDIO MORAL.

Quanto mais bem informado, mais fácil será para o servidor identificar e combater o Assédio Moral, que é um fenômeno prejudicial nas relações de trabalho.

Assim, entende-se que a ampla divulgação desse material será útil para que todos saibam os limites dos seus atos frente ao ASSÉDIO MORAL.

É importante salientar que já está tramitando na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 7.202/2010, que quer transformar esse tipo de conduta contra o funcionário em acidente de

trabalho.

Após compreensão do que é ASSÉDIO MORAL, esperamos que os possíveis assediadores pensem antes de agir e que os possíveis assediados saibam onde e como se defender.

O trabalhador precisa ter consciência de que o problema não terá solução apenas com a promulgação de leis.

É necessária a conscientização de cada vítima em potencial sobre como identificar e reagir ao ASSÉDIO MORAL. Do assediador, quanto às consequências do seu ato e também da sociedade, aí incluídas as entidades sindicais, que não podem ser omissas diante da violência moral.



Data: __/__/____

Hora _____

Local: _____

Tema da conversa: _____

Presentes e testemunhas: _____

Assediador(es) _____

Ocorrência e observações: _____

Data: __/__/____

Hora _____

Local: _____

Tema da conversa: _____

Presentes e testemunhas: _____

Assediador(es) _____

Ocorrência e observações: _____

FONTES DE PESQUISA:

- Cartilha contra o ASSÉDIO MORAL SISERP - CRR/CUT – Criciúma/SC
- Cartilha sobre ASSÉDIO MORAL - SINASEMPU - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União.
- Garcia, Ivonete Steinbach, Suzana da Rosa Tolfo – ASSÉDIO MORAL no trabalho - culpa e vergonha pela humilhação social. Ivonete. Curitiba>Juruá, 2011.
- Violência emocional no trabalho uma prática a ser combatida - Sindprevs/SC.
- Spacil, Daiane Rodrigues, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner. ASSÉDIO MORAL: a microviolência do cotidiano - uma cartilha voltada para o serviço público.
- Silva, Melissa Schermer - A percepção sobre o ASSÉDIO MORAL no serviço público de Porto Alegre. 2013
- Vacchio, Inácio - o ASSÉDIO MORAL no serviço público. Campo Grande 2007.
- Ayub, Ana Lúcia - a sombra que ronda o serviço público.
- Cartilha ASSÉDIO MORAL no serviço público - SINTRAPP - Sindicato dos trabalhadores no serviço público municipal de presidente Prudente e Região.
- Diário de ASSÉDIO MORAL no trabalho, Saúde do trabalhador (a) trabalhar sim! Adoecer, não! SITESPM – Sindicato dos trabalhadores no serviço público municipal de Chapecó e região.



SINDICATO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE CONCÓRDIA E REGIÃO - SSMCR

Publicação: novembro de 2015

Monitoras da Rede VIDA VIVA:

Zilda Márcia Onetta, Cirlei Giombelli, Clarice Fabonato, Eva Maria S. do Prado Ritter, Gilmaria Maria Rech Ritter, Graciele Sperandio, Luciana Rita Bellicanta Salvi, Luciane Terezinha B. Marques da Silva, Marcia Casagrande, Nelsi Dias e Vânia Angelina Biesus.

Assessoria Jurídica do SSMCR: Guaresi & Milléo Advogados Associados.

Publicação: FETRAM