

ASSÉDIO MORAL

Isto pode ter a ver
com você

FASUBRA
ASSUEFGS



Introdução

O assédio moral é uma das formas de violência mais frequentes a que o trabalhador está exposto nos locais de trabalho e não se constitui um fenômeno novo, historicamente faz parte das relações de trabalho, ocorrendo dentro dos marcos das relações de poder.

No serviço público, o assédio moral se manifesta de forma sutil, através das novas políticas de gestão; dos programas de reestruturação dos serviços; da avaliação de desempenho individual; na retirada de serviços ou condições para execução do processo de trabalho.

A violência institucional invisível gera prejuízos ao patrimônio humano do trabalhador, sua saúde e danos à própria instituição, motivados pelo grande número de afastamentos para tratamento de saúde.

A orientação dos direitos da vítima seja na instrução de como produzir provas, bem como no acompanhamento das representações administrativas ou medidas judiciais que venham a ser impetradas é fundamental, inclusive porque o ordenamento jurídico não age sobre a causa do problema, mas sobre os seus efeitos.

A vítima deve produzir prova da ocorrência de um ato ofensivo, que gere danos psicológicos, para ser possível a busca pela proteção do direito. A comprovação de atos reiterados serve para reforçar o dano sofrido, bem como demonstrar o nexo das condutas e o tamanho do abalo sofrido pelo trabalhador.

A manutenção de um diário das agressões permite uma posterior narrativa dos fatos, na ordem cronológica, demonstrando a evolução das agressões. Não existe uma relação entre o número de agressões e o tamanho do dano, mas o caráter repetitivo da violência normalmente acaba por lesionar mais profundamente a vítima.

As condutas que caracterizam o assédio moral podem ser tipificadas como atos de improbidade administrativa, atos contrários a diversos princípios jurídicos, como atos que caracterizam infrações administrativas previstas no Estatuto do Servidor, como o dever de urbanidade.

A vítima deve buscar aconselhamento, o mais rápido possível, pois assim conseguirá se fortalecer e começará a repelir as agressões, bem como descobrir que provas úteis, que podem ser utilizadas em medidas judiciais, visando desde retorno do servidor à sua lotação anterior, assim como a reparação financeira aos danos morais.



Saiba o que é Assédio Moral



Assédio moral, ou violência moral no trabalho, trata-se de toda situação vexatória, humilhante, constrangedora que o trabalhador está exposto durante o exercício de sua função.

A atitude desumana, violenta, sem ética nas relações e trabalho, praticada por chefias, contra seus subordinados com objetivo de desqualificar e desestabilizar emocionalmente o trabalhador no ambiente organizacional.

A violência moral no trabalho adoecer o trabalhador, pois atinge sua dignidade, altera seus valores, é causa de muitos transtornos psíquicos, interferindo em sua saúde e qualidade de vida podendo levar à morte.

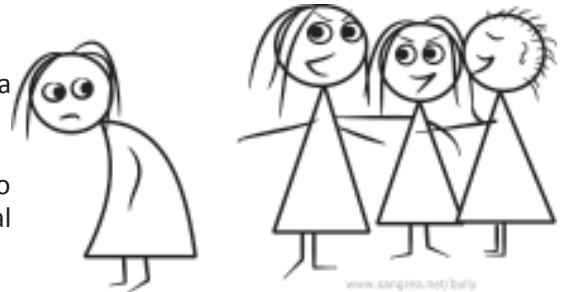
Quem são os agentes do Assédio Moral?

Há diferentes tipos de assédio moral.

Vertical descendente é o mais comum: é aquele praticado pela chefia contra o subalterno.

Vertical ascendente é mais raro. Ele ocorre quando um subordinado investe contra o chefe. No serviço público, esse tipo de assédio moral geralmente é exercido por um grupo de servidores contra o gestor.

Horizontal ocorre quando a prática se dá entre colegas, situação não reconhecida pelo Judiciário, pois há entendimento de que o assédio se dá apenas na primeira hipótese - assédio moral vertical descendente.



Danos e agravos à saúde causados por humilhações

Independentemente dos tipos de assédio é necessário denunciar a prática, pois esta, caso não seja impedida, reiteramos, pode causar danos irreversíveis à saúde do trabalhador, prejudicando o ambiente de trabalho como um todo. Os sintomas mais comuns na saúde das vítimas de assédio moral são: baixa autoestima, nervosismo, estresse, insônia, taquicardia, perturbações gastrointestinais, falta de desejo sexual, consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas, esgotamento físico e psíquico, sintomas este que podem levar a diagnósticos como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, paranoia, etc.



Assédio Moral: formas comuns de sua manifestação

A violência no trabalho se expressa através de alguns comportamentos típicos do agressor e de fácil reconhecimento como:

- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho sonhando informações.
- Explicar centenas de vezes como uma tarefa simples deve ser realizada, desestabilizando emocionalmente o trabalhador.
- Dar ordens confusas e contraditórias.
- Ameaçar constantemente o trabalhador com demissão, transferência, ou rebaixamento.
- Falar aos gritos de forma intimidadora.
- Restringir o acesso aos sanitários, controlando o tempo de uso pelo subordinado.



- Submeter o trabalhador a tarefas humilhantes,
- Fazer brincadeiras frequentes de mau gosto referente ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, ou problemas de saúde.
- Promover o isolamento da vítima no grupo de trabalho.
- Ignorar a presença do funcionário (a) não lhe dirigindo a palavra, falando somente com os outros integrantes do grupo.
- Espalhar boatos e fofocas sobre um integrante da equipe.
- Impedir o crescimento do profissional trabalhador dentro da empresa, interferindo no desenvolvimento de sua carreira.
- Questionar a validade dos atestados médicos apresentados.
- Sugerir que se peça demissão.
- Proibir o trabalhador de fazer contato com seu sindicato.

Formas de violência moral mais comuns no Serviço Público

As manifestações da violência no serviço público não diferem das encontradas na iniciativa privada. A estabilidade que impossibilita que chefias demitam os servidores muitas vezes torna a jornada de humilhações muito mais perversa para o servidor.

- Determinar tarefas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor.
- Designar funções triviais para servidor cuja função técnica é especializada ou determinar tarefas que necessitem de treinamento específico.
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou qualquer produção intelectual de outro.
- Torturar psicologicamente, desprezar, ignorar, humilhar o servidor, isolando-o do contato com seus colegas, superiores hierárquico ou de qualquer relacionamento dentro de instituição.
- Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções, ou úteis à vida funcional do servidor.
- Divulgar rumores, comentários maliciosos, críticas reiteradas ou subestimar esforços, atingindo a saúde mental do trabalhador.
- Expor o servidor a situações físicas, mentais em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- Estipular prazos impossíveis de serem cumpridos pelo servidor.



Assédio Moral é crime

No Brasil a construção de leis específicas para casos de violência moral ainda são incipientes, as leis que existem são de alcance municipal e estadual, como é o caso do Rio de Janeiro, onde desde 2002 existe uma lei que coíbe o assédio no serviço público.

Atualmente tramitam no Congresso Nacional alguns projetos de lei que dispõem sobre o assédio moral. O PL mais recente é nº 2369/03, apresentado pelo deputado Mauro Passos, que estabelece indenizações as vítimas comprovadas de assédio moral.

Outra iniciativa de proteção a vítima de violência moral no trabalho foi tomada pelo Congresso Nacional quando acrescentou o artigo 136-A ao Decreto Lei nº2848, de 07 de dezembro de 1940, do Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral.

No artigo 136-A pode ser lido: "Depreciar de qualquer forma a imagem ou desempenho do servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica". Pena: detenção de um a dois anos.

Apesar das poucas iniciativas de defesa as vítimas da violência no trabalho já existem mecanismos para reparação legal dos danos e agravos. Portanto, denunciem.



Saiba como se prevenir e denunciar o Assédio Moral



RESISTA

Anote, com detalhes, todas as situações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor (a), testemunhas, reproduzir a conversa etc.). É importante não se deixar abater e conversar com colegas de trabalho e com a família sobre a situação.

SEJA SOLIDÁRIO

Esteja atento à ocorrência de atos injustos ou arbitrários contra si ou contra colegas. Não se isole, nem se afaste da vítima. Fortaleça laços sinceros de amizade, que favorece confiança e capacidade para enfrentar situações adversas no trabalho.



ORGANIZE-SE

Busque o apoio dos colegas e dos representantes sindicais de forma a evitar conversas entre o agressor (a) e a vítima sem testemunhas.

MANIFESTE-SE

Não permita que as agressões se prolonguem. Procure dar visibilidade à situação. Procure ajuda.

Direção da Assufrgs

Coordenação Geral:

Silvio Corrêa, José Luís Rockenbach (Neco), Fabiano Porto Rosa

Administração e Finanças:

Maria Schirlei Funk Cassel, Maria Antonieta Cossio Xavier

Educação Política e Sindical:

Ismael Gonçalves Vieira e Joana de Oliveira

Saúde e Segurança do Trabalhador:

Celso de Andrade Alves e Vânia Regina Guimarães Pinto

Divulgação e Imprensa:

Maribel dos Santos Nunes e Igor Corrêa Pereira

Cultura, Esporte e Lazer:

Mozarte Simões da Costa e Alexandre Bastos Ordeste

Jurídica e Relação de Trabalho:

Miguel Angelo Ribeiro de Ribeiro e Silvia Fernanda Peçanha Martins

Assuntos de Aposentadoria:

Salete Maria Wiggers e Mauro José dos Anjos

Esta cartilha foi elaborada pela Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalhador

Jornalista responsável: Luis Henrique Silveira (DRT/RS 7998) - **Projeto Gráfico e Diagramação:** Marcelo Souza

ASSURFGS

FASUBRA

Associação dos Servidores da UFRGS e UFCSPA

Av. João Pessoa, 1392 - CEP.: 90040-001

Porto Alegre - RS - Fone/Fax: (51) 3228.1054

imprensa@assufrgs.com.br

www.assufrgs.com.br