

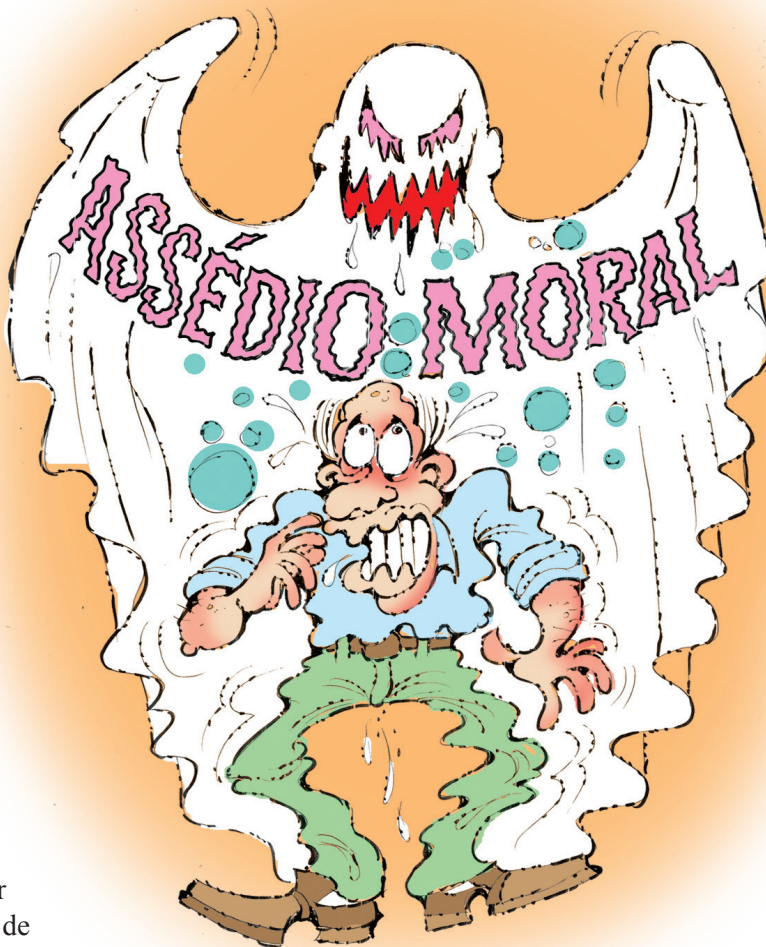
O fantasma que assombra o serviço público

Como um fantasma, o assédio moral está presente em todo o mundo, mas apesar de ser uma realidade, nem todos conseguem enxergar.

Atualmente 33% da população economicamente ativa do país sofre assédio moral no local de trabalho, principalmente nas regiões sudeste e nordeste.

Com medo de perder o emprego, os trabalhadores produzem mais do que sua capacidade e continuam exercendo suas funções, mesmo adoecidos ou acidentados. Neste aspecto, o assédio moral afeta a saúde do trabalhador.

Após anos de estudo e pesquisas com vítimas, concluiu-se que a prática contínua dessa conduta pode gerar dano à personalidade, à dignidade e à integridade física da pessoa assediada, que passará, nesses casos, por um grande sofrimento capaz, até mesmo, de levá-la à morte.



O QUE É?

Conforme definição da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, por assédio moral entende-se “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, 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”.

O QUE CARACTERIZA?

O importante para sua configuração é a presença de atitude que vise humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar e ofender.

O assédio moral pode ocorrer de diversas formas, de acordo com especialistas. Envolve fenômenos chamados “vertical” e “horizontal”. O primeiro é relativo às relações autoritárias, desumanas e antiéticas; o segundo está ligado à pressão por metas, para produzir com qualidade e a baixo custo.

Geralmente, no vertical estão atos praticados por superiores hierárquicos contra subordinados; no horizontal, entre funcionários. Independente da maneira, os atos perversos vão gradativamente “minando” a saúde da vítima, corroendo-lhe a autoestima e, conseqüentemente, transformando-lhe a vida profissional e pessoal.

QUALQUER CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO OU APLICAÇÃO DE PENALIDADE AO TRABALHADOR É ASSÉDIO?

Vale destacar que nem todo conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao funcionário pode ser considerado assédio, porque o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do trabalho, deve ser exercida. Mas, isso deve se dar nos limites da lei e de forma a não causar constrangimento e humilhações injustificadas.

Assim, um único ato não configura assédio, mas a depender do caso, também pode gerar dano moral (o que não significa necessariamente assédio moral no trabalho).



CONHEÇA ALGUMAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DESTA VIOLÊNCIA:

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;
- Segregação física no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), subtraindo vantagens ou postos que a vítima já tinha conquistado;
- Não repasse de atividade, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o assediado;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Divulgação de boatos sobre a moral da vítima (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- As condutas de assédio têm como alvo frequente as mulheres e os doentes ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE?

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. São muitas as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador. Entre elas estão: depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, sensação negativa em relação ao futuro, cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante e outras gravíssimas, como o uso de drogas ou tentativa de suicídio.

A instituição empregadora também sofre consequências desta violência. Há queda da produtividade e da qualidade, o “clima” do local fica tenso e propício à ocorrência de doenças profissionais, acidentes de trabalho e, também, ao aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio.



O QUE DIZ A LEI?

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. Sendo assim, vale a pena consultar um advogado.

O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/trabalhista (desde a advertência até a demissão).

A indenização por danos materiais pode abranger danos emergentes (o que o assediado efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função da violência, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos); e 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). Os danos morais são relativos ao sofrimento psicológico que o assediado suportou em virtude da violência.

No serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o RJU (Regime Jurídico Único) dos servidores públicos da União, autarquias e fundações públicas federais. O assediador pode ser en-



quadrado no regulamento próprio porque afronta os deveres e proibições previstas na lei 8.112/90.

Em sendo o agressor servidor, a responsabilidade pelos danos é do Estado e, comprovado o fato e o dano, cabe a ele indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador.

- SOU ASSEDIADO, E AGORA?



REAJA!

Para começar, anote tudo que o que acontece, faça um registro diário e detalhado do cotidiano no trabalho, procure coletar bilhetes, e-mails, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens etc. Procure conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou um integrante do sindicato. Enfim, cabe à vítima reagir e juntar provas do que está acontecendo.

Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

ASSÉDIO MORAL COLETIVO

O assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses comuns a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação. Essa modalidade de assédio também pode surgir quando interesses individuais homogêneos são violados.

A prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente nos casos envolvendo política "motivacional" de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos às mais diversas situações de terrorismo psicológico. Nessa linha, alguns autores ao tratarem dos temas assédio moral institucional e organizacional abordaram aspectos próximos ao coletivo.

Esta modalidade também está presente no serviço público, seja em âmbito municipal, estadual ou federal. Muitas vezes, por falta de preparo de algumas chefias, mas com frequência por pura perseguição àqueles subordinados. No setor, o medo não é de perder o emprego, como na empresa privada, mas, por exemplo, de haver "cortes" de funções comissionadas e gratificações em geral.

CASO DNPM

A vitória da organização dos trabalhadores

No início de 2011 chegou ao conhecimento da direção do Sindsef-SP o péssimo tratamento dispensado pelo então superintendente do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM) aos servidores do órgão.

Os trabalhadores chegaram a ser impedidos de falar com o público e com os colegas de trabalho, e não podiam receber telefonemas. Além de tantas outras injustas proibições, o tratamento dispensado aos servidores, muitas vezes, era realizado pelo superintendente de maneira ríspida e impessoal, com utilização de palavras e termos ofensivos e caluniosos.

As atribuições específicas dos cargos também eram desrespeitadas: existiam inúmeros casos de desvio de função, além de episódios de servidores impedidos de realizarem suas próprias atribuições.

Após alguns anos de sofrimento, os servidores chegaram ao limite. Uniram-se, com apoio do sindicato, pela exigência de exoneração do superintendente.

O Sindsef-SP encaminhou petição ao diretor geral do departamento, onde narrou todos os elementos e pediu a pronta exoneração, mas a administração não se pronunciou.



Foram realizadas várias reuniões com os representantes do DNPM de Brasília, atos públicos em frente ao órgão em São Paulo e assembleias lotadas. Até denúncia formal ao Ministério Público o Sindsef-SP fez. Os departamentos de outros estados manifestaram-se em solidariedade aos assediados.

Porém, diante da inércia da administração em adotar postura para exonerar o chefe assediador, a categoria só teve uma alternativa: deflagrar greve.

Quando o superintendente retornaria de suas férias, a greve já

tinha quase 100% de adesão. Ele nunca mais pisou no departamento. Primeiro, porque abandonou a ideia de retornar ao seu local de trabalho; depois, porque foi exonerado. A tão esperada exoneração foi publicada no Diário Oficial no dia 20 de abril.

As vitórias se acumularam: a administração reconheceu a legalidade do movimento grevista e o ex-superintendente nomeado politicamente deu lugar a um servidor de carreira, que foi indicado pelos próprios trabalhadores do DNPM/SP.

DERROTAR O ASSÉDIO MORAL!

Este caso demonstra que a categoria unida, mobilizada e organizada pode enfrentar o assédio moral, seja ele individual ou coletivo. Mais do que isso, manifesta que os trabalhadores organizados, representados por entidade sindical que não tem vinculação aos governos e patrões, podem, além de enfrentar, derrotar o assédio moral!