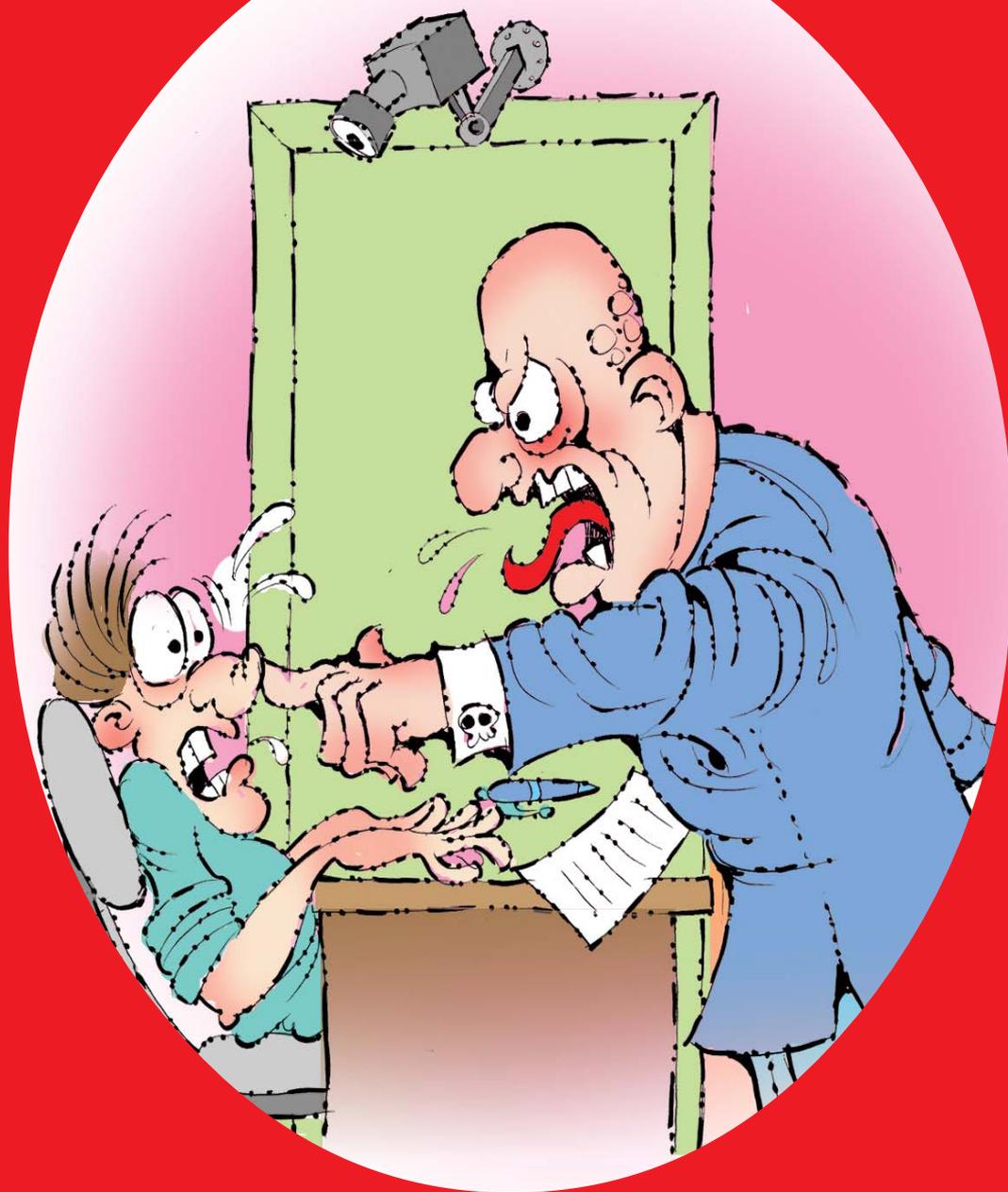


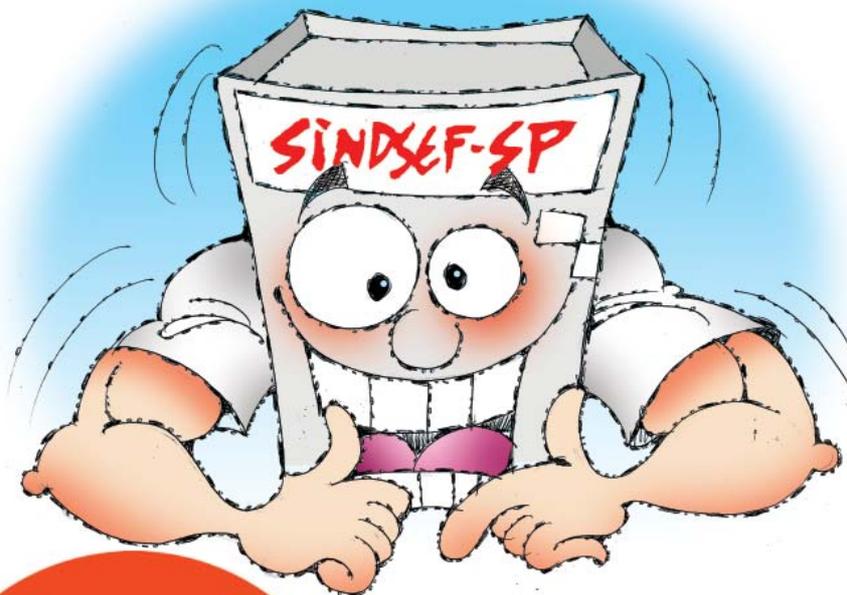
SINDXEF-SP



ASSÉDIO MORAL: REAJA! NÃO ACEITE!



SINDICATO FORTE É
SINDICATO ATUANTE!



Renovação
com lutas



FILIADA À
CONDSEF

SINDSEF-SP

www.sindsef-sp.org.br

e-mail: sindsef-sp@sindsef-sp.org.br

Tel: (11)5085 1157

APRESENTAÇÃO



O Sindsef-SP (Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo) está realizando uma campanha contra o Assédio Moral nos locais de trabalho, que tem como objetivo principal esclarecer os servidores públicos federais acerca do conceito e consequências desta violência moral no trabalho que, lamentavelmente, cada vez mais atinge os milhares de trabalhadores em nosso país e também é uma realidade na nossa categoria.

O assédio moral é um problema mundial, tendo sido tema de pesquisa realizada em 1996 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), que concluiu que cerca de 8% dos trabalhadores da União Européia - 12 milhões de pessoas - sofrem desse drama.

No Brasil o tema ainda é pouco discutido, mas os números são alarmantes. Segundo estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC de São Paulo “*o incremento da política neoliberal e a onda de empresas submetidas ao mercado internacional acabaram repercutindo nas empresas. Atualmente 33% da população economicamente ativa do país sofre assédio moral no local de trabalho, principalmente nas regiões sudeste e nordeste*”.

O mundo moderno do trabalho e suas evoluções, a ganância pela produtividade e o autoritarismo são as principais causas da violência moral no ambiente de trabalho. As inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão: os chefes enquanto mediadores da política da administração, exigem e são exigidos, e os servidores públicos federais, são obrigados a ultrapassar metas de produção e produzir com qualidade. Nesse ambiente de trabalho, a chefia pode ser cruel e autoritária, como também insegura e confusa; ou por vezes do tipo egoísta e mesmo “bajuladora” do patrão, impondo sem piedade aquilo que lhe é ordenado: produzir acima da meta, alcançar as estatísticas em pouco tempo, com mínimo de gastos e poucos trabalhadores.

Na atualidade, os trabalhadores vivem mergulhados no medo de perder o emprego e produzem mais do que sua capacidade permite. Assim, temos uma realidade em que as pessoas continuam trabalhando, apesar de adoecidas ou acidentadas. As constantes humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações, constituindo ferramentas de controle e sujeição dos trabalhadores, que, por medo, insegurança e vergonha, se calam diante dos desmandos dos chefes.

Trata-se, portanto, de um conjunto de atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra subordinados, ou mesmo na linha horizontal entre funcionários, que nem sempre são percebidos diretamente. Tais atos vão gradativamente “minando” a auto-estima, a dignidade pessoal e profissional da vítima, transformando-lhe a vida profissional e pessoal, e minam a sua saúde física e mental, corroendo-lhe a auto-estima.

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

Sabemos que as relações de trabalho são constantemente deterioradas por condutas que caracterizam o que hoje denominamos “assédio moral”. Essas condutas são gravíssimas para a saúde física e mental dos trabalhadores vitimados e devemos combatê-las de forma permanente e eficaz, exigindo das administrações a adoção imediata de medidas preventivas. O primeiro passo é a nossa organização e a informação. Para uma caminhada vitoriosa é preciso reagir e denunciar!!!

Diretoria Colegiada do Sindsef-SP

O QUE É O 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 ou mesmo de 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.



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 a 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 a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.**

O assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrarias e negativas, causando prejuízos aos trabalhadores. Compromete, assim, a dignidade e mesmo a identidade do trabalhador, bem como suas relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental.

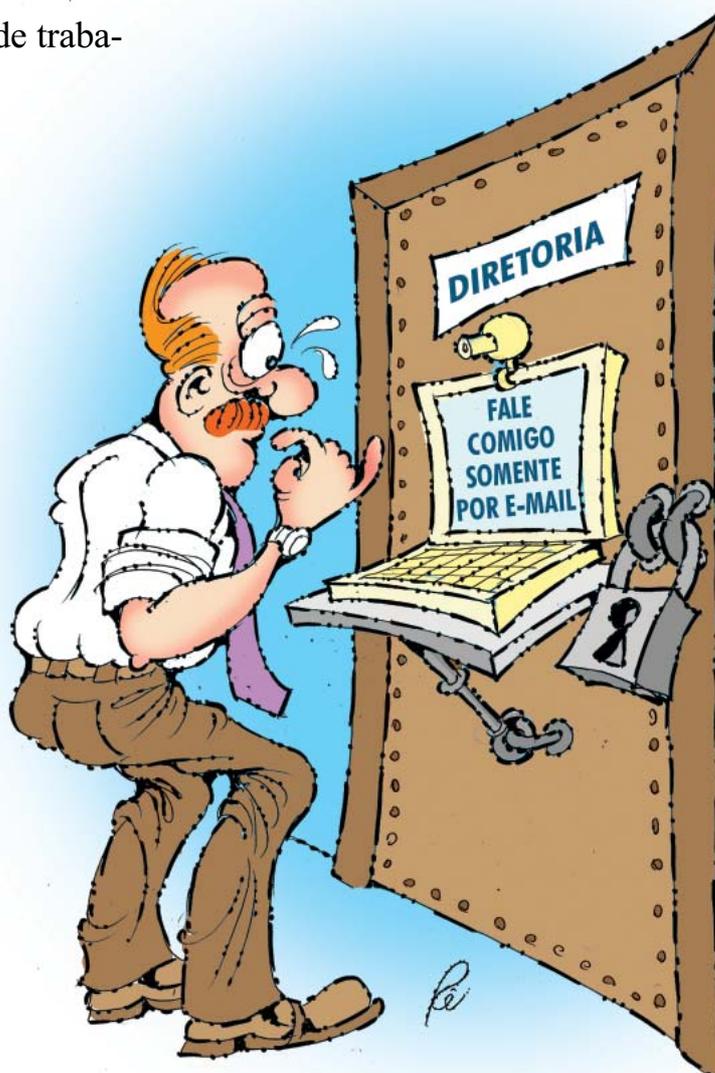
Conforme definição de Marie-France Hirigoyen, por assédio em local de trabalho tem-se que entender por *“toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”*.

COMO ELE SE MANIFESTA?

São diversas as formas de manifestação do assédio moral, sendo as mais correntes:

- ✓ 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 do trabalhador 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;
- ✓ impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- ✓ despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- ✓ imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- ✓ delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- ✓ determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- ✓ não-repasse de trabalho, 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 de trabalho;
- ✓ fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- ✓ manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- ✓ troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;

- ✓ estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- ✓ contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- ✓ comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- ✓ proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- ✓ advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- ✓ divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- ✓ imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- ✓ 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.
- ✓ as condutas de assédio têm como alvo freqüente as mulheres e os trabalhadores doentes ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados.



Em relação aos itens anteriores, são comuns as seguintes condutas:

- ridicularização do doente e da sua doença;
- controle das idas aos médicos;
- colocar outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, sendo que muitas vezes o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;
- não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;
- dificultar entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.



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

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. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: o poder de organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o trabalhador.

O poder de organização da atividade do empregado se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa.

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho de empregado. Essa fiscalização não se dá somente quanto ao modo como o trabalho é exercido, mas também quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho.

Por fim, o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados. Esse poder, entretanto, sujeita-se aos limites legais.

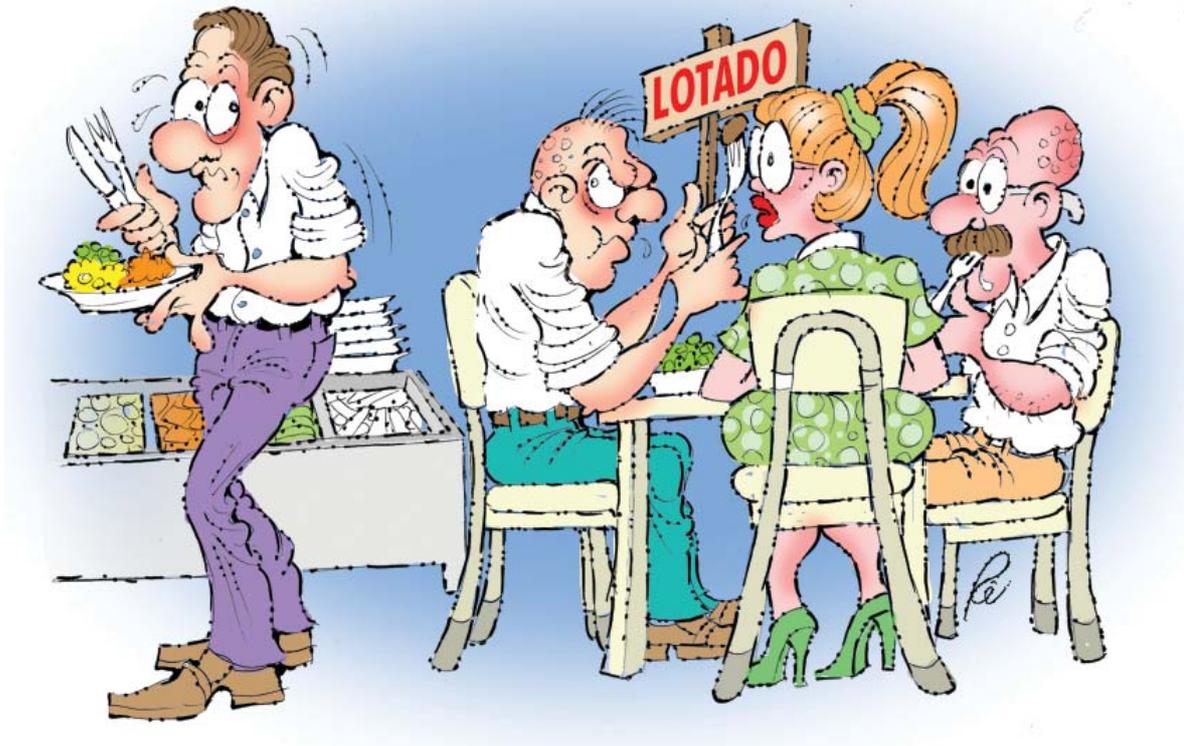
Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, **nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador**, não configura assédio moral. Este, como já referido, não resta caracterizado em

todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico.

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.



O ASSÉDIO OCORRE APENAS ENTRE SUPERIOR E SUBORDINADO?



Não. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar.

Assim, o que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, muitas vezes, reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

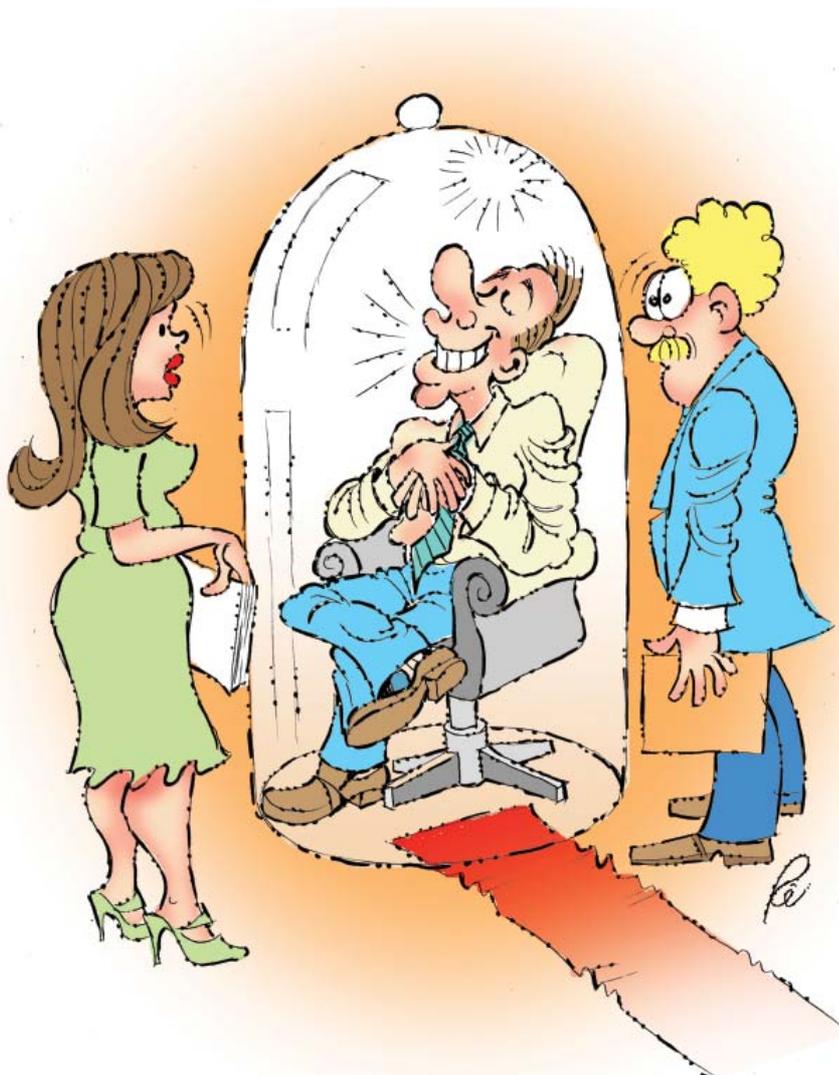
Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade.

POR QUE O ASSÉDIO MORAL É FREQUENTE NO 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 freqüente 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 inócuas.



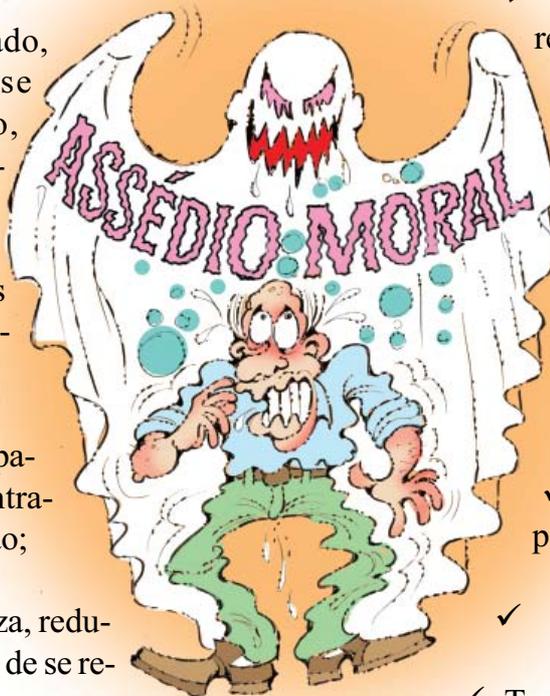
Outro aspecto de grande influência é o fato de que no setor público muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função.

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.**

QUAIS AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE?

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde. Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, 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, pesadelos;
- ✓ 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;
- ✓ Uso de álcool e drogas, e
- ✓ Tentativa de suicídio.



O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

HÁ PROTEÇÃO LEGAL PARA AS VÍTIMAS?



A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. Nesse contexto, constituir 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. E aí a importância de emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como assédio moral.

O QUE FAZER DIANTE DO PROBLEMA?



A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.

Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.

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

Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, **procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.**

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, abandona 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); e

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 das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Embora a Lei n. 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

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).

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.

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 atribuídos 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 assediador. 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 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.

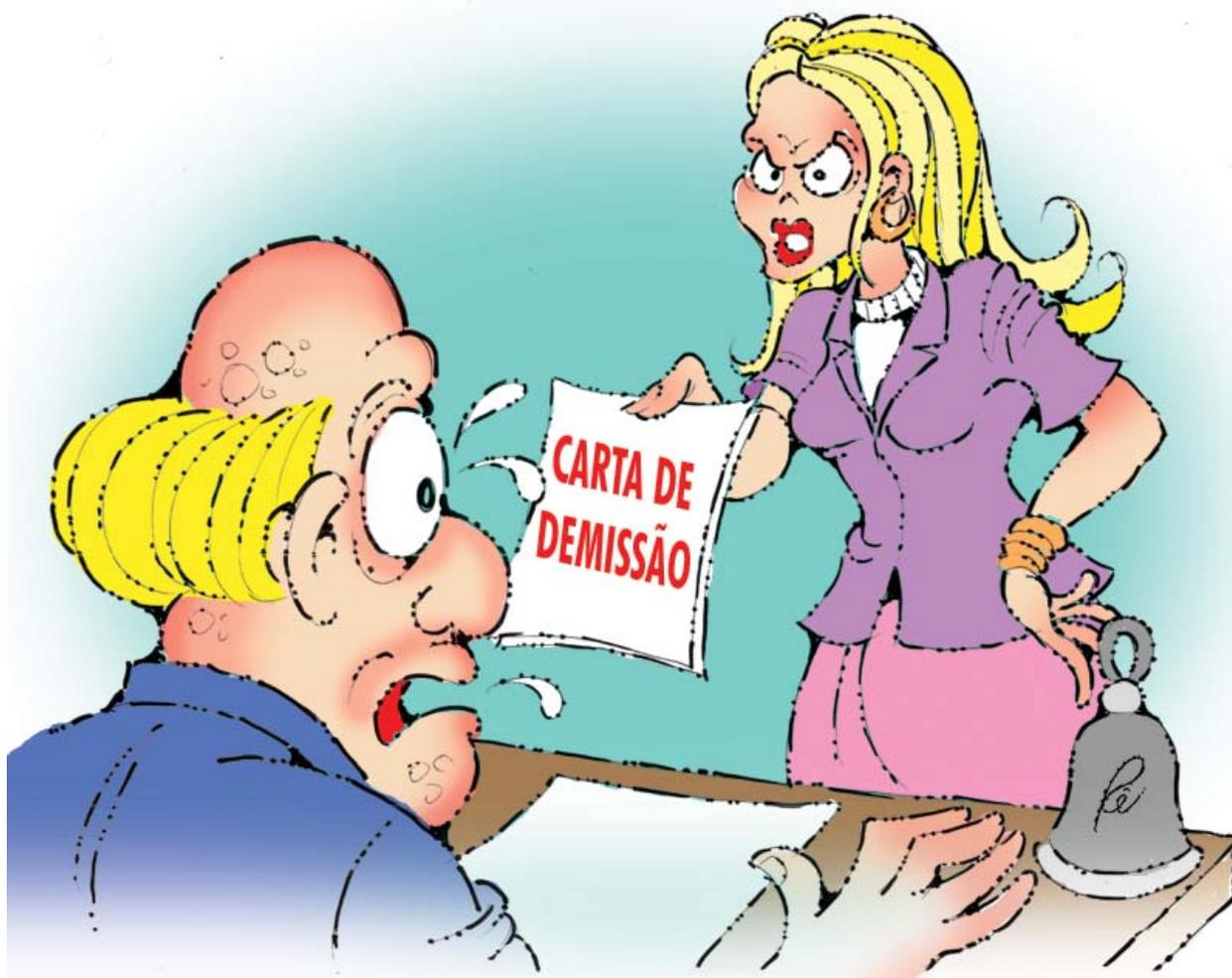
Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.



O VÍNCULO TRABALHISTA, SOB A ÓTICA DA VÍTIMA DO ASSÉDIO, PODE SOFRER ALGUMA INFLUÊNCIA?

Sim, em relação aos trabalhadores celetistas. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc).

Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho. O assediador, por sua vez, e como já dito, pode ser demitido por justa causa.



QUEM PODE SER RESPONSABILIZADO?



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).

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Rui Stocco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente.

Essa responsabilização do empregador decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

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 trabalhadores 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 e mensagens eletrônicas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

PODE OCORRER A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA, PARA QUE O ASSEDIADOR TENHA QUE DEMONSTRAR SUA INOCÊNCIA?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.



COMO PREVENIR O PROBLEMA?



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

Dessa forma, estará sendo possibilitada 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.

Nesse sentido, cabe destacar que uma forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma 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.

ASSÉDIO MORAL COLETIVO.

O CASO DNPM. A VITÓRIA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.



Talvez a situação mais emblemática de assédio moral no serviço público tenha ocorrido na Superintendência de São Paulo do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM)¹. Os acontecimentos a seguir relatados demonstram três circunstâncias centrais do problema e sua solução – o assédio moral é um modo de gestão que assombra trabalhadores da iniciativa privada e do setor público; a mobilização é uma das maiores e mais contundentes armas que os trabalhadores tem para sua defesa; os Sindicatos desvinculados de padrões Governos e comprometidos com a categoria são instrumentos fundamentais para desarticular a prática do assédio moral.

No início do ano de 2011 chegou ao conhecimento da direção do SINDSEF-SP que as condições de trabalho na referida Superintendência atingiram o nível de total insuportabilidade. Todas as narrativas davam conta do péssimo tratamento dispensado pelo Superintendente (ocupante do cargo de confiança à época dos fatos) aos servidores lotados no quadro daquele Órgão.

Aquela conduta assediadora, com relação aos trabalhadores a ele vinculados, expondo-os e constrangendo-os coletivamente, não poderia ser admitida. Isto porque, havia inúmeros casos de flagrante arbitrariedade e falta de urbanidade no trato com os servidores.

Para se ter idéia das condições impostas pelo Superintendente, os trabalhadores, em várias oportunidade, chegaram a ser impedidos de entrar nas dependências da Superintendência, mesmo estando em funcionamento; muitas vezes eram impedidos de falar com o público e com os colegas de trabalho, e não podiam receber telefonemas.

Tais proibições, além de ilegais, se referiam a aspectos mais basilares na relação humana e profissional, de maneira que o servidor, quando inibido de realizar tão singelos atos, sentia-se, com toda razão, completamente aviltado, perseguido e humilhado.

Porém o quadro ora demonstrado era bem mais grave. Além das injustas proibições elencadas, 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 ordens e determinações verbais eram repassadas aos berros e as gritarias promovidas pelo mesmo eram constantes.

A atribuição de determinadas funções aos trabalhadores era feita de maneira unilateral, sem nenhuma consulta prévia e a destituição, da mesma forma, era sumária e sem qualquer motivação. À época desta inoportuna gestão da Superintendência em São Paulo, já eram contabilizadas 15 (quinze) substituições de cargos, além de 5 (cinco) substituições de chefia substituta.

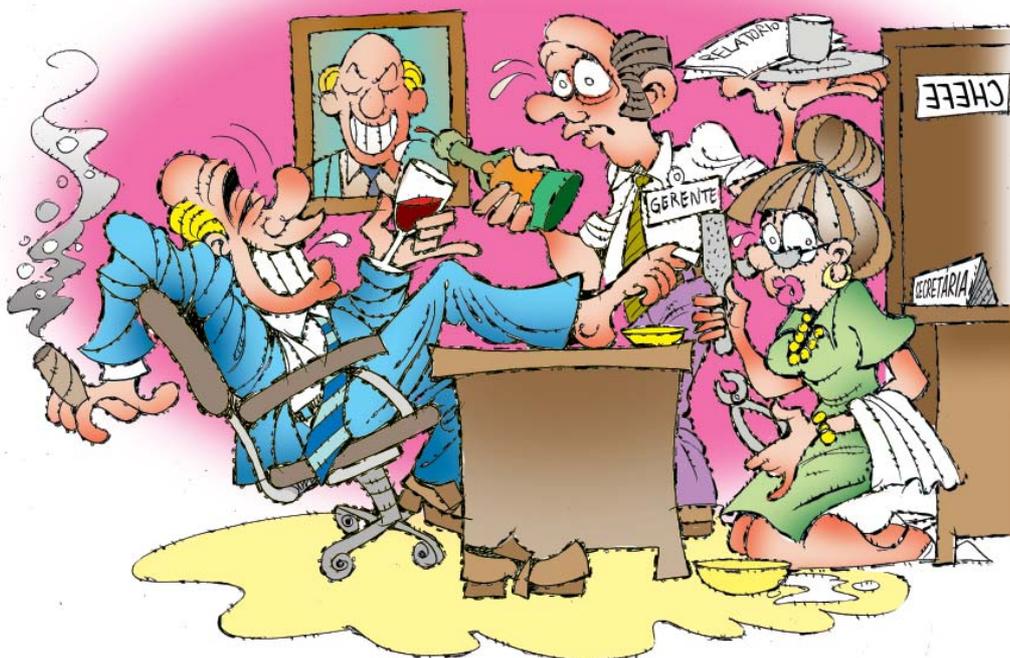
As atribuições específicas dos cargos também eram desrespeitadas: existiam inúmeros casos de desvio de função, além de episódios de servidores impedidos de realizarem suas próprias atribuições, quando o Superintendente, desmotivadamente, avocava determinadas tarefas e deixava o servidor sem nenhuma função.

A pressão emocional também era facilmente notada no ambiente de trabalho. Isso porque havia constante e desarrazoada vigilância, sendo que as atitudes do Superintendente variavam desde a proibição de entrada de servidores em férias na Superintendência, até constantes mudanças de local de trabalho.

Os prazos conferidos pela chefia para o término de determinadas tarefas eram, quase que invariavelmente, exíguos, de impossível cumprimento.

Enfim, tudo a demonstrar um quadro geral de arbitrariedades, ilegalidades e assédio moral coletivo. Esta condição já perdurava por alguns anos e, quanto mais silenciavam os trabalhadores em relação à postura da chefia, mais se intensificavam os ataques.

Os trabalhadores chegaram ao limite. Relataram as ocorrências ao Sindicato e solicitaram a intervenção da Entidade, pois uma queixa enviada por uma servidora, em dezembro de 2010, à Comissão de Ética Pública, não havia sido respondida.



Logo no mês de fevereiro, foi realizada reunião na sede da DNPM do Estado de São Paulo com o então Presidente da Comissão de Ética, o Chefe do gabinete da Diretoria-Geral do DNPM, bem como a Entidade Sindical, a Associação dos servidores (ANSDNPM) e os trabalhadores do Departamento.

Neste momento a categoria estava mobilizada e unida, marcas de todo o movimento reivindicatório, que se traduzia na exigência de exoneração do Superintendente.

Nas reuniões com a Administração, sempre foram demonstrados, exaustivamente, o grau de insatisfação com o tratamento dado pela chefia e com o modo de trabalho imposto pelo mesmo, de modo que a situação era insustentável e merecia imediata adoção de providências.

O Sindicato encaminhou petição ao Diretor Geral do Departamento, onde narrou todos os elementos e pediu a pronta exoneração do Superintendente. Este pedido foi protocolizado no dia 01 de março de 2011 e a Administração, nos meses seguintes, não se pronunciou sobre o requerimento.

Foram realizadas várias manifestação e reuniões com os representantes do DNPM, de Brasília. O auditório do Departamento, por vezes, ficou repleto de servidores que, quase unanimemente, reafirmavam sua principal reivindicação – a exoneração do Superintendente.

As mobilizações se intensificaram. Atos públicos em frente ao DNPM foram realizados. Os Departamentos de outros Estados, em solidariedade aos trabalhadores de São Paulo, se manifestavam demonstrando todo o apoio ao pleito dos servidores.

Foi encaminhada pelo SINDSEF-SP denúncia formal ao Ministério Público, pela conduta do Superintendente. A denúncia foi recebida e servidores foram ouvidos pelo Procurador.

O Superintendente, que estava em férias, anunciava publicamente que retornaria ao Órgão e terminaria com o movimento dos trabalhadores. A partir disso, a categoria tomou a mais importante e sábia decisão – deliberou que, diante da inércia da Administração em adotar postura para exonerar o chefe que praticava assédio, iria deflagrar movimento grevista.



E foi o que ocorreu. O Sindicato, além de viabilizar todas as mobilizações, atos, reuniões, tomou todas as providências legais quanto à deflagração da greve.

No primeiro dia de retorno do Superintendente ao Departamento (18/04/2011), a greve estava instalada e atingia quase 100% de adesão. Todos os trabalhadores estavam à porta do Órgão, munidos de placas, coletes, apitos, muita coragem e força de vontade.

Foi então que, por volta das 9:00 horas houve a notícia de que o Superintendente, de fato, chegaria ao Órgão.

Não chegou! E, diga-se, nunca mais pisou no Departamento. A mobilização foi tão justa e grandiosa, chegando a envolver os DNPMs de todo o País, que o Superintendente, alvo das denúncias, abandonou a idéia de retornar ao seu local de tra-

balho. No dia seguinte a greve não refugou um só milímetro. Os trabalhadores entendiam que a mobilização já tinha sido responsável por alguns avanços e que poderiam conseguir seu real objetivo, a garantia de exoneração.

Foi quando no final da tarde do dia 19 de abril chegou a notícia de que, no dia seguinte, seria expedido o ato de exoneração do Superintendente, assinado pelo Ministro de Minas e Energias.

No dia 20 de abril, logo cedo, os servidores confirmaram que a mobilização realizada ao longo dos últimos meses surtiu o efeito desejado. A tão esperada exoneração foi publicada no Diário Oficial. E as vitórias se acumularam: a Administração reconheceu a legalidade do movimento grevista e o anterior Superintendente (nomeado politicamente) deu lugar a um servidor de carreira, que foi indicado pelos próprios trabalhadores do DNPM/SP.



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!!**

¹ Autarquia Federal, criada pelo Decreto nº 23.979 de 08/03/34 e transformada pelo Decreto nº 1.324, de 2 de dezembro de 1994. Superintendência em São Paulo sediada na Rua Loefgren, 2225 - Vila Clementino, São Paulo - SP - CEP 04040-033.

O ASSÉDIO MORAL COLETIVO



Conforme já abordado, assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados freqüentemente por um superior hierárquico ou mesmo por um colega de trabalho contra determinada pessoa, com o escopo de desqualificá-la, desmoralizá-la, desestabilizá-la profissional e emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho insuportável e hostil, com a vítima, muitas vezes, sentindo-se forçada a pedir demissão.

Contudo, o ambiente de trabalho não pode prejudicar a saúde do trabalhador. Se isto ocorrer, poderá também o trabalhador prejudicado postular em juízo as indenizações correspondentes às violações, resultantes das relações de trabalho, resultantes do dano moral (como o assédio moral, sexual, dano pessoal, etc.). O entendimento já é pacífico no STF, no sentido da viabilidade de cumulação de pedido de indenização por dano material e dano moral. Portanto, o assédio moral é indenizável e, no caso

dos servidores públicos federais, quem responde pelos danos é União Federal.

Os juristas, ao analisarem os aspectos da indenização, e o confronto dos textos legais, concluíram que o dano moral caracteriza-se pela ofensa a direitos da personalidade, que, nada mais são do que aqueles direitos que uma pessoa tem sobre ela mesma, sobre seu corpo, sua imagem, sua vida privada etc. De acordo com Rubens Limongi França, “direitos da personalidade dizem-se as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim as suas emanções e prolongamentos” (*Manual de direito civil*, 3. ed. São Paulo, Ed. RT, 1975, v. 1, p. 403).

Diante da natureza da natureza personalíssima que caracteriza o dano moral, sempre houve o questionamento sobre a possibilidade de dano moral coletivo, como consequência de assédio moral coletivo. A questão é recente e tem liga-

ção com a legislação relacionada os interesses coletivos, tais como a Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e a Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

São estas leis que permitem a defesa de causas que envolvam elevado número de pessoas, cujos interesses supõem a existência de uma lesão a um bem usufruído por vários, mas não há como identificar previamente os lesados.

Dentre as hipóteses que admitem o dano moral coletivo em se tratando de matéria trabalhista, cite-se, por exemplo, os casos em que há violação ao meio ambiente do trabalho, isto é, *saúde e segurança ocupacional*. Nesse sentido, poder-se-ia compreender o assédio moral coletivo dentre as violações ao meio ambiente do trabalho, na medida em que há a violação e degradação das condições de trabalho. Percebe-se que 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 a mais diversas situações de terrorismo psicológico, cuja submissão a “castigos e prendas”, envolvem práticas degradantes. Nessa linha, alguns autores ao tratarem dos temas assédio moral institucional e assédio moral organizacional abordaram aspectos próximos ao assédio moral coletivo.

Assim, o assédio moral coletivo constitui uma das principais causas de prejuízo ao meio ambiente do trabalho, e, conseqüentemente, à saúde dos trabalhadores. Deve-se mencionar que o meio ambiente do trabalho é tutelado constitucionalmente pelos artigos 200, inciso VIII e 225, §1º, inciso V.



Dessa maneira, o assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses coletivos que pertençam 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.

Os pedidos de indenização em decorrência de assédio moral são feitos, na maioria das vezes, de forma individual pelos trabalhadores. A jurisprudência trabalhista não possui muitos julgados relacionados ao tema, sendo mais comum a atuação do Ministério Público do Trabalho pleiteando indenização para a ocorrência de dano moral coletivo que é instituto distinto do assédio moral coletivo.

Todavia, a título ilustrativo, cumpre arrolar condenação imposta à companhia de bebidas, no importe de um milhão de reais revertido ao

Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em razão da prática de assédio moral coletivo contra seus trabalhadores:

“a recorrente tem como corriqueira a adoção das ”brincadeiras” em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana”.

(TRT 21ª Região – RO 01034-2005 (AC 61415) – J.15.08.2006 – P. 22.08.2006 no DJE/RN).





O assédio moral coletivo também está presente no serviço público, seja em âmbito municipal, estadual ou federal. Claro, muitas vezes, por falta de preparo de algumas chefias, mas com frequência por pura perseguição àqueles subordinados. No setor privado a vítima silencia por medo de ficar desempregado. No setor público há também o medo, não pela possibilidade de desemprego como na empresa privada, mas por outras razões : o comentário cotidiano “ às costas do servidor”, pelos corredores, de que haverá “cortes” de FCs, gratificações em geral, é o que tem pautado as ameaças no serviço público. Há ainda por vezes, no setor público federal uma tentativa e até concretização, de “marcar” o servidor que desenvolve as atividades sindicais. Muitos doentes da LER (Lesão por Esforço Repetitivo) são tratados como “preguiçosos”.

E, nestes casos, o fundamental é contar com a organização dos trabalhadores para coibir prática de assédio moral. Há que se se dar cumprimento às normas previstas na Constituição Federal, particularmente, no que se refere aos **princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho**, amplos carreados no artigo inaugural do diploma legal.



O trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. E o mais grave nisso tudo é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição a poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável. Portanto, é impossível medi-la, a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo de quem trabalha.

Desse modo, é importante que os trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Nesse sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele.



FONTES

[1] Advogados do Escritório Wagner Advogados Associados.

[2] Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) e pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal, que foram utilizadas como subsídio para a presente. Também foram utilizadas informações obtidas no site www.assediomoral.org.

[3] Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano*, 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

[4] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 374. [7] *Ibid* p. 376.

[5] *Ibid*. p. 374.

[6] Rui Stoco, em seu livro *Tratado de Responsabilidade Civil*, Editora RT, p.1415.



SINDSEF-SP



Esta cartilha é uma publicação de responsabilidade do SINDSEF-SP (Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo)

Endereço: Rua Capitão Cavalcanti, 102 - Vila Mariana - São Paulo. CEP: 04017-000.

Tel.: (11) 50851157

Site: <http://www.sindsef-sp.org.br> **e-mail:** imprensa@sindsef-sp.org.br

Cartilha produzida com base nos estudos feitos pelos advogados do Escritório Wagner Advogados Associados (Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner).

Jornalista responsável: Fábria Corrêa, MTB 31270 - RJ

Ilustrações: Renato Martins

colaboração: Ferreira, Ferreira e Sabino Advogados Associados

Tiragem: 2.000

Esta cartilha foi produzida pelo

SINDSEF-SP

**Sindicato dos Trabalhadores no
Serviço Público Federal do Estado de São Paulo**

Rua Capitão Cavalcanti, nº 102,
Vila Mariana - São Paulo / SP - CEP: 04017-000
www.sindsef-sp.org.br