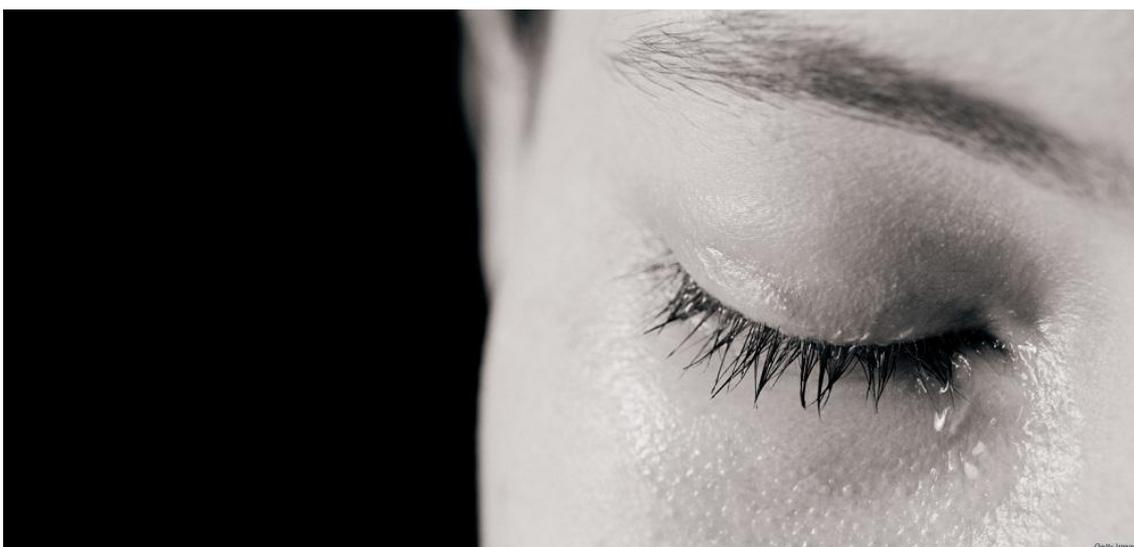


CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL





CARTILHA ASSÉDIO MORAL - DENUNCIE!

A Prefeitura Municipal de Lorena, preocupada em cada vez mais humanizar as relações de trabalho, vem através desta cartilha esclarecer e orientar os servidores municipais sobre as questões relativas ao assédio moral. Esse assunto tem sido amplamente discutido e combatido nos dias atuais. Um levantamento feito em 2014, pelo Tribunal Regional do Trabalho mostra que o número de processos por assédio moral cresceu 47% no Estado de São Paulo e de lá pra cá vem aumentando, um dos motivos do aumento é a crise econômica, que pressiona o mercado de trabalho e afeta o relacionamento com os funcionários.

Assédio moral é prática proibida e constitui crime principalmente no funcionalismo público. Muitos não têm esse conhecimento, e o propósito desta cartilha é justamente esse, orientar e informar os servidores municipais. A partir do conhecimento sobre o tema e sobre a legislação conseguiremos ajudar a combater essa prática.

Em razão da estabilidade do servidor através do estatuto, o assédio moral tem diferente formato no serviço público. Com o aumento dessa prática, é importante que o funcionário público tenha acesso a toda informação sobre o assunto para poder defender-se e até mesmo evitar situações que levem ao assédio moral, denunciando-as. Para isso a Prefeitura Municipal criou também um canal direto de comunicação no Site da Prefeitura www.lorena.sp.gov.br, específico para essas denúncias através do **Link: combateaoassediomoral**. O servidor estará protegido e fará sua denúncia de forma totalmente sigilosa.

Fábio Marcondes

Prefeito



Assédio moral na Administração Pública

No setor público o assédio moral também está presente. As repartições tendem a ser locais de situações de assédio realizados por grupos, por pura perseguição a um determinado indivíduo, ou até mesmo por falta de preparo de alguns chefes imediatos. Por ignorância muitos consideram essa prática natural no interior das repartições públicas, o que causa menosprezo e indiferença dos demais funcionários com relação ao sofrimento do outro. Neste ambiente o assédio moral tende a ser mais frequente, o chefe não podendo demitir o funcionário, passa então a humilhá-lo e a sobrecarregá-lo de tarefas inúteis. Outro fator é que no setor público, muitas vezes, os cargos de chefia são indicações políticas, e não por qualificação técnica. Desta forma o chefe pode tornar-se arbitrário buscando compensar suas limitações por considerar-se intocável.



Figura 1

O que é assédio moral

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (Definição retirada da Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTEA)



O assédio ocorre apenas entre superior e subordinado?

Não. Embora seja mais comum o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico, ou partir de subordinados para um superior, porém neste último caso é mais difícil comprovar. O que é importante para configurar o assédio moral é a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida e não o nível hierárquico do assediador ou do assediado.



As manifestações mais comuns de assédio moral são:

Vertical: Diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);

Horizontal: Sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

Misto: Consiste assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

O assédio moral que parte de um trabalhador em relação ao colega de serviço é o mais frequente, quando dois empregados disputam um mesmo cargo, função ou uma possível promoção. É importante que haja por parte do órgão público uma intervenção de maneira justa, sem posicionamento para não reforçar o processo de assédio moral bem como suas consequências. Neste caso o órgão poderá responder pela omissão.

Outra forma deste tipo de assédio é o fato de grupos tenderem a nivelar seus indivíduos, quando aparece a dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo: homossexualidade, diferença racial, religiosa, mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, e tantas outras. O conflito tende a se intensificar pela omissão do órgão público em não intervir.



Vítimas potenciais

Existem grupos mais sujeitos a serem vítimas potenciais do assédio moral, tais como: Trabalhadores com estabilidade, negros, homossexuais, estudantes (estagiários), portadores de necessidades especiais, trabalhadores com mais idade, doentes ou acidentados.

As mulheres estão entre as principais vítimas do assédio moral que, muitas vezes, é praticado já na fase da procura por emprego. As mulheres além de alvo das condutas

comuns se deparam com exigências rígidas quanto à aparência e exames desnecessários.

As vítimas geralmente são as trabalhadoras casadas grávidas ou que tenham filhos pequenos.

Segundo pesquisa realizada pela Dra em psicologia Social pela PUC/SP e especialista em Medicina do Trabalho Margarida Barreto, as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados. No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica submetida ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica. Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação, de modo que as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

O que a vítima deve fazer?

Resistir, anotar todas as humilhações sofridas detalhadamente, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.

Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

O apoio é fundamental dentro e fora da empresa. Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas e quando necessário estar acompanhado de um colega de trabalho.

Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada aos Recursos Humanos.

Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?

A prática de atos de gestão administrativa sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral tais como: a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da Administração, a alteração da jornada de trabalho também no interesse da Administração, a destituição de funções comissionadas, etc. Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponham o servidor a situações vexatórias e conflitos esporádicos com colegas ou chefias.



Importante: O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, ele se caracteriza na repetição ao longo do tempo de práticas humilhantes e constrangedoras, tornando clara a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, de sindicalização e aumento da pobreza urbana. A luta para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima é uma conquista diária. O importante é a conscientização dos servidores em geral, para que se tomem medidas preventivas para o combate à omissão.

Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)

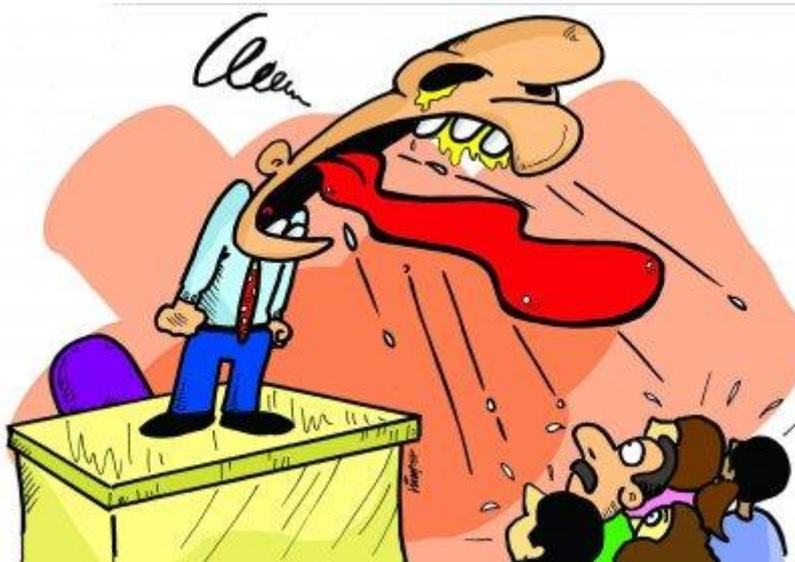
Serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. Esses fatores determinarão a graduação da sanção aplicável. Quanto a essas penalidades é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Importante ressaltar que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assédio.

Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral?

Apesar de não existir legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso os atos de violência poderão caracterizar crimes de lesão corporal, contra a honra e de racismo, etc).

Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?

Quando se é vítima de assédio moral fica muito difícil de provar. O assediador nega a agressão e as testemunhas (que, em grande parte são trabalhadores que se relacionam diariamente com o agressor) também não querem interferir porque temem represálias eventuais. Ainda assim o ônus da prova pertence a quem alega, ou seja, à vítima. Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas bilhetes e mensagens eletrônicas. A vítima deve ser submetida a tratamento médico e psicológico, pois o atestado médico e o relatório psicológico também constituem prova do assédio; Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.



Perfil do assediador

Segundo psicólogos e psiquiatras especializados no problema o praticante de assédio moral tem personalidade narcisista, com as seguintes características: 1) fantasias de sucesso ilimitado e de poder; 2) acredita ser especial e singular; 3) tem excessiva necessidade de ser admirado; 4) pensa que tudo lhe é devido; 5) explora o outro nas relações interpessoais; 6) inveja muitas vezes os outros e tem atitudes e comportamentos arrogantes". Dados da Amaerj (Associação dos Magistrados do RJ)

Prevenção

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de palestras, criação de cartilhas e campanha nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de atingir o maior número de trabalhadores de modo que estejam cientes desse tipo de conduta, de como agir diante dela e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal. Cabe destacar que uma forma de combate e prevenção ao assédio moral é a solidariedade no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da "rede de silêncio" e conivência, mostrando sua desaprovação com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem testemunha hoje, pode ser a próxima vítima do assédio, e precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

Solução

É consenso em todas as matérias, que estudo de pesquisadores mostram que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas sim na conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade. Também é importante que o poder público reconheça a importância do tema ante as consequências e danos causados à saúde da vítima e dos profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. Mais que o reconhecimento do grave problema, deve impor o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público.

