

O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um dos temas mais discutidos atualmente nas relações trabalhistas. Embora a legislação mais específica seja ainda insipiente no Brasil, sua caracterização e malefícios já são amplamente reconhecidos nos tribunais do país.

Estresse, ansiedade, sentimento de impotência, humilhação, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, são algumas conseqüências que podem advir do sofrimento suportado pelas vítimas de assédio moral.

Como reflexo do período de autoritarismo e arbitrariedade por que passou o país, o assédio moral ainda é contumaz no serviço público. Diferentemente do setor privado, em que o período de exposição da vítima normalmente é encurtado com seu pedido de demissão, no setor público são comuns períodos longos de ataque. Ademais, o sentimento de impunidade por parte dos agressores, seja por ignorância ou por sentirem-se amparados por seus “padrinhos”, os torna ainda mais cruéis. A escolha de chefes em razão de relações políticas e de amizade, desconsiderando seu preparo e conhecimento técnico, também pode ser apontada como um dos motivos para o alastramento deste mal no serviço público.

O conhecimento das características do assédio moral, do procedimento a adotar em relação a ele, dos direitos das vítimas e da punição a que estão sujeitos os agressores, já é um largo passo na direção de sua erradicação do nosso meio.

1- O que é o assédio moral?

Trata-se de procedimento contínuo de degradação do ambiente de trabalho e exposição da vítima a constantes constrangimentos, humilhações e ofensas a sua dignidade. Essa hostilidade se manifesta tanto no exercício de suas funções como em qualquer situação em que a vítima exprima sua opinião ou postura pessoal. No extremo, há casos em que extrapola-se o setor de trabalho alcançando o ambiente familiar da vítima com telefonemas e bilhetes ameaçadores. Conforme definição encontrada no sítio “assédio moral” (1), são microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se muito destrutivas.

Fundamental é que se constate conduta sistemática que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o servidor, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

2- Quais os objetivos normalmente perseguidos pelo assediador?

No serviço público os objetivos mais comuns são: levar o servidor a pedir remoção para outro setor, degradar sua imagem diante da administração e assim suplantá-lo em disputas por cargos, levá-lo a desistir de posturas reivindicantes tal como liderança sindical; outrossim há caso de chefias despreparadas que buscam ocultar suas limitações desgastando a imagem de subordinados notadamente mais bem qualificados, bem como, subordinados inconformados por se acharem preteridos por alguém que supõem ser inferior tecnicamente. Entretanto, não é incomum a mera antipatia ou o preconceito em alguma de suas formas.

3- O que não é assédio moral?

Segundo a vitimóloga Marie-France Hirigoyen (2), o assédio moral não se confunde com eventuais conflitos profissionais, excesso de trabalho, exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável. Evidentemente, desde que tais condições não estejam associadas às atitudes características de assédio moral.

4- Que atitudes podem caracterizar a prática do assédio moral?

O rol de atitudes que apresentamos longe está de esgotar as possibilidades. Importante esclarecer que é a prática reiterada e associada de algumas destas atitudes que pode caracterizar a prática do AM. Entretanto, estudiosos admitem que um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-la. Eis algumas atitudes características:

- ◇ Afastamento da função que habitualmente lhe compete sem qualquer explicação ou por motivos banais;
- ◇ delegação de tarefas impossíveis de serem realizadas, que fujam da qualificação profissional do cargo, que determinem prazos desnecessariamente exíguos, que dependam de recursos indisponíveis, dentre outras situações;
- ◇ omissão de informações indispensáveis ao cumprimento de tarefas;
- ◇ constante delegação de tarefas evidentemente inferiores face a competência do cargo;
- ◇ delegação de tarefas incompatíveis com a saúde da vítima sem levar em conta recomendações médicas;
- ◇ afastamento de qualquer atividade condenando a vítima ao ócio forçado;
- ◇ isolamento físico da vítima privando-a do convívio com os demais colegas de trabalho;
- ◇ estabelecimento de vigilância ostensiva sobre o assediado: idas ao banheiro, ao médico, horário das refeições, cafezinho, etc;
- ◇ corte da comunicação verbal entre o assediador e o assediado, restringindo-se a bilhetes, mensagens eletrônicas ou via terceiros;
- ◇ abordagem ao assediado sempre aos gritos e usando termos injuriosos;
- ◇ críticas sistemáticas, exageradas e incabíveis às suas decisões e ao desempenho de suas tarefas;
- ◇ gestos de desprezo, como, suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, etc;
- ◇ fomentação de rumores quanto à capacidade mental e/ou intelectual da vítima, críticas a sua vida privada e, até mesmo, quando se trata do sexo masculino, ilações sobre sua virilidade;
- ◇ zombaria agressiva trazendo fragilização, ridicularização, inferiorização e humilhação pública à vítima.

5- Quem pode ser uma vítima do AM?

Tanto a chefia como os subordinados podem ocupar o lugar da vítima ou do agressor. Extraímos a seguinte afirmativa do trabalho realizado pelo escritório Wagner advogados associados (3). "É importante analisar os sujeitos para poder buscar a identificação e o nível de responsabilização do agressor".

O AM pode se dar pelos colegas de mesmo nível hierárquico - Assédio Horizontal. Normalmente, os fatores que o desencadeiam são a competitividade, a inveja, o racismo ou outra forma qualquer de discriminação. Também não é incomum o AM que se dá por parte de subordinado contra chefia - Assédio Vertical Ascendente: o agressor, normalmente, vê-se injustiçado por não obter a promoção que julgava ser merecedor ou vê-se preterido sem sequer ser consultado pelos superiores hierárquicos. O mais comum, entretanto, é o assédio vertical descendente, em que o agressor é a chefia. Isto resulta, na maioria dos casos, de sentimento de inferioridade, medo de perder o controle do setor ou forte concorrência. Há ainda o assédio misto, em que os agressores, além da chefia que instaura o processo de AM, são os demais colegas de trabalho da vítima. Estes

se solidarizam com o agressor - chefia - por medo de serem as próximas vítimas, reproduzindo, assim, o comportamento daquele. Não podemos nos esquecer, finalmente, do assédio institucional que se consubstancia em procedimentos emanados da administração superior do órgão, ou sob seu consentimento, impondo diretrizes ao corpo funcional através do medo e do constrangimento profissional.

Vê-se, assim, que para caracterizar o AM não se pode levar em conta tão somente o nível hierárquico do assediador e do assediado mas, sim, as características da conduta. (1)

6- Existem dispositivos legais contra o AM?

Embora a legislação específica no Brasil ainda esteja em fase de elaboração, segundo escritório Wagner advogados associados (3) é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho, garantidos pela Constituição Federal.

7- AM pode gerar punição disciplinar ?

Embora a Lei 8.112/90 não aborde claramente a questão do AM, 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 AM provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX), de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e de ser leal às instituições a que servir (art. 116, II).

Além disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (art. 117, 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 AM.

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (art. 117, 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 AM 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 (art. 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 AM 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.

8- Quem pode ser responsabilizado pelo AM?

Contra a prática do AM cabe responsabilização ao Estado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, uma vez que possui responsabilidade objetiva. *Comprovado*

o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando a reparação dos prejuízos que sofrer. (3)

9- Que tipo de provas podem ser usadas?

Dentre outras, podemos citar os seguintes exemplos de provas: bilhetes, mensagens eletrônicas, gravações telefônicas e ambientais, testemunhas.

10- Como proceder diante de um processo de ataque de AM?

Uma vez consciente de estar sofrendo um ataque de AM, deve-se anotar detalhadamente tudo o que pode estar relacionado ao processo. Ao mesmo tempo, reunir todas as provas que demonstrem o assédio. O agressor também poderá ser instado, através de carta à divisão de pessoal, a dar explicações por escrito de seu procedimento. Mas lembre-se: o Sindicato é seu grande aliado na intermediação dos conflitos e na orientação administrativa e jurídica.

(1) - Sítio www.assediomoral.com.br

(2) - Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador.

Rodrigo Cristiano Molon
www.jusnavigandi.com.br

(3) - Assédio Moral: a microviolência do cotidiano -

Dra. Daiane Rodrigues Spacil
Dra. Luciana Inês Rambo
Dr. José Luis Wagner