

ASSÉDIO MORAL¹

1. Como o assédio moral 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 de o 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;
- Ausência de 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 invadir, 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;

¹ **Fonte: Cartilha Informativa Assédio Moral no mundo do trabalho – Wagner Advogados Associados - <http://wagner.adv.br/cartilha/assedio-moral/>**

- 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 a estes últimos, são comuns as seguintes condutas:

- Ridicularização do doente e da sua doença;
- Controle das idas aos médicos;
- Colocação de 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;
- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

2. Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usado?

A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que 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. As gravações telefônicas e ambientais de conversas, desde que feitas por participante das mesmas, também são admitidas como meio de prova.

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), porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

IMPORTANT! 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.

3. 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.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, 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.

4. Assédio Moral pode gerar punição disciplinar?

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

Embora a Lei nº 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 despreço 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 cometer assédio.

Maiores informações sobre o tema poderão ser encontradas junto à “Cartilha Informativa Assédio Moral no mundo do trabalho” – <http://wagner.adv.br/cartilha/assedio-moral/>