

CARTILHA

ASSÉDIO MORAL

Uma publicação do
Sindicato dos Servidores
do Colégio Pedro II



sindscope.cpii



21 99478.4250



sindscope.org.br



sindscope

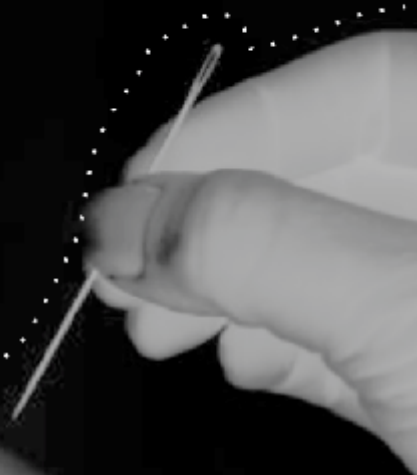


sindscope@yahoo.com.br



sindscope

DOS 258 TRABALHADORES DO COLÉGIO PEDRO II QUE RESPONDERAM A QUESTIONÁRIO ELABORADO PELOS NÚCLEOS DE BASE DO SINDSCOPE, 249 RESPONDERAM À PERGUNTA SOBRE ASSÉDIO MORAL, E, DESTES, 67 (26,9%) DISSERAM QUE JÁ SOFRERAM ALGUM TIPO DE ASSÉDIO.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral se caracteriza por uma série de comportamentos repetitivos e prolongados, praticados em razão do trabalho, que ofendem a dignidade da pessoa e desgastam o ambiente laboral. Um fato isolado não caracteriza assédio moral, embora possa se constituir em violência no trabalho.

ONDE OCORRE?

O assédio ocorre tanto nos órgãos públicos quanto em empresas privadas. A importância do tema é realçada por prognósticos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS), que apontam um quadro de mais depressão, angústia e outros danos psíquicos nas relações laborais.



O QUE O ASSEDIADOR QUER?

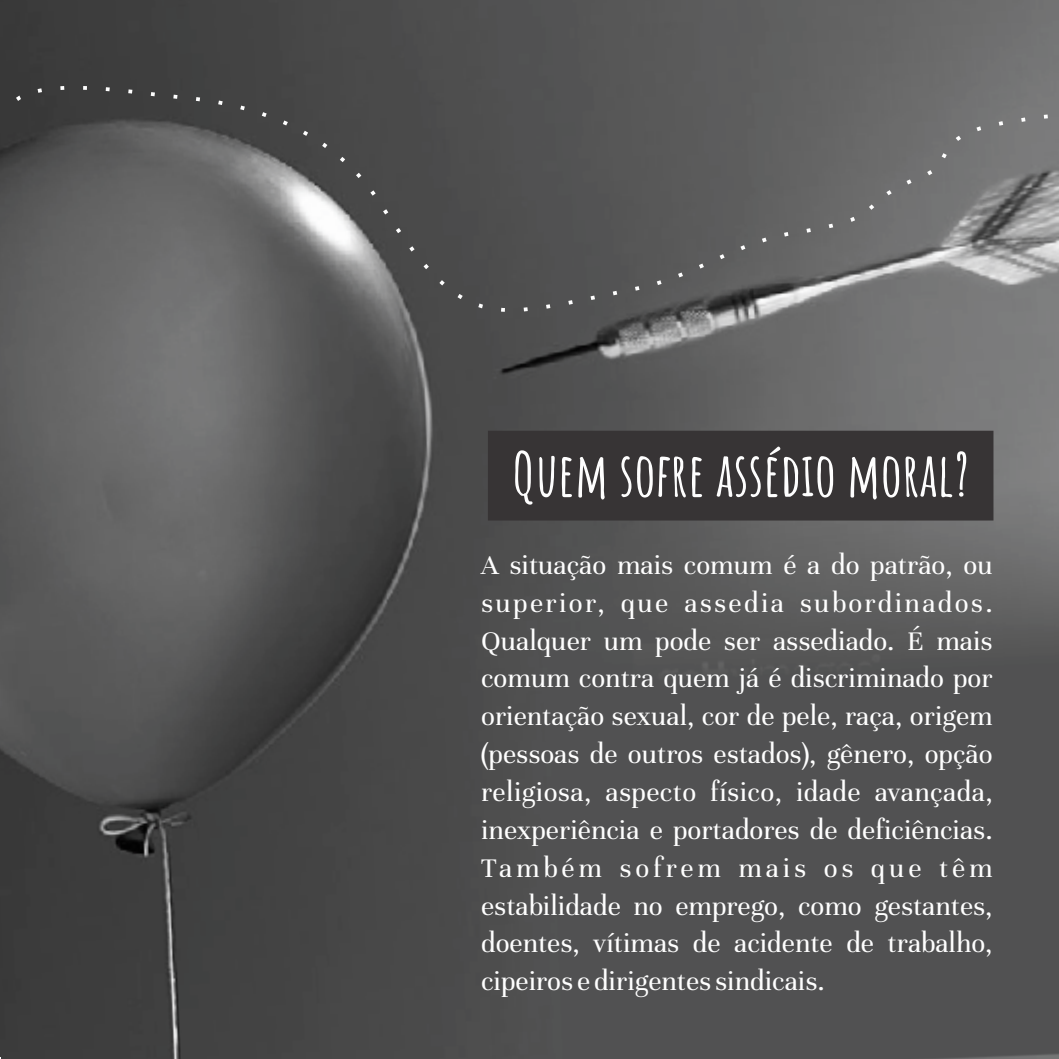
O objetivo do assediador pode ser motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção. O assédio também pode buscar mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório). Ou simplesmente humilhá-lo.

COMO O ASSÉDIO MORAL SE MANIFESTA?

Desprezar, ironizar, espalhar boatos, fazer piadas, pôr apelidos ofensivos, segregar, xingar, fazer usar roupas ou acessórios como forma de punição, proibir ou limitar o uso de banheiro, conversar aos gritos, criticar sempre o trabalho, dar instruções confusas, estabelecer metas e prazos impossíveis, dar tarefas muito abaixo de sua capacidade, fazer ameaças de demissão, ignorar o trabalhador e não repassar serviços, deixando a vítima ociosa; troca unilateral de turno ou horário.

POR QUE OCORRE?

Os motivos são: aumentar a produtividade, obrigar o assediado a pedir demissão ou provocá-lo até dar motivo para ser demitido. Há empresas nas quais o assédio é utilizado como forma de gestão de pessoas, ao que se dão os nomes de assédio moral coletivo, institucional, organizacional ou “straining”. É possível que ocorra fora do expediente, por e-mail ou mensagens por celular.



QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL?

A situação mais comum é a do patrão, ou superior, que assedia subordinados. Qualquer um pode ser assediado. É mais comum contra quem já é discriminado por orientação sexual, cor de pele, raça, origem (pessoas de outros estados), gênero, opção religiosa, aspecto físico, idade avançada, inexperiência e portadores de deficiências. Também sofrem mais os que têm estabilidade no emprego, como gestantes, doentes, vítimas de acidente de trabalho, cipeiros e dirigentes sindicais.

HÁ ASSÉDIO NO SETOR PÚBLICO?

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais marcante face a 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 e aquém da sua capacidade técnica.

ASSÉDIO MORAL CAUSA DOENÇAS?

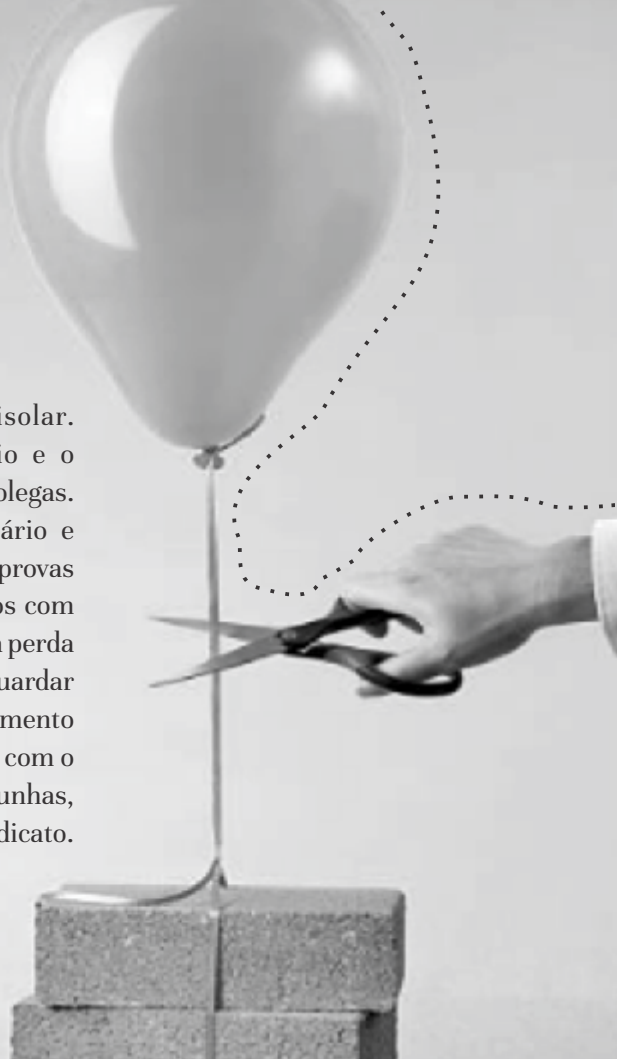
O servidor ou trabalhador assediado pode sofrer uma série de doenças, como síndrome do esgotamento profissional (Síndrome de Burnout), depressão, ansiedade, gastrite, pressão alta, síndrome do pânico, abuso de drogas e de álcool. O número de suicídios e de tentativas de suicídio é alto entre os assediados.

É CRIME?

Assédio moral não é crime, mas alguns comportamentos são: xingar (injúria), ameaçar causar mal (crime de ameaça) e espalhar boatos maldosos (difamação). A legislação sobre assédio moral no Brasil ainda está em construção. Mas já é possível requerer dano moral trabalhista e o direito ao ambiente de trabalho saudável, previstos na Constituição Federal. Defende-se que o assédio moral seja reconhecido como causador de doença relacionada ao trabalho.

O QUE FAZER?

Em primeiro lugar, não se isolar. É importante receber o apoio e o carinho da família, amigos e colegas. Anotar tudo, fazer registro diário e detalhado do dia a dia, guardar provas do assédio (bilhetes, documentos com tarefas impossíveis ou inúteis e a perda de vantagens ou de postos). Guardar cópias de documentos de atendimento médico e psicológico. Conversar com o agressor na presença de testemunhas, como colega ou integrante do sindicato.



A QUEM RECORRER?

É importante reforçar a solidariedade no local de trabalho, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral. Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público: relatar os fatos ao RH, exigir explicações do agressor por escrito e guardar sempre os comprovantes; além de procurar orientação jurídica no sindicato para denunciar o assédio e encontrar solução.

COMO ENFRENTAR O AGRESSOR?

Solidariedade e apoio são fundamentais. Se os trabalhadores se unem, o agressor perde força. Essa rede coletiva contra o assédio é uma proteção para todos. Os casos devem ser levados ao sindicato. Quebrar o silêncio é imprescindível para combater o assédio moral no trabalho.



PODE-SE EXIGIR INDENIZAÇÃO E PUNIÇÕES?

Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, sugerindo o direito à indenização. Há casos em que a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandono de emprego ou cargo, o que pode ser objeto de ação por indenização.

O QUE DIZ O RJU?*

No âmbito das relações administrativas (no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares. A Lei n. 8.112 de 1990, do Regime Jurídico Único (RJU), não aborda diretamente o assédio moral, mas a conduta do assediador pode ser nela enquadrada, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V), uso do cargo para proveito pessoal ou de outrem, e designação frequente de atribuições estranhas ao cargo do servidor (artigo 117, inciso XVII).

* Regime Jurídico Único (RJU): regime jurídico dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações, instituído pela Lei n.º 8.112/90. O RJU regula a relação entre os servidores públicos e a administração.

QUAIS PENALIDADES PODEM SER APLICADAS?

O RJU prevê as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), por meio de processo administrativo, dentre elas a advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou de função comissionada.

TEM SOFRENDO OU PRESENCIANDO CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

Procure o Sindscope:

📍 Campo de S. Cristóvão, 177 (segunda a sexta, das 9h às 18h)

☎️ (21) 3178-2485 📠 (21) 99478-4250

✉️ sindscope@yahoo.com.br

Acesse a versão **digital**
desta **cartilha** apontando
a câmera do seu
smartphone para o
QRCode:



Para saber mais sobre
Assédio Moral, consulte
o material disponibilizado
pelo nosso sindicato
nacional, Sinasefe
(sinasefe.org.br).

