



Venha para a luta contra o Assédio Moral



FENAJUFE CUT

Federação Nacional dos Trabalhadores
do Judiciário Federal e Ministério Público da União

**Fontes de pesquisa:**

Escritório Wagner Advogados Associados

Portal Assédio Moral: www.assediomoral.org

Cartilhas do Sintrajufe/RS, Sindipetro/RJ, Confederação Nacional do Ramo Químico e Sinjus/MG

Organização do texto:

Leonor Costa

Colaboração:

Dr. Rogério Dornelles – Médico do Trabalho

Diagramação:

Ronaldo Alves

Ilustração:

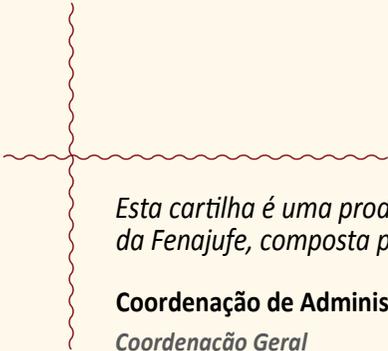
Kleber Marques

Impressão:

Gráfica Teixeira

Tiragem:

30 mil exemplares



Esta cartilha é uma produção da Diretoria Executiva da Fenajufe, composta por:

Coordenação de Administração e Finanças

Coordenação Geral

Cláudio Antônio Klein - SP

Ramiro Santana Moreno López - RS

Roberto Policarpo Fagundes - DF

Coordenação de Finanças

Berilo José Leão Neto - DF

José Carlos Pinto de Oliveira - RS

Coordenação Executiva

Coordenação de Comunicação

José Moraes Júnior - AL

José Ribamar França Silva - PA

Sheila Tinoco Oliveira Fonseca - DF

Coordenação Jurídica e Parlamentar

Antônio dos Anjos Melquiades - SP

Lúcia Maria Bernardes de Freitas - MG

Rogério Fagundes de Assis - BA

Coordenação de Formação Política e Organização Sindical

Cláudio Renato de Azevedo - RS

Jacqueline Silva de Albuquerque - PE

Saulo Costa Arcangeli - MA

Coordenação de Políticas Permanentes

Ângela Albino - SC

Pedro Aparecido de Souza - MT

Roniel Andrade – SP

Coordenadores suplentes

Jailton Manguiera Assis – DF

Joaquim José T. Castrillon – SP

Marcos J. dos Santos – PB

Paulo Roberto Rios Ribeiro - MA

Paulo Sérgio da Silva Falcão – AL

Valter Nogueira Alves - RJ



15 anos de lutas e conquistas

Apresentação

A Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União, em comemoração aos seus 15 anos de luta em defesa dos interesses dos trabalhadores, lança a campanha contra o assédio moral nos locais de trabalho. A criação desta cartilha, que é um dos instrumentos da campanha sobre o tema, pretende esclarecer aos servidores e à sociedade em geral o que está por trás desse problema tão presente, infelizmente, no cotidiano dos trabalhadores.

Seu conteúdo foi baseado em textos elaborados pelo Escritório de Advocacia Wagner Associados, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cartilhas produzidas por outras entidades sindicais¹ e estudos de pesquisadores da área da saúde dos trabalhadores, como a médica do trabalho Margarida Barreto e a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen.

O assédio moral constitui um dos temas que mais têm sido discutidos na atualidade, no que se refere à relação entre patrão e empregado. Vários estudiosos afirmam que a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas a sua abordagem e manifestação jamais se deram de forma tão contundente como agora.

É importante considerar, entretanto, que o assédio moral apresenta contornos diferentes no serviço público, sendo umas das razões a garantia da estabilidade no vínculo funcional. Diante dessa situação e em face da difusão dessa espécie

¹ As cartilhas consultadas foram do Sintrajufe/RS, Sindipetro/RJ, Confederação Nacional do Ramo Químico e Sinjus/MG.

de prática, é relevante que o tema seja discutido por toda a sociedade e, especialmente, pelos servidores públicos.

Estudos da OIT e da Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmam que, com a intensificação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho, as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos.

Ao apresentar esta cartilha e lançar a campanha, a Fenajufe pretende mostrar que sua intenção é aprofundar o debate sobre o tema com seus sindicatos filiados e a categoria e, sobretudo, esclarecer o assunto sob o ponto de vista da caracterização do assédio, suas conseqüências e as atitudes que os trabalhadores poderão tomar para prevenir e combater o problema.

Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do MPU

15 anos de lutas e conquistas

O que é assédio moral



A pós vários estudos de pesquisadores da área da saúde do trabalhador, foi comprovado que o assédio moral é uma prática antiga nas relações de trabalho, que tem sido exercida de forma mais intensa agora, com o aprofundamento das políticas neoliberais que põem o lucro acima de tudo, subjugando trabalhadores a normas de conduta e metas de produção inaceitáveis. A Organização Internacional do Trabalho divulgou um estudo em 2005 apontando que a violência moral no trabalho é um fenômeno que atinge os trabalhadores em nível internacional.

Em agosto de 2000, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Higoyen *“Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien”*. O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*.

Conceito: O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias. Geralmente as atitudes do assediador acontecem com certa frequência, durante o horário de trabalho, ofendendo a dignidade ou integridade física do trabalhador.

Segundo a pesquisadora do assunto e médica do trabalho, Margarida Barreto, a prática do assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Conforme definição da psiquiatra francesa Marie-France Higoyen, por assédio em local de trabalho entende-se 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, além de pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.



Características e estratégias do assediador

O assediador, na maioria dos casos já estudados, geralmente ocupa cargo de chefia e possui uma relação hierárquica quanto aos demais funcionários. No entanto, apesar da situação mais comum partir de um superior para um subordinado, há também casos constatados de assédio moral entre colegas de mesmo nível hierárquico.



Fases da humilhação no trabalho

De acordo com estudos publicados no sítio www.as-sediomoral.org, a humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal.

O **fenômeno vertical** (assédio praticado por superior hierárquico) se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e anti-éticas, em que predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados apenas à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização.



Exige-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego visando produzir mais a baixo custo.

A flexibilização, que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, “bicos” e sub-empregos, des-sindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O **fenômeno horizontal** (assédio praticado entre colegas de trabalho) está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a “cultura do contentamento geral”.

De acordo com os especialistas sobre o assunto, enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que “carregam” a incerteza de vir a tê-las, reproduzem o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva freqüência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.

Formas do assédio moral e como ele se manifesta



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

- Escolher a vítima e isola-la do grupo, impedindo-a de se expressar.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar diante dos colegas.
- Vigilância acentuada e constante contra a vítima.
- Não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações.

- Dar um prazo muito curto para uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando.
- Exigir tarefas incompatíveis com as habilidades e formação do trabalhador.
- Estabelecer regras de trabalho diferentes das regras que funcionam para os outros.
- Recusar-se a falar com o trabalhador, só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes.
- Proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo.
- Fazer piadas e divulgar boatos sobre a sexualidade ou a moral do trabalhador.
- Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência.
- Fazer ameaças ou intimidações.
- Colocar à disposição, retirar gratificações com argumentos subjetivos.
- Tratar trabalhadores doentes com desconfiança, como se fossem simuladores e estivessem fingindo.
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos.
- Proibir de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições.
- Colocar um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa.



Conseqüências do assédio moral sobre à saúde



O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho, 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 colegas.

Os trabalhadores são, com freqüência, responsabilizados pela queda da

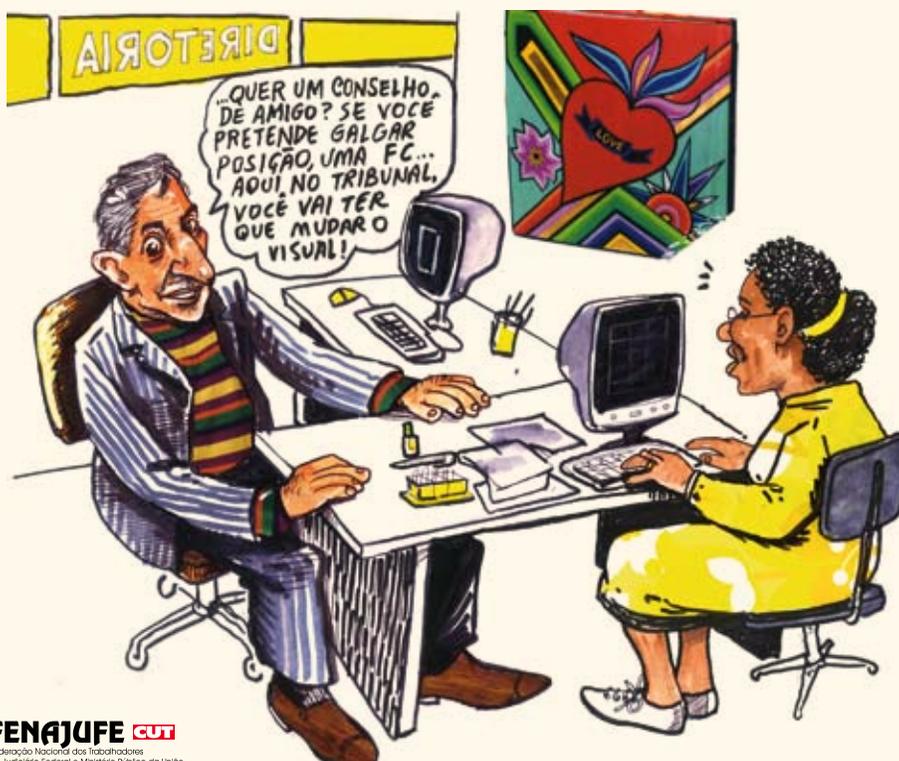
produtividade e da qualidade, pela ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. As atitudes do assediador reforçam o medo individual e aumentam a submissão coletiva, causa ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral à saúde do trabalhador, destacamos as seguintes:

- **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 comportamento, reproduzindo as condutas de violência moral.**
- **Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações.**
- **Redução da libido.**
- **Depressão.**
- **Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.**
- **Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.**
- **Tentativa de suicídio.**



Efeitos do assédio na mulher e no homem: Embora as emoções se manifestem independentes do sexo, os sentimentos e as reações nas situações de humilhação e constrangimentos têm efeitos diferenciados: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.



Assédio moral no serviço público



O setor público é um dos ambientes de trabalho em que o assédio se apresenta de forma também muito 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 ou 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 ou não repassam tarefas.

Outro aspecto de grande influência é a falta de critério no processo de indicação das chefias, que muitas vezes mantêm relação de amizade, de parentesco e política com a administração dos órgãos. Infelizmente, em muitas instituições públicas as pessoas que ocupam cargos de liderança não possuem qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Nos casos em que o chefe possui uma relação de parentesco com o superior hierárquico, o mesmo se sente fortalecido para aumentar a opressão contra o trabalhador subordinado.

Esta realidade se agravou, ainda mais, com a política que vem sendo aplicada, há décadas, de desmonte do Estado e de privatizações sustentada por uma verdadeira campanha difamatória contra os servidores públicos. Desta forma, a falta de uma política de plano de carreira, de capacitação, de investimento em projetos de gestão e em políticas de qualificação, até mesmo para as chefias, contribui para a falta de critérios objetivos de escolha. E o assediador muitas vezes ocupa esse espaço.



Assédio contra mulheres e trabalhadores doentes



A humilhação é um risco invisível, porém muito real, à saúde dos trabalhadores e revela uma das formas de violência mais poderosa e sutil nas relações de trabalho, atingindo, sobretudo, as mulheres e os ado-

ecidos, que costumam ser vítimas contumazes dos assediadores. A violência se concretiza por meio de práticas perversas e arrogantes, típicas das relações autoritárias das empresas, onde predominam o desprezo e a indiferença pelo sofrimento dos funcionários.

Segundo constataram os especialistas que analisam a ocorrência de assédio moral, no caso das trabalhadoras, a agressão se dá pela necessidade de autoafirmação do chefe, que teme ser subjugado pela capacidade da assediada ou por preconceito de gênero. O fato de a maioria das mulheres terem dupla jornada e, na maioria das vezes, serem responsáveis por questões familiares, pode se tornar uma fonte de desculpas para o assediador.

São comuns, por exemplo, comentários irônicos, quando uma trabalhadora precisa se ausentar de parte do dia do trabalho para levar seu filho ao médico. Em alguns casos, o assediador deixa claro aos demais colegas sua “dúvida” sobre a veracidade do fato, expondo, desta forma, a trabalhadora a uma situação humilhante.

As mulheres são assediadas sexualmente, muitas vezes com promessas de promoção ou ascensão e quando não aceitam são perseguidas ou perdem função comissionada. Em outros casos, com o objetivo de desmoralizá-las profissionalmente, elas são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento ou abaixo de sua capacidade.

Os trabalhadores doentes ou que se recuperam de problemas de saúde também sofrem com essa realidade hoje nos locais de trabalho. Quem se afasta para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e a desenvoltura com que as realizava antes do afastamento. É o caso das lesões por esforços repetitivos (LER). É preciso respeitar os limites de quem se encontra nessa situação, não sendo possível cobrar produtividade idêntica à dos demais.

As atitudes mais comuns do assediador em relação ao trabalhador doente são as seguintes:

- O trabalhador ganha uma advertência após a apresentação de atestado médico.
- É ridicularizado por causa de sua doença, sendo normalmente chamado de preguiçoso ou folgado.
- É controlado em suas idas ao médico.
- Os trabalhadores doentes são colocados em locais diferentes dos demais para estimular a discriminação.
- Outra pessoa é colocada no posto de trabalho, para constranger o trabalhador que retorna de tratamento.
- Tentam retirar gratificações durante licença-saúde ou assim que o trabalhador retorna ao local.
- O trabalhador é colocado em disponibilidade durante licença médica ou assim que retorna.





A legislação a respeito do assédio moral

A França foi o país pioneiro na instituição de pena para assédio moral. Em junho de 2001, a Assembléia Nacional francesa incluiu, em primeira instância, uma lei que prevê a prisão por até dois anos ou o pagamento de multa no valor de 100 mil francos para quem for condenado pela prática de assédio moral. Essas punições podem incidir sobre os administradores e chefes ou também sobre os próprios donos das empresas.

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações do sítio www.assediomoral.org, no Brasil, há, atualmente, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral no trabalho já foram aprovados e outros estão em tramitação.

Entre as localidades que já possuem legislação sobre o tema, estão as cidades de São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemópolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Campinas e Maceió/AL e o Estado de Pernambuco. O Estado do Rio de Janeiro condena a prática desde 2002. Já existem projetos em tramitação nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná, Bahia, entre outros.

Há também, em âmbito federal, entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores. Nas localidades que já existem condenações, as penalidades pre-

vêm: multa, advertência, suspensão e até demissões dos assediadores.

Já é possível, no entanto, 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 setor da previdência (para trabalhadores da iniciativa privada), a luta é para garantir que essa prática seja reconhecida pelo INSS como causadora de patologias relacionadas ao trabalho. Por isso, é fundamental que a vítima faça a perícia médica comprovando que a doença sofrida foi causada pelo assédio moral.



O que as vítimas podem fazer em caso de assédio moral

Segundo constatação dos estudiosos do tema, há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, maiores de 35 anos e em sua maioria mulheres. Os humilhados não são incompetentes, sem qualificações profissionais ou inexperientes. O que comprova que o alvo do agressor é desqualificar e rebaixar profissionalmente o trabalhador.

Veja algumas dicas fundamentais para o trabalhador que está sendo vítima de assédio moral:

Resistir: A dica mais importante para as vítimas de violência moral no trabalho é resistir e não permitir que os laços afetivos sejam quebrados. A resistência tem uma dimensão individual, que se fortalece com ações coletivas, tendo como referência a solidariedade e a ajuda mútua.

Organizar: É preciso 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).

Testemunhas: Procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

Solidariedade: 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.

Denunciar: Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. A vítima pode, sempre acompanhada do sindicato, procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos.

Visibilidade social: Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como médicos ou advogados do sindicato e Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos das Assembléias Legislativas e Conselhos Regionais de Medicina.



Indenização

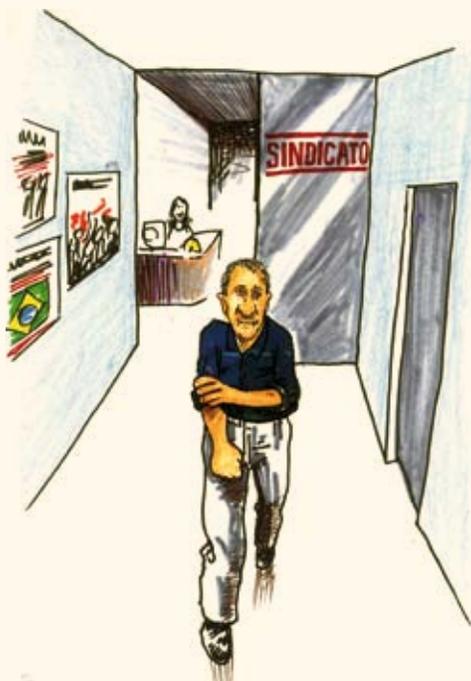
Os danos sofridos pela vítima de assédio moral podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba pedindo demissão e, no caso de servidor público, exoneração ou abandona o cargo. Isto tudo dá ao trabalhador o direito de ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

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

Os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor 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)

No âmbito do serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares. Embora a Lei n. 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no Regime Jurídico Único, 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, 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, a Lei prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapeço 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 sejam designadas ao servidor 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 atri-

buídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas.

Nesse sentido, a Lei 8.112 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.

Quanto às 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.

É assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Atenção: O sindicato é um dos instrumentos mais importantes para combater os casos de violência nos locais de trabalho. Por isso, procure o seu sindicato se você estiver sendo assediado. Ele deverá atuar em situações de assédio moral, além de prevenir novos casos desse tipo. Se a situação persistir, o sindicato deve fornecer apoio jurídico, médico e psicológico para buscar soluções.

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, 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.

No âmbito do Poder Judiciário Federal e do MPU, a Fenajufe tem conhecimento de trabalhadores que passam por situações humilhantes e constrangedoras em seu cotidiano profissional. Tal situação, no universo do serviço público, é ainda mais grave porque afeta o serviço prestado à população. Essa é mais uma razão, além das várias citadas nesta cartilha, para que a Fenajufe e seus sindicatos filiados estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho e 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 poder lutar contra ele. Com esta cartilha, a Fenajufe inicia sua campanha com a categoria do Judiciário Federal e do MPU, mas também com os demais setores da classe trabalhadora para reforçar, ainda mais, a luta incansável do movimento sindical contra esse problema que se alastra pelos locais de trabalho.