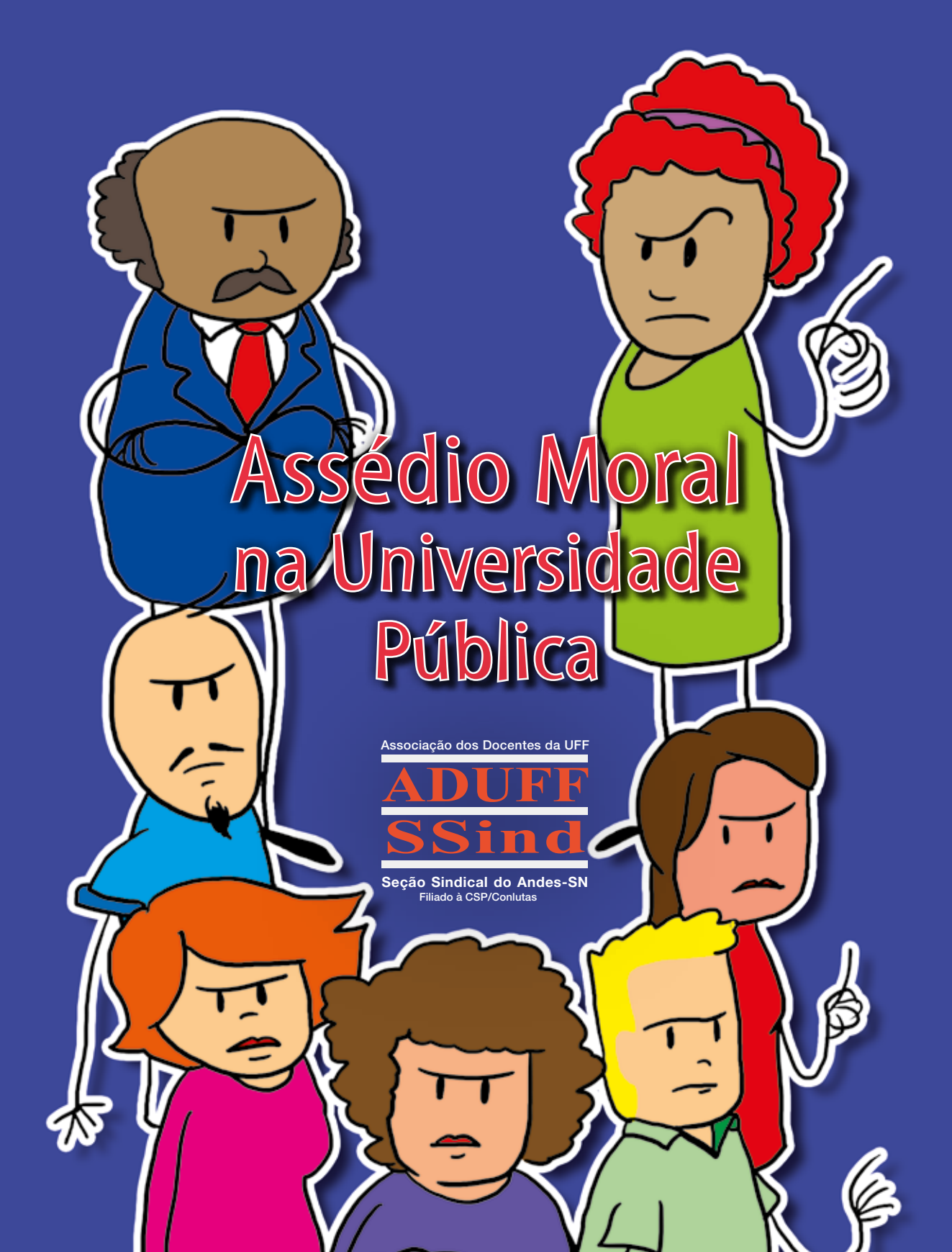


Assédio Moral na Universidade Pública

Associação dos Docentes da UFF

ADUFF SSind

Seção Sindical do Andes-SN

Filiado à CSP/Conlutas

Sumário

- É necessário compreender o assédio moral em sua totalidade 5
- O que entendemos por assédio moral? 8
- Por que o debate sobre assédio moral é atual? 9
- Como o assédio moral se manifesta no trabalho? 10
- Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio? 12
- Assédio moral e saúde do trabalhador 13
- Há proteção legal para as vítimas? 14
- O que fazer diante do problema? 15
- Assédio moral pode gerar indenização? 16
- Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa ou trabalhista)? 16
- Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral? 19
- Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada? 20
- Pode ocorrer a inversão do ônus da prova para que o assediador tenha que demonstrar sua inocência? 21
- Como prevenir o problema? 22
- Já existem decisões judiciais sobre o assunto? 23
- Particularidades do assédio moral no serviço público e na universidade pública 24
- O papel do sindicato no enfrentamento ao assédio moral 26

Associação dos Docentes da UFF
ADUFF SSind
Seção Sindical do Andes-SN
Filiado à CSP/Conlutas

Associação dos Docentes da UFF
Gestão Aduff em Movimento: de Luta e pela Base

Presidente: Renata Vereza
1º Vice-presidente: Gustavo França Gomes
2º Vice-presidente: Juarez Torres Duayer
Secretário-geral: Elizabeth Carta Vasconcelos Barbosa
1º Secretário: Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso
1º Tesoureiro: Wanderson Fabio de Melo
2º Tesoureiro: Edson Teixeira da Silva Junior
Diretoria de Comunicação (Tit.): Paulo Cruz Terra
Diretoria de Comunicação (Supl.): Marcelo Badaró Mattos
Diretoria Política Sindical (Tit.): Sonia Lucio Rodrigues de Lima
Diretoria Política Sindical (Supl.): Wladimir Tadeu Baptista Soares
Diretoria Cultural (Tit.): Ceila Maria Ferreira Batista
Diretoria Cultural (Supl.): Leonardo Soares dos Santos
Diretoria Acadêmica (Tit.): Ronaldo Rosas Reis
Diretoria Acadêmica (Supl.): Ana Livia Adriano

"Assédio Moral na Universidade Pública"/Aduff-SSind - março de 2016 - Rio de Janeiro (RJ)

Revisão: Eliane Salles, Hélcio Lourenço Filho e Aline Pereira
Projeto Gráfico: Gilson Castro
Diagramação: Gilson Castro e Marvyn Castro
Ilustração: Estevão Ribeiro
Comunicação Aduff-SSind

Jornalistas: Hélcio Lourenço Filho - Lara Abib - Aline Pereira

Impressão: WalPrint Gráfica e Editora – Tiragem: 5000 exemplares

Agradecimentos:
A Simone Silva, pesquisadora do Laboratório de Ética nas Relações de Trabalho e Educação - Laberte-Bioética-UFRJ e aos companheiros do Grupo de Trabalho e Seguridade Social da Aduff-SSind pela contribuição.

Esta cartilha foi elaborada tendo como base texto de Wagner Advogados Associados, que está presente nas seguintes páginas: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22 e 23.

Imprensa
imprensa@aduff.org.br

Sítio eletrônico
www.aduff.org.br

Twitter
twitter.com/aduff_ssind

Secretaria
aduff@aduff.org.br

Facebook
facebook.com/aduff.ssind

Rua Professor Lara Vilela, 110
São Domingos - CEP 24210-590, Niterói, RJ
Telefone: (21) 3617-8200

É necessário compreender o assédio moral em sua totalidade

Nos últimos anos, o debate sobre assédio moral vem ganhando relevância e visibilidade política. Pesquisadores, militantes de sindicatos e de movimentos sociais e profissionais das mais diversas áreas vêm produzindo análises sobre esse fenômeno na tentativa de elucidar seus componentes fundamentais e construir estratégias de combate a essa prática tão recorrente no mundo do trabalho.

> O trabalho assalariado aliena o homem de si mesmo, da sua atividade fundamental, de sua relação com a própria espécie humana

Parece consensual que a discussão sobre assédio moral esteja organicamente vinculada ao trabalho. Certamente, não ao trabalho em seu sentido ontológico, – compreendido sob uma perspectiva crítica –, enquanto atividade ineliminável, criadora da riqueza material e cultural produzida pela humanidade e fonte de potencialidades do gênero humano. Ao contrário, as práticas de assédio moral se forjam no interior das relações do trabalho assalariado, do processo de reprodução das formas de exploração, opressão e desigualdades vigentes na sociabilidade burguesa.

O trabalho assalariado aliena o homem de si mesmo, da sua atividade fundamental, de sua relação com a própria espécie humana, transformando a vida genérica em vida individual. Nessa condição, aos trabalhadores é negado o acesso a toda a riqueza material e espiritual por eles produzidas. O assédio moral é produto dessa condição estrutural de existência, e é necessário compreendê-lo em sua totalidade para que nos afastemos das interpretações psicologizantes ou estritamente jurídicas que pautam boa parte dos estudos sobre essa prática.

Estudos sobre o tema indicam também que as relações de trabalho nas instituições públicas têm sido, atualmente, impactadas pela introdução de concepções que visam impor formas privatistas e empresariais de gestão da força de trabalho. Nesse contexto, a violação de direitos, duramente conquistados pela classe trabalhadora, ganha fôlego e se

reatualiza, o que, muitas vezes, leva à naturalização e à banalização do assédio moral.

Cabe à entidade sindical contribuir para aprofundar a crítica sobre essa violenta forma de controle e disciplinamento, que atinge um número crescente de trabalhadores, para avançar na construção coletiva da resistência e do combate ao autoritarismo e à violação da dignidade do trabalho docente.

É preciso que nos reconheçamos como trabalhadores e, portanto, vinculados às suas lutas por melhores condições de trabalho e de vida, partilhando de suas potencialidades e vicissitudes. As consequências do assédio moral no trabalho docente não podem ser consideradas um problema individual, de quem sofre violações e coerções, mas uma questão coletiva, própria às classes trabalhadoras.

> As relações de trabalho nas instituições públicas têm sido, atualmente, impactadas pela introdução de concepções que visam impor formas privatistas e empresariais de gestão da força de trabalho

Partindo dessa compreensão, apresentamos à comunidade acadêmica este documento, entendendo ser o debate um instrumento necessário aos trabalhadores e, em especial, aos docentes das instituições federais de ensino, uma vez que a universidade é também um espaço de disputa dos projetos que atravessam as relações sociais. Defender a liberdade e a democracia é, portanto, um imperativo ético-político no combate ao assédio moral e a todas as práticas arbitrárias produzidas na universidade.

As formulações aqui expostas configuram-se como uma resposta às demandas apresentadas pelos docentes no cotidiano da Aduff-SSind. Apresenta-se, também, como produto do acúmulo jurídico, teórico e político construído no interior do Andes-SN e da nossa central sindical, a CSP-Conlutas, bem como da leitura cuidadosa de várias pesquisas sobre a temática. Nesse sentido, destacamos a importância das informações apresentadas na "Cartilha Informativa sobre Assédio Moral no Mundo do Trabalho", construída por Wagner Advogados Associados, cujos trechos utilizaremos com as devidas referências neste texto.

Que nos fortaleçamos na luta contra o assédio moral por uma educação pública, gratuita, de qualidade e por uma sociedade igualitária! Boa leitura!

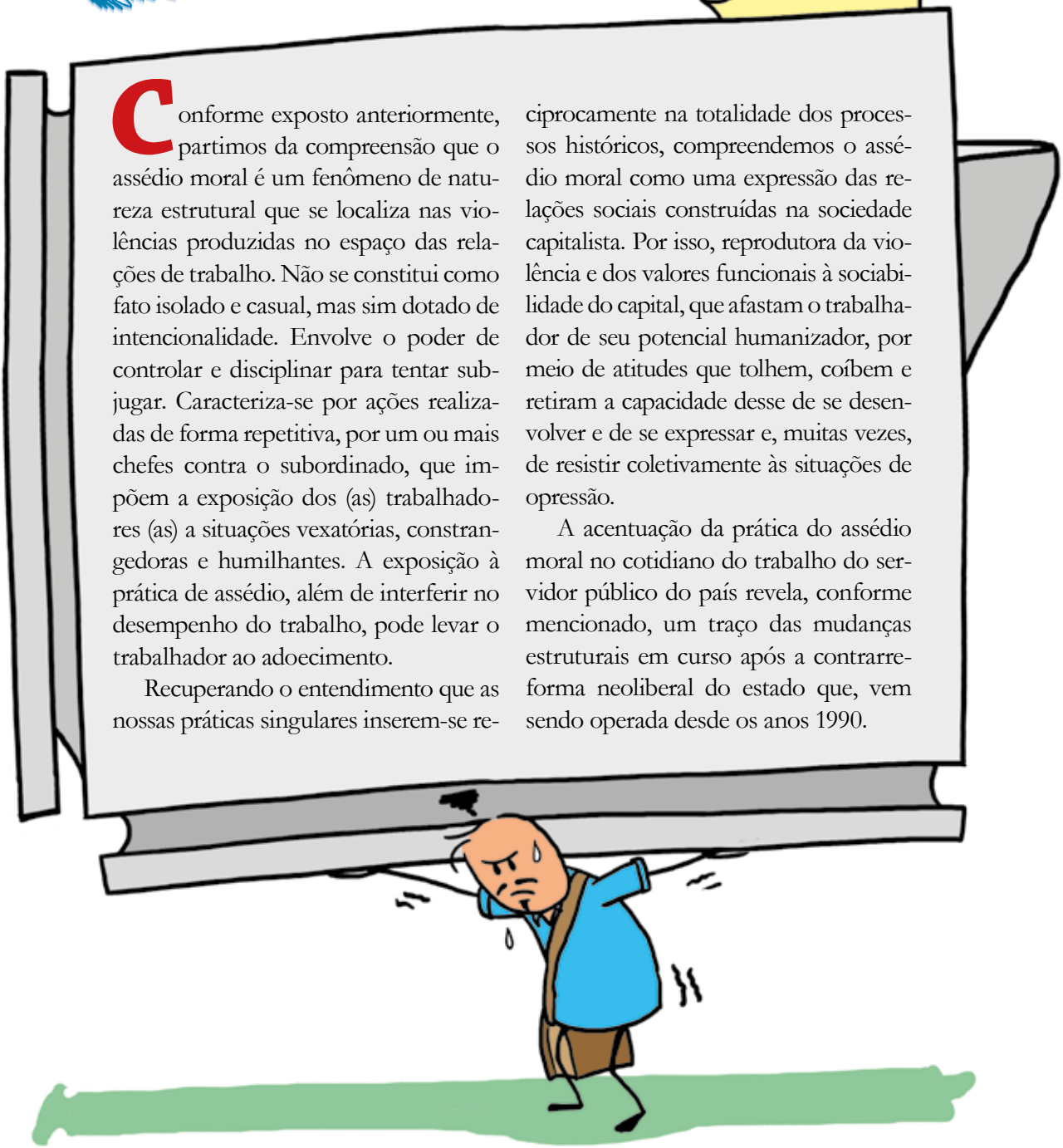
Diretoria da Aduff-SSind,
gestão biênio 2014-2016

O que entendemos por assédio moral?

Conforme exposto anteriormente, partimos da compreensão que o assédio moral é um fenômeno de natureza estrutural que se localiza nas violências produzidas no espaço das relações de trabalho. Não se constitui como fato isolado e casual, mas sim dotado de intencionalidade. Envolve o poder de controlar e disciplinar para tentar subjugar. Caracteriza-se por ações realizadas de forma repetitiva, por um ou mais chefes contra o subordinado, que impõem a exposição dos (as) trabalhadores (as) a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. A exposição à prática de assédio, além de interferir no desempenho do trabalho, pode levar o trabalhador ao adoecimento.

Recuperando o entendimento que as nossas práticas singulares inserem-se reciprocamente na totalidade dos processos históricos, compreendemos o assédio moral como uma expressão das relações sociais construídas na sociedade capitalista. Por isso, reprodutora da violência e dos valores funcionais à sociabilidade do capital, que afastam o trabalhador de seu potencial humanizador, por meio de atitudes que tolhem, coíbem e retiram a capacidade desse de se desenvolver e de se expressar e, muitas vezes, de resistir coletivamente às situações de opressão.

A acentuação da prática do assédio moral no cotidiano do trabalho do servidor público do país revela, conforme mencionado, um traço das mudanças estruturais em curso após a contrarreforma neoliberal do estado que, vem sendo operada desde os anos 1990.



Por que o debate sobre assédio moral é atual?

Algumas características são peculiares ao momento atual de organização da sociedade capitalista, tal como o aumento do poder do capital sobre o trabalho. Para enfrentar a crise estrutural do sistema, o empresariado utiliza-se de estratégias para ajustar as taxas de lucro, o que tem provocado a intensificação da exploração da força de trabalho, o aumento do desemprego, a redução e o congelamento de salários, as privatizações, a elevação de impostos, os cortes dos gastos sociais, a perda e a desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas. A reestruturação produtiva torna-se terreno fértil para o aumento da competição entre os (as) trabalhadores (as), para a reprodução da intolerância, do individualismo, do autoritarismo e do assédio moral. Segundo a OIT (2014), 42% dos trabalhadores brasileiros experienciaram o assédio moral[1].

Diante de tais determinações, o aumento do desemprego e a precarização das condições de vida e de trabalho tornam mais difícil a unidade na organização ético-política dos trabalhadores e inibem a construção de resistências coletivas frente à retirada dos direitos conquistados pela classe trabalhadora. Assim, o significado do debate sobre assédio moral não se restringe à apropriação dos componentes que atravessam a organização do trabalho, mas também aos vetores ideopolíticos e culturais, que se espalham na totalidade da vida social, nas formas de ser e de existir dos indivíduos.

1. Levantamento do Ministério Público do Trabalho mostra que casos de humilhação no trabalho aumentaram 7,4% de 2012 para 2013. Nessa mesma perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou, em março de 2014, a existência de mais de 1,8 mil processos por assédio moral, o que representa 0,7% do total de processos distribuídos. (Ig, 9 de abril de 2014).

Como o assédio moral se manifesta no trabalho?

De acordo, com a "Cartilha Informativa sobre Assédio Moral no Mundo do Trabalho", elaborada por Wagner Advogados Associados, as formas mais recorrentes de manifestações do assédio moral são:

- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com esse 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 do trabalhador de se expressar, sem explicar os motivos;
- despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou de cargos de 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 tarefas diferentes das dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis, são cobradas de determinada pessoa;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- não 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 e humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas ao trabalhador com a antecedência necessária;
- troca de horários ou turnos do trabalhador sem aviso prévio;
- estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- contagem ou 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 de sua continuação, deixando de prestar informações necessárias;
- 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 posturas de assédio têm como alvo frequente as mulheres e os trabalhadores doentes ou que sofreram acidentes de trabalho, que são discriminados e segregados. Em relação a esses últimos, são comuns as seguintes posturas:
  - ridicularização do doente e da sua doença;
  - controle das idas aos médicos;
  - colocação de outra pessoa no lugar do trabalhador que vai ao médico para constrangê-lo em seu retorno. Muitas vezes, o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem ter qualquer função específica;
  - 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.

Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?

É imprescindível destacar, neste ponto, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício desse, nos limites legais, não configura assédio moral.

O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: de organização, de controle e de disciplinamento do trabalhador

O poder de organização da atividade do empregado se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa. O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. Essa fiscalização não se dá somente quanto ao modo como o trabalho é exercido, mas também quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho. Por fim, o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados. Esse poder, entretanto, sujeita-se aos limites legais.

Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura assédio moral. Esse, como já referido, não está caracterizado em todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas, mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico.

O mesmo ocorre no âmbito do serviço público. A orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas no RJU (Regime Jurídico Único - Lei 8.112/90), não configura, por si só, a prática do assédio moral, o que só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do trabalhador.

Assédio moral e saúde do trabalhador

Historicamente, a violência objetiva silenciar os indivíduos, coibindo desejos, opiniões, formas de vida. Embora se apresente como eixo constituinte das sociedades de classe, os impactos da violência costumam ser individualizados e, por vezes, silenciados. Relatar fatos e memórias das experiências violentas que vivenciamos na família, no trabalho ou em quaisquer outros espaços de relações sociais é, ainda, um exercício difícil – ao mesmo tempo em que necessário –, numa conjuntura que apela para naturalização da barbárie, o recrudescimento do conservadorismo e a reatualização de formas psicologizantes de enfrentar as contradições sociais.

Assim, como uma expressão da violência, o assédio moral costuma ser naturalizado em suas práticas, sendo o adoecimento a sua principal consequência para o indivíduo que o experimenta.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, Wagner Advogados Associados cita as seguintes:

- depressão, 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 de memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades, sensação negativa em relação ao futuro;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, elevação da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas, uso de álcool e drogas e tentativa de suicídio.

Há proteção legal para as vítimas?

A legislação específica sobre assédio moral, no Brasil, ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei sobre a questão. Nesse contexto, constituir um advogado é fundamental. Entretanto, já é possível 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.

O que fazer diante do problema?

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. 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.

Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída. Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.

Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações através da busca pela solução do conflito e prevenção de novas situações dessa espécie. Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio de familiares, médicos, psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria para denunciar a situação de assédio moral.

Assédio moral pode gerar indenização?

Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado. A indenização por danos materiais pode abranger: a) 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 b) os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que 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 ou trabalhista)?

Sim. No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento 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, pois afronta o dever de moralidade, po-

dendo 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 desapreço 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 quando 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.

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

Nesse sentido, o RJU prevê também penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127). Dentre elas, advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e 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, na qual seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral? [2]

Como já foi referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão). Se o assediador for servidor público, o Estado (União Federal, estado ou município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independentemente de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

2. Wagner Advogados Associados.

Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada? [3]

A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que ela 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, pois temem represálias eventuais. Ainda assim, o ônus da prova é de quem a alega, ou seja, a vítima. Bilhetes e mensagens eletrônicas são exemplos de provas que podem ser utilizadas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização. 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), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação. Assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

3. Conforme Wagner Advogados Associados.

Pode ocorrer a inversão do ônus da prova para que o assediador tenha que demonstrar sua inocência? [4]

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação. (...) A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa dos mesmos pelos atos de seus prepostos ou servidores, conforme o caso, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

4. Conforme Wagner Advogados Associados.

Como prevenir o problema? [5]

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanhas nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal. Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores – o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores. Nesse sentido, cabe destacar que uma forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da "rede de silêncio" e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião, pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

5. Conforme Wagner Advogados Associados.

Já existem decisões judiciais sobre o assunto? [6]

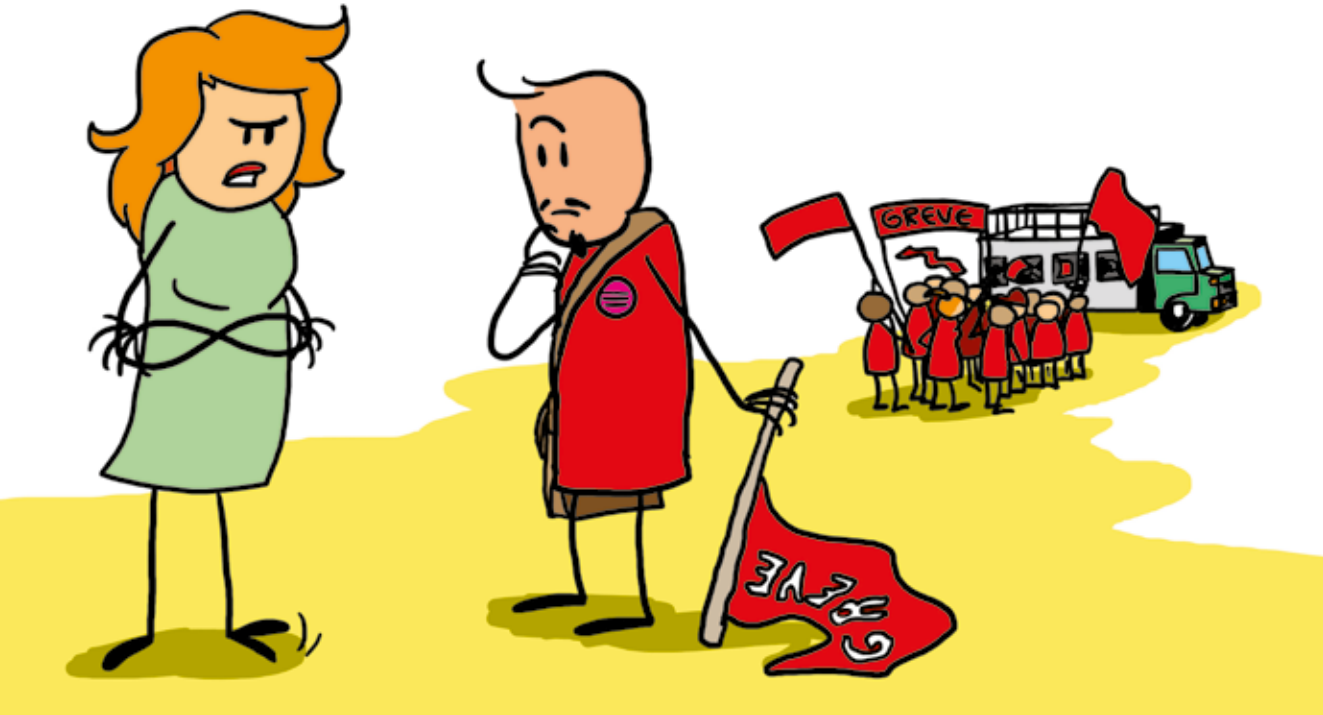
Apesar de ser um tema em início de discussão no Judiciário, existem decisões favoráveis ao trabalhador, reconhecendo o direito de buscar indenização pelos danos decorrentes da prática do assédio moral.

6. Conforme Wagner Advogados Associados.

Particularidades do assédio moral no serviço público e na universidade pública

Existem diferentes formas de materializar o assédio moral nos espaços de trabalho. No serviço público, especialmente nas universidades, essas formas guardam particularidades. O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais 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.

Nesse ambiente, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a persegui-lo. Agrega-se a isso, o fato de, no setor pú-



blico, muitas vezes, os chefes não serem eleitos, mas indicados em decorrência de suas relações políticas e não por seu preparo para o desempenho da função, o que tende a favorecer o aparecimento de atitudes arbitrárias e prepotentes.

As instituições públicas de ensino superior não estão livres dessa violência. Ao contrário, materializa-se na instituição universitária a disputa entre projetos antagônicos que exprimem as divisões e contradições da sociedade como um todo. Nos dias atuais, o aumento crescente do assédio moral vincula-se à busca da adequação dos (as) trabalhadores (as) (docentes e técnicos-administrativos) ao projeto de educação em curso. No intuito de implementar uma política educacional que visa combinar o cumprimento de exigências produtivistas com as precárias condições de trabalho, os gestores recrudescem o autoritarismo nas relações com os trabalhadores da universidade. Trata-se, na verdade, de práticas de assédio moral coletivo e institucionalizado, conforme denúncia da Associação de Professores da Universidade Federal do Paraná, que têm por objetivo subordinar os trabalhadores da universidade à lógica produtivista.

Ilustram essa prática:

- a imposição aos docentes recém-ingressos de ministrarem mais disciplinas que os outros, com a alegação, por exemplo, de que os mesmos não tinham as necessárias atividades de pesquisa e extensão ainda reconhecidas pelo departamento;
- impedir que professores recém-ingressos possam opinar sobre a disciplina que irão ministrar;
- a ausência de reconhecimento institucional do vínculo entre o adoecimento e as condições e relações de trabalho dos docentes;
- a imposição de assinatura de ponto diário para os professores[7];
- tentar impedir que professores substitutos ou em estágio probatório participem do movimento grevista da categoria[8];
- tentar coibir os professores de se filiarem ao sindicato[9].

---

7. O artigo 1º do Decreto nº 1.867/96 determina que os servidores públicos federais da Administração Pública Federal Direta, Autarquias e Fundações se submetam ao registro de ponto eletrônico. Ocorre que esse mesmo dispositivo excepciona aqueles que exercem atividades externas ou que se enquadrem em uma das hipóteses previstas no parágrafo 7º do artigo 6º do Decreto nº 1.590/95:

   Art. 6º (...)

   § 7º São dispensados do controle de frequência os ocupantes de cargos:

   a) de natureza especial;

   b) do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;

   c) de Direção-CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD-3;

   d) de pesquisador e tecnologista do plano de carreira para a área de Ciência e Tecnologia;

   e) de professor da carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. (...)

8. Ver cartilha Estágio Probatório da Aduff-Ssind. Niterói/ 2010;

9. O ordenamento jurídico brasileiro confere aos servidores públicos o direito à livre associação sindical, no art. 37, VI, da Constituição Federal.

* Wagner; Rambo e Spacil. Cartilha "Assédio Moral: a Microviolência do Cotidiano", voltada para o serviço público.

O papel do sindicato no enfrentamento ao assédio moral

Cabe ao sindicato combater o assédio moral por meio de:

- esclarecimento sobre o significado e as consequências do assédio moral para o trabalhador docente;
- denúncia dos demais tipos de violência a que o (a) professor (a) venha a ser submetido (a) em seu local de trabalho, como as relacionadas ao machismo, ao racismo e à homofobia;
- assessoramento jurídico e político à vítima de assédio moral;
- cobrança aos gestores da instituição da elaboração de uma política e de medidas concretas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. Após a aprovação dessas medidas, o sindicato deve fiscalizar o seu cumprimento.

Associação dos Docentes da UFF
ADUFF
SSind
Seção Sindical do Andes-SN
Filiado à CSP/Conlutas

www.aduff.org.br