

ANFFA SINDICAL

Cartilha informativa:

O QUE É
**ASSÉDIO
MORAL**
E O QUE FAZER SE
VOCÊ FOR UMA
VÍTIMA?



ANFFA SINDICAL

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários

SUMÁRIO

*	3	CONCEITO
*	4	PRINCIPAIS CASOS
*	5	COMO IDENTIFICAR
*	6	IDENTIFICADO O ASSÉDIO MORAL, É DE EXTREMA IMPORTÂNCIA QUE A VÍTIMA...
*	7	PROVAS ACEITAS PELO JUDICIÁRIO
*	8	CONSEQUÊNCIAS PARA O(A) ASSEDIADO(A)
*	9	PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
*	10	AMPARO E CONSEQUÊNCIAS JUDICIAIS

CONCEITO

Expor o servidor a situações constrangedoras e humilhantes, prolongadas e repetitivas, no exercício de suas funções e durante a jornada de trabalho. Ocorre geralmente em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias. Predominam condutas negativas, desumanas e antiéticas de longa duração, dirigidas a um ou mais subordinados, por um ou mais chefes, desestabilizando o ambiente de trabalho e o clima organizacional, pressionando-os a desistir do emprego.



PRINCIPAIS CASOS

DE ASSÉDIO MORAL

A principal característica é a degradação deliberada das condições de trabalho, onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos superiores em relação a seus subordinados. Decorrem prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. Isolada em um grupo sem explicações, uma vítima pode ser escolhida e passar a ser ridicularizada, hostilizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Esses subordinados, por medo de perder o emprego e vergonha das humilhações, associado ao estímulo constante de competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do chefe no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo. Por sua vez, a vítima vai gradativamente se desestabilizando, se fragilizando e perdendo sua autoestima.

COMO IDENTIFICAR

CONDUTAS ABUSIVAS

Toda conduta abusiva acarreta uma ação destrutiva. Pode ser caracterizada por gestos, palavras e atitudes perante a vítima. Analisando um ataque isolado, talvez não seja tão grave, mas o efeito reiterado dele constitui agressão.

Existe uma grande pluralidade de formas onde é manifestado o assédio moral. Ele ocorre, por exemplo, quando o superior assedia o trabalhador, insultando-o frequentemente, com críticas inadequadas ao trabalho executado, objetivando diminuir a autoestima ou forçar a vítima a abandonar o emprego ou a pedir demissão. Em alguns casos, a conduta se traduz em verdadeiro isolamento do trabalhador no local de trabalho. Ninguém o cumprimenta, ninguém lhe dirige a palavra.



IDENTIFICADO O ASSÉDIO MORAL, É DE EXTREMA IMPORTÂNCIA QUE A VÍTIMA...

I. Se esforce para tentar preservar sua autoestima, esquivando-se do desprezo para não fortalecer o agressor. Em caso de necessidade, consulte um médico ou psicoterapeuta;

II. Obtenha provas do assédio moral e mantenha um diário (com páginas numeradas, onde serão anotadas as datas dos fatos, atos, palavras e nomes de testemunhas) a fim de se demonstrar a frequência, repetição e gravidade das agressões;

III. Evite cometer falhas para não dar “motivos” ao assediador;

IV. Leve a demanda ao setor de Recursos Humanos ou a um superior que, em razão de função ou atividade, tenha condições de mudar a situação;

V. Procurar respaldo através de órgão que representa os interesses da classe ou advogado especializado no assunto, com a finalidade de adquirir orientações de qual deve ser o procedimento no momento da ocorrência do assédio, para que se obtenha instruções caso haja necessidade de ingressar com ação.

PROVAS ACEITAS PELO JUDICIÁRIO

A justiça aceita como prova em processo quaisquer tipos de documentos, recibos, gravações, fotos, e-mails e testemunhas. Desde que as devidas informações não tenham sido obtidas por meios ilícitos.

Cabe salientar que, os e-mails e gravações, não obstante aceitos, não são provas “absolutas. Podem se tornar mais “fortes” se acompanhadas da comprovação de testemunha sobre sua veracidade.

As testemunhas capazes de legitimar diversas provas devem ser escolhidas com atenção, em razão de possível violação do artigo 228, mais especificamente os incisos IV e V do Código Civil.

Se for de conhecimento do réu que a testemunha é amiga da vítima fora do trabalho, que almoçam juntas aos finais de semana, que foi ao casamento uma da outra, enfim, que mantêm relação interpessoal fora do ambiente de trabalho. Pode ser a testemunha questionada pela parte contrária para a contradita, salvo as exceções previstas no referido artigo em seus § 1º e § 2º.

1ºART. 228. CÓDIGO CÍVIL NÃO PODEM SER ADMITIDOS COMO TESTEMUNHAS:

IV - O INTERESSADO NO LITÍGIO, O AMIGO ÍNTIMO OU O INIMIGO CAPITAL DAS PARTES;

V - OS CÔNJUGES, OS ASCENDENTES, OS DESCENDENTES E OS COLATERAIS, ATÉ O TERCEIRO GRAU DE ALGUMA DAS PARTES, POR CONSANGUINIDADE, OU AFINIDADE.

§ 1º PARA A PROVA DE FATOS QUE SÓ ELAS CONHEÇAM, PODE O JUIZ ADMITIR O DEPOIMENTO DAS PESSOAS A QUE SE REFERE ESTE ARTIGO.

§ 2º A PESSOA COM DEFICIÊNCIA PODERÁ TESTEMUNHAR EM IGUALDADE DE CONDIÇÕES COM AS DEMAIS PESSOAS, SENDO-LHE ASSEGURADOS TODOS OS RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVA.

CONSEQUÊNCIAS PARA O(A) ASSEDIADO(A)

O resultado do assédio moral pode ser grave, afetando o assediado, estendendo-se não só ao local de trabalho, mas em sua vida pessoal e perante a sociedade.

PARA O(A) ASSEDIADO(A)

- Palpitações;
- Dores de cabeça;
- Distúrbios digestivos;
- Dores generalizadas;
- Alteração do sono;
- Crises de choro;
- Irritabilidade;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Abandono de relações pessoais;
- Isolamento;
- Problemas familiares;
- Depressão;
- Estresse;
- Síndrome do pânico;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio;



PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Redução da produtividade;
- Absenteísmo;
- Aumento de erros e acidentes;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Aumento de rotatividade de pessoal;
- Aposentadorias prematuras;
- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- Licenças médicas;
- Demissões



AMPARO E CONSEQUÊNCIAS JUDICIAIS

Poderá ser requerida a indenização por danos morais nos moldes dispostos nos artigos 186 e 927 do Código Civil que, em razão de tal prática, constitui ato ilícito, apto a gerar vários danos na vida do trabalhador, que constrangido, humilhado e tendo sua intimidade e vida privada atingidas, tem sua dignidade ferida (conforme art. 5º, X, CF e art. 1º, III, CF).

Art. 186 CC. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927 CC. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 5º CF. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana.

A RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO É DO EMPREGADOR (ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA), TENDO EM VISTA QUE ELE É INCUMBIDO DE ZELAR PELA QUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, NOS CASOS EM QUE ESSAS CONDIÇÕES SEJAM HOSTIS, ARCAR COM A RESPONSABILIDADE PELOS DANOS OCASIONADOS, QUE SÃO ATINENTES AO PERFIL DA ATIVIDADE.

O STJ EM SEDE DE RECURSO ESPECIAL (RESP 1.286.466, SEGUNDA TURMA, JULGADO EM 28/04/2015), RECONHECEU QUE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SÃO ATOS CONTRÁRIOS AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SUA PRÁTICA SE ENQUADRA COMO IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA.



**AUDITOR
FISCAL FEDERAL
AGROPECUÁRIO**

O BRASIL CRESCE COM ELE



ANFFA SINDICAL

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários