

CONTATOS

Gabinete do Deputado Antonio Mentor
Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo
Avenida Pedro Álvares Cabral, 201, 2º andar, sala 2010-2011
Ibirapuera - São Paulo - CEP: 04097-900
Fone/Fax: 11 - 3886-6753 / 11 - 3886-6754
E-mail: amentor@al.sp.gov.br

Escritório Político - Deputado Antonio Mentor
Rua José Ferreira Aranha, 100 - Centro - Americana/SP
CEP: 13465-250
Fone/Fax: 19 - 3405-4493 / 19 - 3406-4786
E-mail: amentor@uol.com.br

Ministério do Trabalho e Emprego
Rua Martins Fontes nº 109 - Centro -
CEP 01050-000 - São Paulo-SP
Tel: (11) 3150-8106
Fax: (11) 3623-8009
www.mte.gov.br

www.antonimentor.com.br

ASSÉDIO MORAL

No serviço público

Lei nº 12.250/06

Saiba o que é e como se
defender!

Antonio 
Mentor
Deputado Estadual

Palavra do Deputado



O assédio moral é uma forma de constrangimento, de violência, que ocorre no ambiente de trabalho e vem sendo debatida em países como a França, Noruega e Estados Unidos. É um assunto sério e da maior importância para os trabalhadores. A OIT, Organização Internacional do Trabalho, considera este tema como fenômeno internacional, provocado principalmente pela política neo-liberal instalada no mundo.

No Brasil os números assustam: 36% dos trabalhadores brasileiros são vítimas desta violência que precisa e deve ser combatida.

Levamos este assunto para a Assembléia Legislativa de São Paulo, através do Projeto de Lei de Combate ao Assédio Moral no âmbito da administração pública estadual.

O PL 422/2001 foi aprovado em setembro de 2002 pelos deputados de São Paulo, mas foi vetado pelo governador Geraldo Alckmin em novembro do mesmo ano sob o argumento pífio de inconstitucionalidade.

Derrubamos o veto do governador tucano, por unanimidade, tamanho era o descalabro desta decisão.

Hoje assédio moral é prática proibida no funcionalismo público estadual da administração direta, indireta e fundações públicas. É infração grave que pode penalizar o assediador até com demissão do cargo.

No entanto, o direito só pode ser exigido se for de conhecimento dos cidadãos. E é com este propósito que fizemos esta cartilha para orientar e informar os servidores do estado de São Paulo.

Com o conhecimento sobre a legislação, que já está em vigor e informações sobre o tema, vamos ajudar a combater esta prática que tem roubado a saúde e a dignidade de tantos trabalhadores.

O governador Geraldo Alckmin, mais conhecido como “governador PP, o governador dos Pedágios e dos Presídios”, agora vai ter que cumprir a Lei.

Desde fevereiro, deste ano, assédio moral é proibido no funcionalismo estadual. Agora, você tem como se defender.

Antonio Mentor
Deputado Estadual

O que é

“Considera-se assédio moral para os fins que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando de autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: ...”

(Artigo 2º - Lei Estadual 12.250/06)



O que você precisa saber

★ O que é assédio moral?

É todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

A lei estadual, de autoria do deputado Antonio Mentor, é aplicável para os funcionários públicos estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

★ Como acontece?

É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à saúde do trabalhador.

Começa com críticas constantes, às vezes indiretas, ao trabalho desenvolvido pelo funcionário ou à forma de trabalhar.

★ O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

O trabalhador pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização).

O efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no trabalhador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico.

Transferência de setor/repartição onde o trabalhador fique à margem dos outros colegas, ou ainda para um local/seção após as críticas constantes também é indicativo da prática do assédio moral.

A lei estadual prevê ainda que o desprezo, a ignorância, a apropriação de idéias e propostas, atribuições estranhas, sonegação de informações para a execução das atividades da função também se caracterizam como assédio moral.

★ Existem outros exemplos?

Sim. Romper as alianças de relacionamento durante a jornada de trabalho, ser isolado ou isolada (física ou emocionalmente); sentir que o ambiente de trabalho e outros colegas também estão tendo a

O que você precisa saber

mesma atitude do assediador. Divulgação de rumores maliciosos, ser designado para exercer funções triviais em detrimento de funções técnicas ou especializadas também estão previstas na Lei de autoria do deputado Mentor.

★ Quais são os indicadores desta agressão?

Frases que comumente são ditas pelo agressor são indicativos fortes de assédio moral.

São exemplos: “Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança faz!”; “Você é mole, frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa?”; “É melhor você desistir! É muito difícil. Precisar ter muita garra pra conseguir”; “Até eu queria trabalhar deste jeito e receber meu dinheiro no final do mês”; “Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido.”; “Todo dia você tem um problema, uma queixa...”.

Gestos tais como mímicas pejorativas ou “imitações”, também são considerados indicadores.

★ Quem pode ser o agressor?

Na maioria dos casos os agressores são chefes ou superiores dentro da hierarquia da seção, da repartição, do departamento ou diretoria. Mas há casos nos quais existe assédio entre colegas, associados geralmente à inveja ou rivalidade pessoal, apesar do número destes casos serem menores.

★ Quais são as conseqüências para o trabalhador que sofre o assédio?

O assédio moral provoca danos “invisíveis” num primeiro momento, como: baixa auto-estima, desânimo, baixa qualidade no serviço, nervosismo, ansiedade e tristeza, desentendimentos na família causados pela agressividade ou apatia.

Agravam-se estes problemas quando o desprezo dos outros colegas de trabalho, o preconceito e os “rótulos” passam a ser percebidos pelo trabalhador assediado.

Com a continuidade da agressão, aparecem os problemas de saúde, como: distúrbios físicos e emocionais duradouros. Alguns

O que você precisa saber

exemplos do caso: crises de choro, dores generalizadas, insônia ou sonolência, sensação de inutilidade, diminuição da libido, depressão, dores de cabeça, tonturas, falta ou excesso de apetite, falta de ar.

O aumento no número de absenteísmo (falta ao trabalho) é outra conseqüência provocada pelo assédio moral.

Há casos em que foram constatadas conseqüências mais graves, como: tentativas de suicídio, alcoolismo, depressão profunda, crises de pânico e até obesidade mórbida.

★ Existem profissões/funções nas quais o assédio moral ocorre com maior freqüência?

Todas as relações de trabalho estão sujeitas a ocorrência do assédio moral. Entretanto, há profissões / funções nas quais o número de denúncias e de casos registrados, principalmente pelas entidades de classe e órgãos de defesa da qualidade no trabalho, é representativo.

Por estes dados e pelas características particulares das atividades desenvolvidas a incidência de casos é maior para: policiais civis, profissionais da área de educação (professores e serventes), bancários, profissionais da área de saúde (no segmento de enfermagem) e indústria química.



Como agir?

★ Como me defender?

Primeiramente, sabendo que está sofrendo assédio moral, tente reverter no próprio ambiente de trabalho. A colaboração dos colegas é imprescindível a solidariedade e a legislação são seus principais aliados.

Peça o apoio do setor de assistência social, dos psicólogos da seção/departamento ou do setor de recursos humanos. Estas pessoas serão importantes também para a defesa dos seus direitos.

O que você precisa saber

“Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.”, determina o Artigo 7o., da Lei de Mentor. O parágrafo único deste artigo determina ainda as “medidas necessárias” para que as garantias de cumprimento sejam concretas com o objetivo de combate e prevenção da agressão.

★ Onde ou a quem posso pedir providências legais?

Caso a repetição se prolongue, busque orientação com as entidades de classe ou junto a Delegacia Regional do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego ou ainda com um advogado.

Entidades de classe (principalmente os sindicatos e as centrais sindicais) começam a desenvolver ações voltadas para a defesa dos trabalhadores contra o assédio moral.

Um exemplo é o Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo que já oferece orientação através de palestras, meios de comunicação e defesa para os casos denunciados.

O Ministério do Trabalho possui um núcleo de combate ao assédio moral que pode orientar nos procedimentos para a defesa dos direitos do trabalhador assediado. Na cidade de São Paulo, a Delegacia Regional do Trabalho oferece este serviço.

★ Tudo é assédio moral?

Não. Muita cautela. É necessário que exista uma relação de trabalho entre assediador e assediado e que o constrangimento (ou violência moral) aconteçam no ambiente de trabalho. A característica da subordinação é indicativo importante para que o assédio moral se configure e seja punido com advertência, punição ou demissão do agressor conforme determina a Lei nº12.250/06

★ É preciso provar o assédio?

Sim. Primeiramente o funcionário/servidor deve admitir oficialmente a violência. Caso falte com a verdade, arcará com as conseqüências.



Algumas dicas

As provas materiais são de grande valia para reafirmar o que está sendo denunciado, embora na maioria das agressões elas não existam.

Ações importantes:

- 1- Anote dia, hora e local dos fatos sempre que ocorrerem.
- 2- Tenha outros colegas como testemunha sempre que possível. Pessoas externas ao ambiente de trabalho e que presenciaram agressões também são importantes (anote nome, endereço e telefone para contato).
- 3- Gravações de áudio ou vídeo são peças importantes que vão valer em seu favor.
- 4- Guarde papéis, fotografias e objetos que possam contar a seu favor durante a apuração da denúncia.
- 5- Faça bom uso da lei, ela serve para proteger você!

A Lei aprovada

A Lei aprovada



Lei nº 12.250, DE 9 DE
FEVEREIRO DE 2006
(Projeto de lei nº 422, de 2001, do
Deputado Antonio Mentor PT)

**Veda o assédio moral no âmbito da
administração pública estadual
direta, indireta e fundações
públicas.**

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis;

II - designando para o exercício de funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de

seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência; II - suspensão; III - demissão.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1 - o planejamento e a organização do trabalho:

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) garantirá a dignidade do servidor.

2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 8º - Vetado.

Artigo 9º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10 - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

Publicada na Secretaria da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

Depoimento do Sindasp

O assédio moral é uma matéria recente no meio jurídico brasileiro e no funcionalismo público. Porém, podemos dizer que está engatinhando, no Sistema Prisional Paulista.

Segundo a Constituição, ao Servidor Público, diferentemente dos trabalhadores da iniciativa privada, só é dado como obrigação de fazer o que está



previsto em lei, porém é comum o superior hierárquico determinar verbalmente tarefa que não está prevista em legislação para que o servidor exerça.

Pior é que isso é feito de forma velada e com ameaças diversas como por exemplo: transferência de posto ou turno de trabalho, transferência de Unidade de trabalho, a não confirmação no cargo aos servidores em estágio probatório, etc...

Muitas vezes é difícil provar ou caracterizar tais atos como assédio moral, pois a chamada discricionariedade, ou seja, o poder do superior hierárquico em determinar tarefas "a bem do serviço público" é sempre o argumento usado por tais "autoridades" quando impõem estas incumbências.

De outro lado está a falta de conhecimento, por parte dos servidores subordinados, de qual seu verdadeiro papel na função que exerce e qual o "poder" de seu superior.

Alguns exemplos de atos que consideramos assédio moral.

É comum os superiores hierárquicos determinarem aos Agentes de Segurança Penitenciária que façam escolta externa de presos. Porém, tal atividade não está regulamentada como função dos

Depoimento do Sindasp

agentes, pior que isso, não existe nenhum treinamento ou equipamento de comunicação ou de defesa, tais como: colete à prova de bala, armamento e etc. Assim, a alegação dos superiores é que tal tarefa deve ser feita, pois os presos estão sob a responsabilidade dos agentes que, caso deixem de fazê-la, poderão responder por omissão.

Outro exemplo ocorre sempre após rebeliões, quando os servidores são obrigados a adentrar nas unidades a fim de desenvolver atividades de limpeza e retirada de entulhos. Caso assim ocorreu após rebelião na penitenciária de Presidente Prudente, onde o Diretor alegou que se os Servidores não fizessem tal tarefa o Secretário ordenaria que pelo menos 100 servidores que trabalham nas Unidades da Capital fossem transferidos para a unidade de Prudente, e os servidores de Presidente Prudente, transferidos para São Paulo.

É comum os servidores em estágio probatório serem ameaçados de não confirmação no cargo caso não assumam postos de trabalho sem as mínimas condições ou não atendam as convocações para trabalharem em turnos diferentes dos que estão escalados, sempre com alegação de "necessidade de serviço".

Acreditamos que esta lei poderá ser muito útil para que o sindicato possa ter um instrumento de defesa daqueles que se sentirem prejudicados e mais que isso, possamos mostrar, através de esclarecimentos, quais são as atividades que os servidores devem cumprir ou não.

Rozalvo José da Silva

Secretário Geral - SINDASP

Sindicato dos Agentes de Segurança Penitenciária do Estado de São Paulo

Casos de Assédio Moral

Os textos a seguir, são relatos de vítimas de assédio moral, pessoas que sofreram abusos, em alguns casos até sexuais, dentro de entidades públicas de trabalho.

★ Relato nº1 - “3 eventos na minha vida”

“Durante vários anos de serviço público, inúmeras foram as ocorrências, o aprendizado, as decepções e até humilhações vividas.

Dentre elas cabe ressaltar três episódios marcantes.

O primeiro ocorreu quando fui a uma entrevista no Gabinete de um político que precisava de uma secretária. Enquanto eu falava da minha formação e experiência, o fulano sequer olhava para o meu rosto; continuava assinando os expedientes sem dar qualquer importância às minhas palavras. Terminando as assinaturas, ele se levantou e sentou-se ao meu lado dizendo que se eu fosse de sua confiança eu teria o melhor cargo da instituição; tentou me beijar entre outras coisas e disse que o meu crescimento profissional dependeria da minha colaboração e discrição, já que ele era casado.

O segundo episódio foi após a última mudança na administração da instituição pública em que trabalho. Todos do meu setor perderam o cargo. Eu ouvia a chefe falando para sua secretária, quando se referia a mim: “passa pra menos importante...”. Além das “brincadeiras”, as injustiças estavam sempre presentes e recheadas de ameaças; eu costumava ouvir: “se eu quiser, poderei trocar todos os funcionários”, “não admito erros”.

O terceiro episódio talvez tenha sido o pior; completei os meus “n” anos como funcionária pública em um ambiente insalubre; com fumaça, poeira, sem janelas, sem banheiro e sem água por perto.

Depois de ter feito três faculdades, me colocaram para carregar peso, pregar etiquetas, amarrar lotes pesados de documentos e organizar arquivos. Entretanto, um serviço inadequado para



mulheres ou homens que não fossem acostumados com excesso de peso.

Pelo menos duas vezes por semana, saíamos chorando, tínhamos insônia e todos os funcionários que trabalham naquele setor têm problemas de saúde. Tínhamos medo de ir ao banheiro porque era um pouco longe e poderíamos levar bronca pela demora. Éramos vigiados o tempo todo e por mais que nos dedicássemos, nunca estava bom; nunca havia reconhecimento ou elogios; pelo contrário, somente cobranças.

Durante o pouco tempo que fiquei naquele Setor, tive várias licenças médicas como os demais e fui para o pronto-socorro duas vezes e uma em cadeira de rodas, pois fiquei travada em razão do nervoso, angústia e medo. Cumpro ressaltar que sempre gozei de excelente saúde física e mental, mas o peso excessivo, a tensão diária, e a sensação de impotência me transformaram numa pessoa triste, desanimada, desmotivada, revoltada.

Nunca imaginei que em pleno século 21, pudesse existir trabalho em regime de escravidão (não fosse o salário), acompanhado de maus tratos e humilhações e, ainda por cima, em uma ambiente que deveria servir de exemplo a todas as instituições e empresas do país.

★ Relato nº2 - “Um caso de Corporativismo”

Comecei a trabalhar no gabinete do fulano por não ter como negar o convite. Já conhecia a fama dele, mas achava que comigo ele nada tentaria. Infelizmente me enganei. Mais ou menos, no 15º dia no gabinete, ele me chamou para saber se eu estava gostando do trabalho e se estava me adaptando bem, foi quando veio para cima de mim com gestos obscenos e tentando me agarrar.

Fiquei apavorada com a situação, sem acreditar que aquilo podia estar acontecendo comigo e dei um empurrão nele e disse: “o que é isso Dr.?”.

Após o empurrão, ele caiu na cadeira, saí da sala me sentindo muito mal, peguei minhas coisas, disse as colegas de gabinete que iria almoçar, mas na verdade fui ao consultório de meu médico particular. Na mesma hora ele me atendeu, contei toda a história, estava com a

Casos de Assédio Moral

pressão altíssima. O Dr. me deu um remédio para me acalmar, uma licença médica e disse que só voltaria a trabalhar quando me colocassem num lugar decente. Fiquei uns quinze dias de licença. Tive problemas de saúde e, em seguida, fui radicalmente massacrada. Até hoje sofro as conseqüências desse ato. Quando percebi o corporativismo existente dentro da entidade e a amizade entre as fulanas e o Juiz, ficou muito difícil ver o processo administrativo chegar ao fim, apesar de perceber nitidamente o grande interesse do Relator, que era uma pessoa íntegra.

Conversei com outras pessoas e resolvemos fazer a denúncia no Ministério Público Federal. O Juiz para escapar do processo administrativo com a ajuda de outra pessoa, se aposentou por uma suposta invalidez com o C.I.D 10-N18 (Insuficiência renal crônica em fase terminal).

Por acreditarmos, ainda, na Justiça, resolvemos fazer a denuncia no MPF e o processo esta correndo.

★ Relato nº3 - “Um agente de segurança”

Fulano que era Agente de Segurança Penitenciária concursado, com seis meses de exercício, em estágio probatório, presenciou uma briga entre dois colegas de trabalho, uma das partes o chamou para ser testemunha do ocorrido.

Durante o processo administrativo, em função de um dos envolvidos na briga ser protegido pela chefia, optou-se pelo esquecimento do ocorrido, mas o processo judicial continuou e tentaram induzir seu depoimento. A testemunha optou pela verdade, o que desagradou sua chefia e, a partir daí, começaram as perseguições.

A vítima foi transferida de local de trabalho.

Mudaram seu plantão por quatro vezes, o que prejudicava sua adaptação a turma;

E foram abertos vários processos administrativos contra ele, os quais todos, ele conseguiu provar que era inocente.

Enfim, tudo foi feito para que ele não fosse aprovado na avaliação de seu estágio probatório, inclusive a abertura de inquéritos policiais,

nos quais, com a ajuda e acompanhamento pelo sindicato da categoria, conseguiu provar sua inocência.

O funcionário ficou desmotivado ao ponto de pedir afastamento não remunerado, assim que completou o tempo necessário, e partiu para a Inglaterra. Seu descontentamento foi tão grande que não tem a intenção de voltar ao Brasil.

Este fato é de conhecimento de toda a categoria, inclusive citado em uma das edições do jornal informativo do Sindicato o que ainda lhe causou transtornos por ter citado nome do diretor que o perseguiu.

(Relato fornecido e autorizado para a publicação pelo SINDASP)

★ Relato nº4 - “Violência sexual”

A quem possa interessar, escrevo este breve relato, rogando que toda a sociedade busque formas de coibir condutas tendentes a ofender a dignidade humana, dentro do ambiente de trabalho.

Em 1995, o então Juiz Fulano, já tinha o vício de assediar, importunar e agarrar, à força, servidoras públicas, na sala de seu gabinete.

Tem-se notícia de inúmeras ocorrências, sendo que, em 1995, pedia para uma funcionária entrar no gabinete trazendo batom, pois, o da boca, “ele iria tirar” (observa-se que ela estava grávida!).

Em abril do mesmo ano, outra funcionária foi trancada pelo juiz em sua sala reservada, onde o referido tentou beijá-la à força e agarrou-a, tocando suas nádegas e seios.

Há alguns anos, houve um caso absurdamente notório, pois, o mesmo indivíduo assediou outra moça grávida, que passou tão mal com o constrangimento que precisou de atendimento médico de urgência.

Finalmente, em outro episódio, outra funcionária foi vítima de grotesca investida, onde presenciou gestos e caretas obscenas



Casos de Assédio Moral

do juiz. Após um longo processo administrativo, o juiz em referência forjou doença, sendo aposentado por invalidez.

Para sua punição, há uma Ação Civil Pública, proposta pelo Ministério Público Federal, parada em uma Vara Cível de São Paulo.

Posso dizer que, no meu caso, carreguei e ainda carrego marcas profundas do constrangimento ilegal que sofri.

Quando fui agarrada pelo então magistrado, não entendi o que ocorria. Saí da sala sem saber o que tinha acontecido. Olhei para as pessoas e achei que todas sabiam o que ocorrera. Corri para o banheiro e desatei a chorar. Não podia fazer nada, nem contar para ninguém, pois não tinha qualquer prova. Ao contrário de muitas pessoas, não me senti culpada pelo assédio. Sabia que não havia provocado aquela conduta. Entretanto, vários assediados se condenam com essa espécie de culpa.

Notei que fiquei anos sem usar batom e até hoje não uso nenhuma espécie de roupa que possa chamar a atenção. Tenho imensa dificuldade em abraçar qualquer pessoa e qualquer toque representa para mim, ainda hoje, uma afronta que me constrange.

Cheguei a fazer terapia por conta do ocorrido, cerca de 4 anos depois, quando me sentia mais forte. Entretanto, interrompi o tratamento por entrar em depressão, que desaguou numa apendicite aguda, operada em julho de 1999. Em 2003, depondo sobre o ocorrido para o processo administrativo, tive uma crise de choro e soluços que assustou o então Relator.

Presenciei pessoas - cuja agressão era considerada mais leve - desatarem a chorar, ao lembrarem detidamente o ocorrido com elas. Recentemente, em consulta com um terapeuta não convencional, percebi que tenho horror a ficar fechada em qualquer sala a sós com um homem estranho, razão pela qual tive de interromper a terapia. Não me consulto com nenhum médico do sexo masculino e, embora possa hoje contar superficialmente o ocorrido, não consigo me livrar de tão péssima sensação vivida há 11 anos atrás.

A servidora que teve apoio para denunciar o magistrado em questão fez um bem imensurável a muitas pessoas. Principalmente àquelas que, já tendo sofrido a agressão, puderam sentir uma "Certa Justiça" se concretizar, com o afastamento daquele magistrado.

Caso indenizado

Notícia publicada na Revista Consultor Jurídico, 11 de março de 2006

O Unibanco poderá ter de pagar indenização de R\$ 2 milhões a um ex-executivo, vítima de assédio moral. A decisão foi da juíza Cláudia de Souza Gomes Freire, da 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Cabe recurso.

Segundo os autos, Paulo César Barreiro Monteiro começou a trabalhar no banco como caixa em 1982. Vinte anos depois, foi promovido a superintendente regional. Recebeu 10% de aumento, teve as comissões incorporadas ao salário e recebeu um bônus semestral de R\$ 80 a R\$ 90 mil.

A promoção teria desencadeado uma campanha de perseguição por parte de seu superior imediato. De acordo com a inicial, no dia seguinte à posse, por ordem do supervisor, foram trocadas sua mesa, cadeira e computador por mobiliário de qualidade inferior e de padrão diferente do dos demais diretores. Seus relatórios eram ignorados e ele deixou de ter oportunidade para fazer intervenção nas reuniões de diretoria. Também foi-lhe retirado o motorista que o servia. Por fim, o supervisor o demitiu e informou em uma reunião de dirigentes do banco que Monteiro havia pedido demissão.

O empresário ajuizou ação na Justiça do Trabalho do Rio pedindo reparação por danos morais e materiais. Sua advogada, Cristina Stamoto, do escritório Machado Silva, alegou que o executivo sofreu assédio moral que gerou sérios problemas de saúde.

A juíza Cláudia de Souza Gomes Freire acolheu o argumento. "Restou evidenciado que o empregado foi promovido e premiado, exclusivamente em decorrência de seu mérito, pelo bom trabalho prestado", considerou.

Cláudia reconheceu que houve "odiosa perseguição" e que o executivo "foi submetido a situação absolutamente vexatória, com troca de mobiliário e computadores por peças inferiores e retirada de motorista, em tratamento discriminatório com relação a outros empregados na mesma posição hierárquica".

"Restou também comprovado que o autor era tratado com indiferença nas reuniões, para, por fim, ter divulgado pedido de demissão que sequer ocorreu", concluiu a juíza.

Processo 0822.2005.053.01.00-0

