

ASSÉDIO MORAL

é preciso dar fim a este mal!

**ASSÉDIO MORAL É ILEGAL
DENUNCIE AO TEU SINDICATO!**

www.sindppd-rs.org.br



SINDPPD/RS - Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul

Endereço

Rua Washington Luiz, 186 - Centro
Cep: 90010-460 - Porto Alegre/RS

Contatos

telefone: 51 3213-6100/ fax: 51 3213-6140
e-mail: sindppd@portoweb.com.br
site: www.sindppd-rs.org.br

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

Segunda a sexta-feira, das 9h às 12h e das 13h às 18h

A cartilha **Assédio Moral: é preciso dar fim a este mal!** é uma publicação do Sindppd/RS. Sua reprodução está autorizada, desde que citada a fonte.

Arte da capa: Miriam Porciúncula
Diagramação: Raquel Casiraghi

Abril de 2010 - Porto Alegre

ASSEDIAÇÃO É ILEGAL E IMORAL

"Todo trabalho provoca estresse, é fonte de dissabores, de autoimposição e de limitação de liberdade". Marie-France Hirigoyen, psicanalista francesa, no livro Assédio moral: a violência perversa no cotidiano

O assédio pode ocorrer em qualquer lugar - entre vizinhos, na família, na escola - mas nesta cartilha trataremos especificamente do Assédio no Trabalho. Em geral, existem três tipos: assédio processual, assédio sexual e o assédio moral. Há ainda o dano moral. Trataremos dos dois tipos mais comuns que ocorrem com os trabalhadores:



ASSÉDIO SEXUAL ocorre quando há uma abordagem não desejada pelo outro, com conotação sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de seus subordinados ou dependentes. A vítima rejeita explicitamente. O assédio sexual ocorre com mais frequência contra mulheres, mas também pode ser homoafetivo, caso que é agravado de preconceito, o que caracteriza crime (segundo artigo 216-a, do Código Penal, com redação dada pela Lei 10224 de 15 de Maio de 1991. Pena: detenção de 1 a 2 anos). *Em qualquer um dos casos, a omissão do empregador é imperdoável, de acordo com o artigo 180 da Constituição.*

Exemplos: cantadas repetidas e repelidas pela vítima ou por meio de ameaças de demissão.

ASSÉDIO MORAL é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho.

DANO MORAL é quando ocorre somente **UMA VEZ**, causando medo e humilhação. **Exemplos:** maus tratos e agressividade, bater na mão do trabalhador.

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é quando ocorre terror psicológico, minando a sanidade mental da vítima e violando o princípio de dignidade humana. Embora o assédio moral seja tão antigo quanto o trabalho, ele tem se intensificado com a crescente pressão das empresas por produtividade.



Nos locais de trabalho, o assédio moral se caracteriza por um comportamento abusivo, submetendo o trabalhador de forma repetida e prolongada a constrangimentos, humilhações através de verbalizações, gestos ou ações, provocando medo e desestabilizando a relação da vítima (trabalhador) com a organização (empresa) e o local de trabalho. Promove a autoexclusão do funcionário, o que é menos oneroso para a empresa do que pagar a indenização pela demissão.

O assédio moral acontece de duas formas mais recorrentes:

Mobbing: por meio de calúnia e sabotagem o grupo, que tem um líder explícito ou oculto, isola o profissional de uma forma intensiva e tem como interesse acabar com sua carreira, saúde e relacionamentos. A perseguição é sistemática e conta com o apoio de quem tem algum tipo de poder na empresa.

Assédio Moral institucional (ou sistêmica): envolve a cultura de gestão da empresa. Acontece quando a política empresarial favorece o terror psicológico; todos os funcionários podem estar sofrendo este tipo de assédio. O conceito é mais difundido em países como os Estados Unidos e a Espanha.

QUEM ASSEDIA

Quem assedia no local de trabalho pode ser um superior, uma pessoa do mesmo nível hierárquico ou mesmo um grupo. Pode ser um subordinado, mas este é um caso raro de acontecer. Nas situações de assédio, tanto o agressor quanto o empregador ou o órgão público podem ser responsabilizados. O trabalhador que sofrer assédio pode recorrer à esfera civil, em que é gerada a indenização por danos morais e materiais. Em muitos casos a vítima pede demissão, o que dá direito ao trabalhador de ser indenizado. Existe ainda o assédio coletivo, no qual a maioria dos trabalhadores é atingida. Esta situação é mais fácil de ser combatida, já que a reação conjunta de todas as vítimas tem muito mais força e normalmente consegue o afastamento do assediador.

O perfil mais comum do assediador:

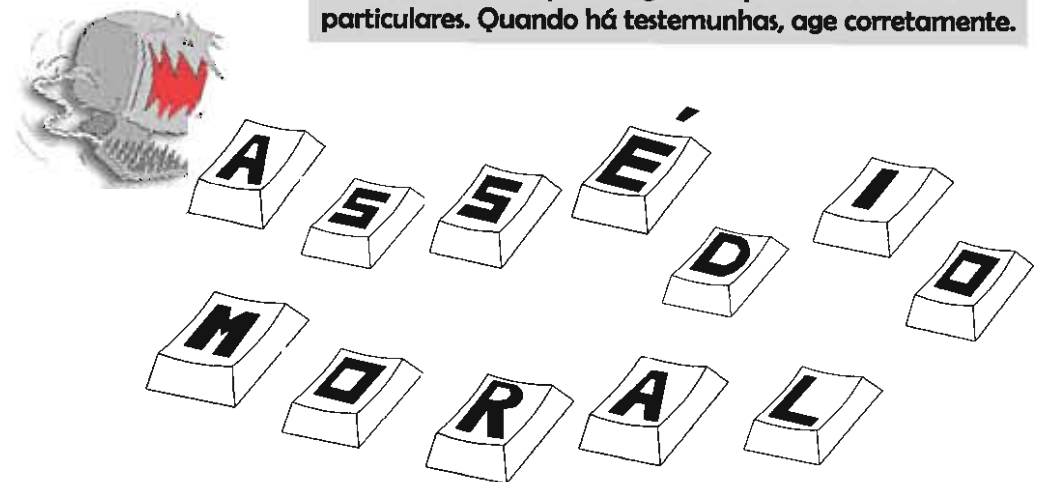
no início, se faz de amigo e se aproxima para entender como funciona a mente da vítima. Depois, usa a amizade a seu favor;

alterna humilhações com afagos e elogios;

aos poucos, demonstra não ter empatia ou interesse pelos outros funcionários, mas deseja que todos se interessem por ele;

critica tudo e todos, mas não admite ser contrariado;

costuma deixar as piores agressões para os momentos particulares. Quando há testemunhas, age corretamente.



A VÍTIMA

É difícil entender o comportamento da vítima, pois ela acha que irá conseguir superar a situação. O trabalhador assediado ignora as humilhações que sofre e pensa erroneamente que "um dia, ele [agressor] sai da minha vida". O assédio faz com que a vítima passe a duvidar de sua capacidade e de sua validade como trabalhador. Faz com que o assediado subestime seu amor próprio, produz a falência da sanidade psíquica e convence o trabalhador de que é negligente. O assédio moral é profundamente nocivo à saúde. Os problemas de saúde decorrentes de



circunstâncias ilícitas onde há abuso de direito estão previstos no artigo 187 da Constituição Civil e exigem indenização.

São vítimas mais frequentes as mulheres grávidas ou com filhos pequenos, trabalhadores que se destacam ou que estão fora do padrão, portadores de doenças.

COMO OCORRE O ASSÉDIO

Listamos, a seguir, situações em que é possível detectar o assédio moral. **Confira:**

Gestos de desprezo, zomba, crítica injusta, brincadeira de mau gosto;

Designação de novas tarefas sem treinamento, assim como a designação de tarefas perigosas ou inadequadas à saúde do trabalhador;

Atribuir erros imaginários ao trabalhador;

Não repassa nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações, atrasando-o em promoções e benefícios;

Ao trabalhador que retorna de afastamento por tratamento de saúde (como LER - Lesões por Esforços Repetitivos), **cobra o mesmo ritmo** dos demais;

Estabelecimento de regras diferentes das que servem para os outros colegas;

Sobrecarga de trabalho com prazos de entrega impossíveis de serem cumpridos. Ex.: "Você tem 3 minutos para terminar a tarefa".

Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;

Colocar o trabalhador **isolado** dos demais;

Tratar trabalhadores doentes com desconfiança, como se fossem simuladores e estivessem fingindo;

Ignorar a presença do trabalhador na frente dos demais colegas e/ou não cumprimentá-lo ou não dirigir a palavra;

Imposição de funções triviais em detrimento da formação técnica do funcionário;

Fazer circular boatos maldosos;

Forçar a demissão;

Retirar seus instrumentos de trabalho;

Agredir o assediado quando a vítima e o assediador estão sós;

Dar advertência em razão de atestado médico ou reclamação de direitos;

Proibir o trabalhador de ir ao banheiro ou vigiar o tempo que permanece no mesmo;

Colocar um trabalhador vigiando o outro fora da estrutura hierárquica da empresa;

Proibir de tomar cafezinho ou reduzir o horário das refeições;

Descontar, do horário de intervalo, o horário em que o trabalhador esteve fazendo a ginástica laboral ou outra atividade social da empresa;

Assédio sexual;

Ameaça de violência;

Exigir dedicação além da necessária à exigida para o cargo, como uma jornada de trabalho extraordinária;

Obrigar o trabalhador a fazer campanha para partido político ou um determinado candidato ou proibi-lo de se manifestar publicamente.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O TRABALHADOR

Os sintomas provocados pelo assédio moral podem ser associados, em um primeiro momento, a uma reação aguda por estresse. Se persistir, pode ser classificado como um estresse pós-traumático. Neste caso, por exemplo, a depressão ocasionada por assédio costuma ser uma depressão reativa ao fato e não uma depressão patológica, com causa indefinida - exigindo assim um tratamento diferenciado.



SÃO SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL

- Medo de trabalhar, déficit de desempenho e queda na produtividade
- Isolamento físico no trabalho e na família
- Sentimento de fracasso, culpa, vergonha e humilhação
- Depressão, medo acentuado, tristeza e perda da autoestima
- Palpitações, dores no peito, pressão alta, tremores, cansaço exagerado, irritação constante, angústia, crises de choro, distúrbios digestivos e dores generalizadas
- Aumento do consumo de bebidas alcólicas
- Transtorno do sono
- Estresse, agressividade
- Falta de concentração e memória
- Falta de interesse por diversão e diminuição da libido
- Pessimismo exagerado, principalmente em relação ao futuro
- Pensamento suicida, tentativa de suicídio e morte

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A EMPRESA

O grande número de denúncias de assédio moral tem se tornado uma característica não somente do Brasil, mas do trabalho em todo o mundo. No ano de 2004, um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostrou que na Suécia e na França, 10% dos trabalhadores diziam ser afetados pelo assédio moral. No Brasil, desde 2006, os processos judiciais por perseguição no trabalho se multiplicaram por 5.

Os efeitos nocivos desta prática contra o trabalhador também é sentida tanto em países considerados desenvolvidos como os que estão em desenvolvimento. Na indústria britânica, 18,9 milhões de jornadas de trabalho são perdidas pela prática de assédio moral. Os gastos dos governos com saúde são altos: países da União Européia concentram de 3% a 4% do PIB (Produto Interno Bruto) para tratar problemas mentais de trabalhadores. O governo dos Estados Unidos desembolsa entre US\$ 30 e US\$ 44 milhões anuais com tratamento de depressão associada aos trabalhadores.

Em alguns países, os funcionários chegam ao limite e cometem violência contra si próprios. Estima-se que, na Suécia, de 10% a 15% dos suicídios sejam decorrentes desse comportamento abusivo - do assédio moral.

Especificamente para as empresas, o assédio moral desemboca em faltas ao trabalho e a processos trabalhistas, gerando prejuízo às suas imagens.



O QUE FAZER CASO SOFRA ASSÉDIO MORAL



Seguem algumas dicas aos trabalhadores:

- Agir com cautela, evitando decisões precipitadas e sob pressão;
- Evitar se autoculpar;
- Para tomar providências, anote tudo com detalhes: a data em que ocorreu o assédio, quem estava presente, colete e guarde provas (como bilhetes e mensagens eletrônicas);
- Não se deixe abater. Converse com amigos na empresa e na família;
- Se conversar com o agressor, que seja sempre na presença de testemunhas;
- Fortaleça laços de amizade, companheirismo, relações afetivas que permitam haver confiança para falar o que sente;
- Procure o apoio jurídico do sindicato. Também busque o apoio de saúde do sindicato, CRST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador), SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ligada ao Ministério do Trabalho) ou da Comissão de Cidadania e Direitos Humanos na Assembleia Legislativa.

ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL

Sob o aspecto jurídico, no Brasil o assédio moral não é considerado crime, mas sim um ato ilícito. Não há leis federais sobre o tema, mas estaduais e municipais.

As ações judiciais procuram ter um caráter punitivo, pedagógico e reparador, como a nulidade da despedida e reintegração ao emprego (Art. 4º, I, da Lei 9029-1); podem dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado (Artigo 483, d, da CLT); além de ensejar ação de indenização aos danos morais praticados contra o empregado.

Também há a possibilidade de rescisão indireta por descumprimento de contrato de trabalho, ficando o trabalhador com direito à multa de 40% sobre o FGTS (Fundo de Garantia) e salário-desemprego, mesmo que tenha pedido a demissão.

Outras legislações que tratam sobre o tema:

ESTADUAL: Lei Complementar Estadual nº12561/06, que proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, de qualquer de seus poderes e instituições autônomas. Foi sancionada em Agosto de 2006.

MUNICIPAL (PORTO ALEGRE): Estatuto dos Funcionários Públicos do Município – artigo 196 Lei Complementar nº 133.

Constituição Federal de 1988, artigo 5º, V e X, preceitua o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com danos morais.

Artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) corresponde às condutas que se configuram em assédio moral, entre elas: exigência de serviço muito superior às possibilidades, rigor excessivo e redução do trabalho com diminuição da remuneração (em que o empregado poderá rescindir o contrato e pedir indenização por dano moral).

A resolução 1.488 do Conselho Federal de Medicina, recomenda que o médico do trabalho faça uma relação direta entre o transtorno da saúde física-mental e a atividade do trabalhador para que possa ser caracterizado o assédio.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

Combater o assédio moral é uma tarefa da empresa e que pode ser também assumida pelos próprios trabalhadores por meio de suas organizações (como a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Nesta cartilha, sugerimos algumas medidas:

Implementar políticas para diminuir o estresse e aumentar a integração na empresa, ressaltando os valores éticos e morais

Realizar campanhas nas empresas para divulgar informações sobre o assédio moral

Realizar reuniões mensais com toda a equipe profissional para fortalecer a integração com a empresa e entre os colegas

DEPOIMENTOS*

Reproduzimos aqui depoimentos de trabalhadores que sofreram assédio moral e de especialistas. São percepções sobre como ocorreu a prática, o sentimento de ser afetado e como cada um lidou com a agressão.

"O mais terrível é que essa violência se desenvolve sorrateiramente, silenciosamente. Por não encontrar apoio junto aos colegas e nem na direção da empresa, e por medo de perder o emprego, a vítima dificilmente consegue escapar da situação a que foi condenada".

Juíza Márcia Novaes Guedes, autora do livro Terror Psicológico no Trabalho

"Depois de 20 anos dedicados ao banco, não merecia isto". *Viviane Barros*, 38 anos, foi colocada em funções abaixo de sua qualificação e isolada em um setor que não era o seu. Entrou em depressão, engordando 40 kg. Foi demitida e não pôde sequer levar sua agenda de telefones. Na Justiça conseguiu ser reintegrada, mas como as humilhações não pararam, entrou com uma ação pedindo indenização.

O psicólogo gaúcho e ex-vendedor *Auvrahy Barão*, de 30 anos, afirma que os 5 anos que trabalhou para uma multinacional de consumo foram os piores de sua vida. Ele conta que tinha de bater metas de vendas. Quando isso não acontecia, os vendedores eram obrigados a entrar em um caixão e permanecer alguns instantes dentro dele, enquanto colegas lhe dirigiam ofensas e tiravam fotos. "Aguntei porque tinha medo de perder o emprego, mas não há dinheiro que compre a dignidade". O trabalhador entrou com ação na Justiça.

Paulista Luciana Cury, de 47 anos. "Às vezes deprimida, achava que seria melhor morrer". Na volta de um afastamento de LER, percebeu que alguma coisa havia mudado. "Tudo começou com pequenas piadas. Diziam que eu tinha LERdeza. Quando levas de demissões começaram a ocorrer, diziam que eu mantinha a doença para me segurar no emprego". O estresse e a insistência em não faltar o emprego agravaram sua LER, e a secretária acabou se aposentando por invalidez. Ingressou na Justiça reivindicando indenização por assédio moral.



"Nas sociedades do nosso mundo ocidental altamente industrializado, o posto de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar a outra sem risco de chegar às barras de um tribunal".

Psicólogo alemão radicado na Suécia

* Todos os depoimentos foram retirados da Revista *Época* de 22/09/2008, páginas 82 a 87.

BIBLIOGRAFIA

ANDES (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior). Disponível em: www.andes.org.br

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: www.assediomoral.org

AULA DE JUSTIÇA DO TRABALHO - programa com o advogado paulista Luiz Carlos Moro, especializado em ações de assédio entre funcionários públicos. Programa Exibido na TV Justiça - Canal 8, em 05 de Fevereiro de 2009.

BARRETO, Margarida M.S. Uma Jornada de Humilhações. São Paulo: PUC-SP, 2000. Dissertação de Mestrado em Psicologia Geral, PUC-SP, 2000.

CARTILHA ASSÉDIO (I)MORAL. Pelotas: Cerest (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Macrorregião Sul).

CARTILHA ASSÉDIO MORAL. Porto Alegre: Semapi, 2007/2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal Estar no trabalho – Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MTE (Ministério do Trabalho e do Emprego). Disponível em: www.mte.gov.br

MENDONÇA, Martha e NEVES, Maria Laura. O pesadelo do assédio moral. Revista Época, p. 82 a 87, 22 de setembro de 2008.

Sindicalize-se!

**O sindicato é mais forte com você.
Você é mais forte com o sindicato.**

Um sindicato forte e atuante tem mais chances de conseguir reajustes salariais maiores, combater irregularidades, como o assédio moral, e melhorar as condições de trabalho do trabalhador. Venha conhecer o Sindppd/RS! E já aproveite para se sindicalizar.

Mais informações em www.sindppd-rs.org.br



Para o combate ao assédio moral, o Sindppd/RS disponibiliza serviços jurídicos e de saúde aos trabalhadores. Para acessá-los, basta marcar um horário com o sindicato, pelo telefone **(51) 3213-6100**.

HORÁRIO DE ATENDIMENTO

Assessoria Jurídica: 3ª feiras, das 11h às 13h e 5ª feiras, das 10h às 12h e das 16h às 18h

Assessoria de Saúde: 4ª feiras, das 10h às 12h e das 14h às 18h