

CARTILHA

Assédio Moral no Trabalho



Violência e Humilhação do Cotidiano

Apresentação

O assédio moral ou a violência moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho.

No entanto, as relações de trabalho no mundo globalizado, intensificaram, agravaram e banalizaram a sua incidência.

O objetivo desta cartilha é informar e formar o trabalhador, a fim de possibilitar o aprofundamento do debate e conhecimento do tema, que tem sua importância enfatizada diante do prognóstico que a disseminação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho, terá como consequência nas próximas décadas, as relações de trabalho caracterizadas pela depressão, angústia e outros danos.

Com a elaboração desta publicação pretendemos esclarecer aos trabalhadores e trabalhadoras da sociedade em geral sobre as questões relativas ao assunto sob o ponto de vista da caracterização, consequências e atitudes possíveis para o combate desta prática nociva de violência do cotidiano.

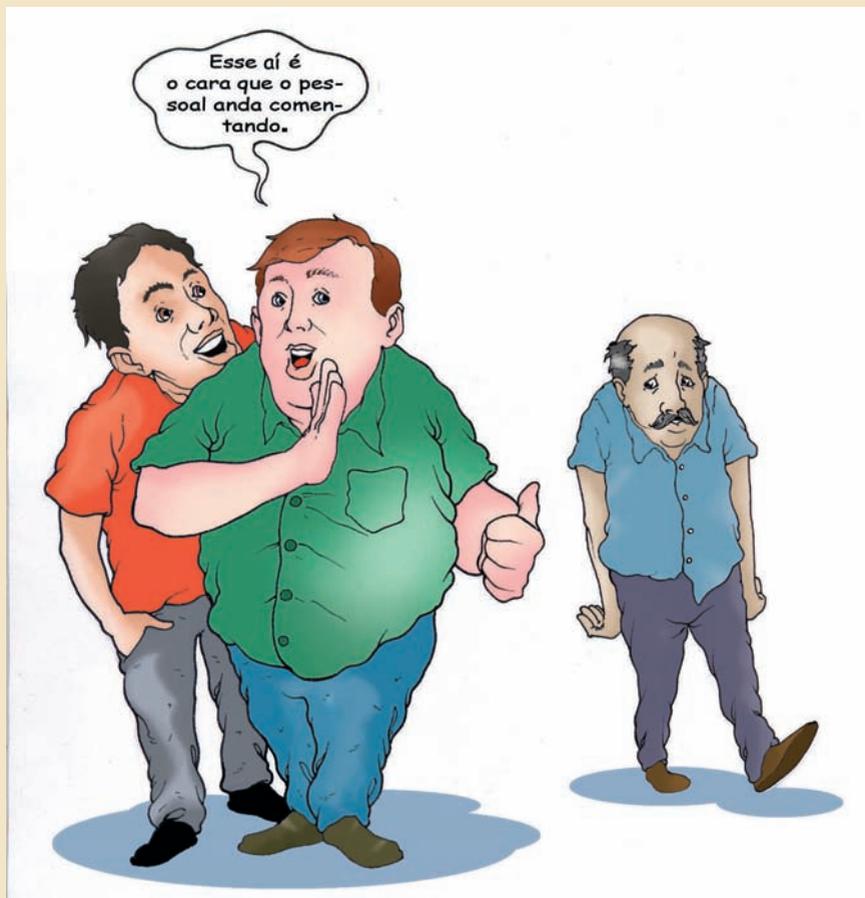
1. O que é assédio moral?



O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, que ofendem a sua dignidade ou integridade física, cabendo destacar que em alguns casos um único ato pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

2. Qual o objetivo do assédio moral?



O objetivo do assediador, de regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

3. Como se manifesta o assédio moral?



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

- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este 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 se expressar, sem explicar os motivos;
- despromoção injusta com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

- 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, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banho
- 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 da continuação do trabalho, 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.

4. Quem são os alvos preferenciais?



- trabalhadores com mais de 35 anos;
- os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar e são mais competentes que o agressor;
- pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem só;
- pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que o assedia;
- homens em grupo de mulheres e mulheres em um grupo de homens;
- mulheres casadas, grávidas ou as que têm filhos pequenos.

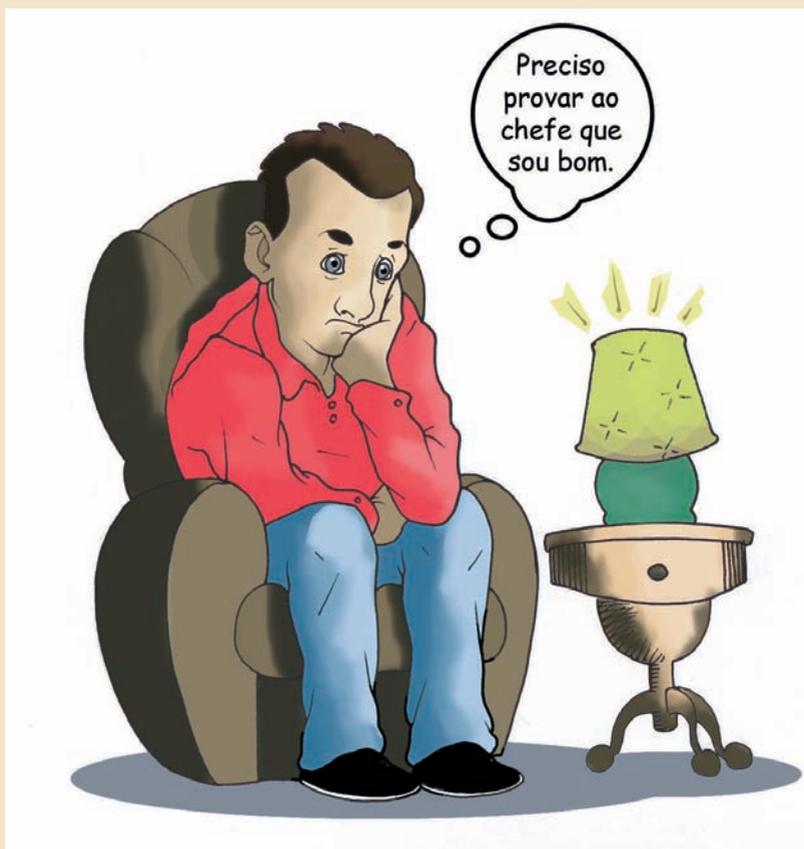
5. Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?



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

Assim, é atribuído ao empregador o direito de determinar o modo de como é exercida a atividade do empregado, o direito de fiscalizar e controlar o trabalho deste bem como impor-lhe sanções disciplinares sujeitando-se aos limites legais.

6. O assédio ocorre apenas entre superior e subordinado?



Não. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar.



7. Quais as conseqüências do assédio moral sobre a saúde?

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas 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 memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- sensação negativa em relação ao futuro;
- mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- redução da libido;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas,
- tentativa de suicídio.

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, 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 demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos

t r a b a l h i s t a s
in

e
deniza

ções em razão do assédio sofrido.



8. Há proteção legal para as vítimas?

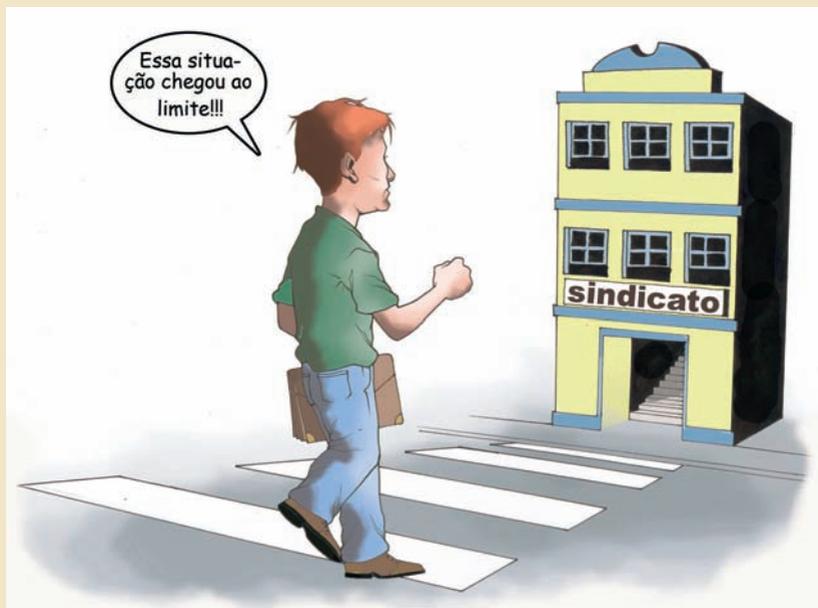
A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido.

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.

No campo da previdência a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como doença relacionada ao



trabalho.



9. 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.

Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico e de psicólogos

ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.



10. 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 exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

- os danos emergentes (estimado no que a vítima efetivamente perdeu ficando doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos);
- os lucros cessantes (estimado no que a vítima deixou de ganhar, como no caso em que o trabalhador pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver indenização por danos morais,

11. O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer



alguma influência?

Sim. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc). Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

12. Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral?

O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Essa responsabilidade atribuída ao empregador decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

Considerações Finais

O assédio moral constitui uma conduta grave que deteriora o ambiente e as relações de trabalho causando danos impossíveis de se medir sob suas vítimas.

É importante que os trabalhadores estejam atentos a essa prática a fim de que possam identificá-la e buscar soluções para o problema.

A conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para desmistificá-la no local de trabalho e o caminho mais seguro para prevenir e erradicar sua presença onde estiver instalada.



EXPEDIENTE

SINDICATO DOS AUXILIARES DE
ADM. ESCOLAR DE JUIZ DE FORA
Esta é uma publicação do SINAEEIJF.
Secretaria de Imprensa

Responsável : Diretoria Executiva

Ilustração: Rafael Barbosa

Home Page: www.sinaaejf.org.br

Rua Halfeld, 651/1206 Centro Juiz de Fora - MG
CEP - 36010-003 Telefax: (32)32175353



SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO
ESCOLAR DE JUIZ DE FORA MG

www.sinaaejf.org.br

Rua Halfeld, 651 sala 1206 - Centro - Juiz de Fora MG - CEP 36.010-003
Telefax (32) 3217.5353 - CNPJ 65.249.625/0001-37