



ASSÉDIO moral



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior





Expediente:

Produzido pela Assessoria de Comunicação do ANDES-SN
SCS, Qd. 2, Bl. C, 5º andar - CEP 70.302-914 - Brasília-DF
Tel. 61 3322 7561
www.andes.org.br

Diretor de Divulgação e Imprensa: Evson Malaquias de Moraes Santos
Pesquisa e texto: Damaris Medina (advogada da Assessoria Jurídica
Nacional - Alino & Roberto Advogados)
Diagramação: William Mello
Tiragem: 50 mil exemplares
MAIO / 2008





Assédio Moral

Introdução¹

O que é assédio moral?



Assédio moral ou Violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexocausal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada

¹ A presente cartilha foi elaborada a partir da compilação das informações contidas nas Cartilhas da Fenajufe, SindJustiça-RJ, APUFPR-SSIND e Portal Assédio Moral:<www.assediomoral.org>.





por Dra. Margarida Barreto. Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações".

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então, o assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien". O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*.

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

O que é humilhação?

Conceito: É um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.





1. Assédio moral no trabalho



De acordo com estudos publicados no sítio www.assediomoral.org, assédio moral pode ser definido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacredi-





tada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais. (Fonte: www.assediomoral.org).





2. Condutas que caracterizam o assédio moral:

- dar instruções confusas ou imprecisas ao trabalhador;
- designação de novas tarefas sem treinamento;
- designação de tarefas que são perigosas ou inadequadas à saúde do trabalhador;
- bloquear o andamento do trabalho alheio;
- atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações;
- sobrecarga de trabalho com prazos de entrega impossíveis de serem cumpridos;
- mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;
- ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não dirigir a palavra;
- fazer críticas ao trabalhador em público ou, ainda, brincadeiras de mau gosto;
- impor-lhe horários injustificados;





- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador;
- forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor só para isolá-lo;
- retirar seus instrumentos de trabalho (computador, fax, telefone, etc);
- agredir o assediado somente quando o assediador e a vítima estão a sós;
- advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;
- colocar um trabalhador vigiando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa;
- proibir de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- assédio sexual;
- ameaças de violência.



3. Efeitos do assédio moral sobre a saúde



Importante salientar que, além desses efeitos, o assédio moral causa a perda do interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias existentes, como também o surgimento de novas doenças.



4. O que as vítimas podem fazer



Segundo constatação dos estudiosos do tema, há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, e em sua maioria mulheres.

As pessoas que se sentem vítimas de assédio devem agir com cautela, evitando decisões precipitadas e sob pressão das emoções. As seguintes iniciativas devem ser consideradas:

- resistir: desenvolver comportamento afirmativo, evitando auto culpabilidade, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos sem descontar sobre eles as raivas e ressentimentos decorrentes da situação;





- juntar evidências do assédio: deve-se anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que provem a conduta do assediador);
- conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas;
- denunciar: contactar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem estar dos trabalhadores;
- procurar seu sindicato e relatar o acontecido.

5. O assédio moral 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 superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou assediado, mas as características de conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.





6. Há proteção legal para as vítimas

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações publicadas no sítio www.assediomoral.org, no Brasil, há, atualmente, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral já foram aprovados e outros estão em tramitação.



Entre as localidades que já possuem legislação sobre o tema, estão as cidades de São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Campinas e Maceió/AL e o Estado de Pernambuco. O Rio de Janeiro já condena a prática desde de 2002.

Há também, em âmbito federal, entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores. Nas localidades que já existem condenações, as penalidades prevêem: multa, advertência, suspensão e até demissões dos assediadores.

No entanto, nos estados que não há legislação específica, 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 (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador da doença relacionada ao trabalho.





7. Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral?

O assediador e o empregador (ou órgão público) podem ser responsabilizados, solidariamente, na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e o assediador pode sofrer punição na esfera administrativa/ laboral (desde de advertência até a demissão).



8. Indenização



Os danos sofridos pela vítima de assédio moral podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba pedindo demissão e, no caso do servidor público, exoneração ou abandona o cargo. Isto tudo dá ao trabalhador o direito de ser indenizado.

9. Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?

O ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, ao assediado. O assediado pode usar como provas bilhetes, mensagens eletrônicas e testemunhas.

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 de danos morais, a prova é o próprio sofrimento, a humilhação que vem sendo causada ao trabalhador.





10. Como prevenir o assédio moral



- realização de campanhas nas empresas ou nos órgãos públicos para a divulgação das informações sobre o assunto;
- treinamento dos funcionários, ressaltando os valores éticos e sociais que devem ser adotados no ambiente profissional;
- reuniões mensais com toda a equipe profissional;
- ouvidoria: com a implementação de caixa de sugestões, onde cada funcionário poderá expor, anonimamente, sua situação, não se intimidando com possíveis represálias.

Dessa forma, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para poder lutar contra ele.





