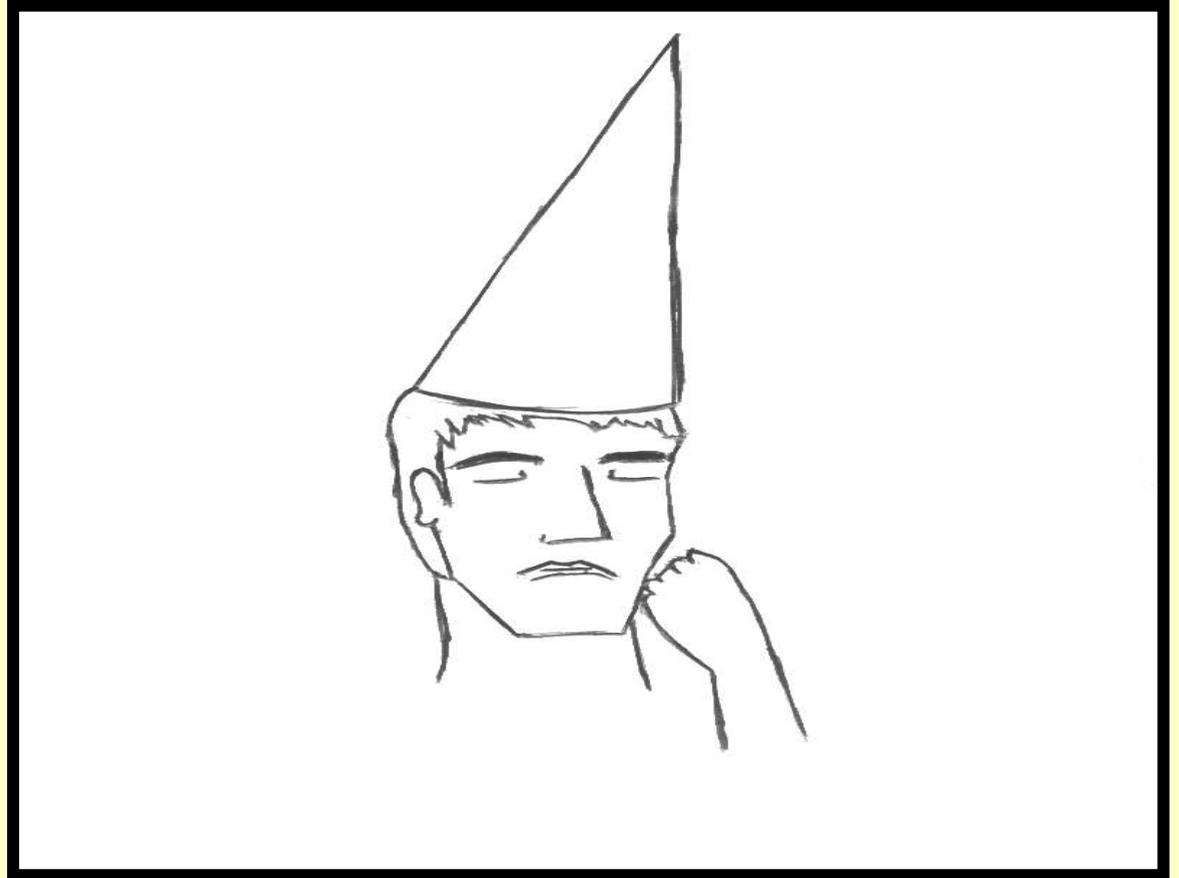
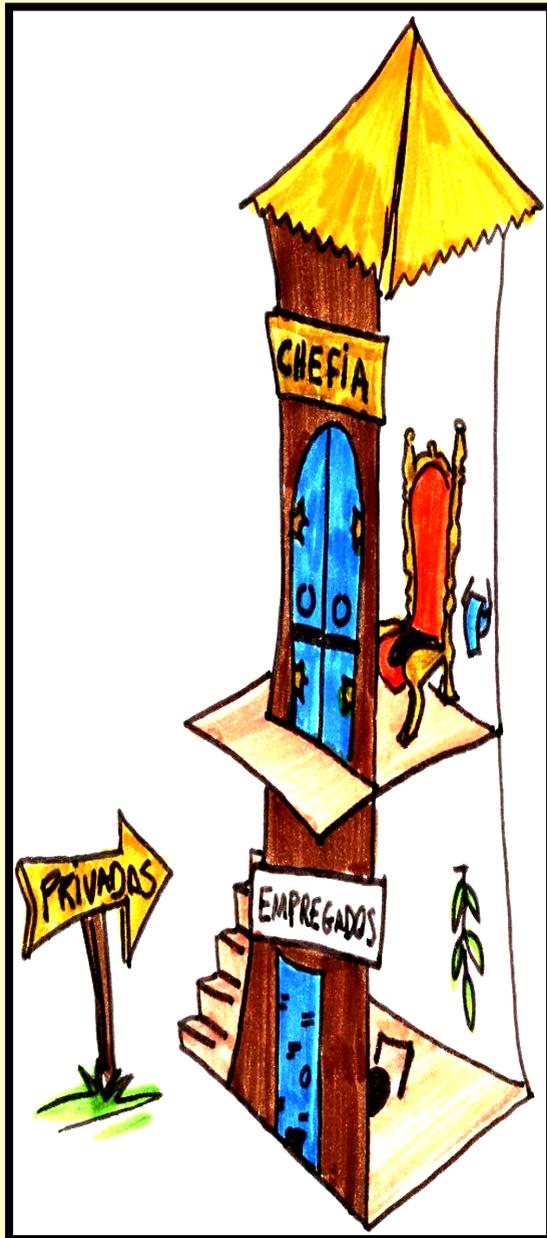


ASSÉDIO MORAL



No Local de Trabalho...



A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Atualmente vem aumentando, em virtude de:

- **Novas relações de trabalho/precarização**
- **Pressões por produtividade**
- **Desumanização do ambiente de trabalho**
- **Aumento da Competitividade, dificultando que o espírito de cooperação e solidariedade surja entre os trabalhadores**
- **Distanciamento entre os dirigentes e trabalhadores**
- **Políticas econômicas**
- **Mudanças tecnológicas**
- **Novo perfil exigido do trabalhador**

Leis - São importantes, embora apenas as leis não resolvam o problema.

Importância da conscientização:

- **da vítima**
- **do agressor**
- **da sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.**
- **Não se pode discutir assédio moral isoladamente, mas sim num contexto social, político e cultural.**

CONCEITO

- **Assédio moral tem estreita ligação com o conceito de humilhação**
- **Segundo o dicionário Aurélio, humilhação significa: rebaixamento, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar.**



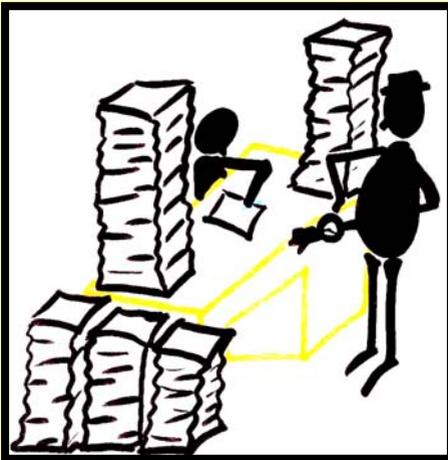
Que se entende por Assédio Moral?

- **Assédio Moral**: é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

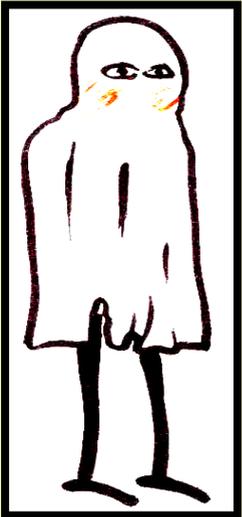
Quais as condutas (mais comuns) que caracterizam o Assédio Moral?



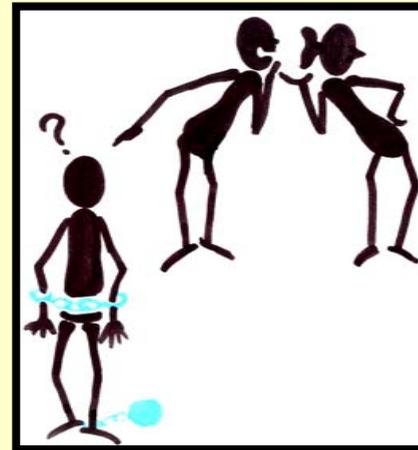
- **Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;**
- **bloquear o andamento do trabalho alheio;**
- **ignorar a presença na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra.**



- **atribuir erros imaginários ao trabalhador;**
- **pedir-lhe, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-lo com tarefas;**



- **ignorar a presença na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe 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 e/ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares;**



- **forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor para isolá-lo;**
- **pedir-lhe a execução de tarefas sem interesse e/ou não lhe atribuir tarefas;**

- **Retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa, etc...)**
- **agredir o assediado somente quando o assediador e vítima estão a sós;**
- **proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador;**



Qual o perfil da vítima do assédio moral?

- **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;**
- **saudáveis, escrupulosos e honestos, perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;**
- **pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;**

- **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 assedia;**
- **quem têm limitação de oportunidades por serem especialistas;**
- **Homens em um grupo de mulheres e mulheres em um grupo de homens;**



**Com relação às mulheres acrescentam-se ainda:
as casadas, grávidas ou as que têm filhos pequenos;**



**Além dos trabalhadores acima citados, pode-se ainda
destacar o “assédio moral” vivenciado pelos egressos do
sistema prisional.**

Quem agride?

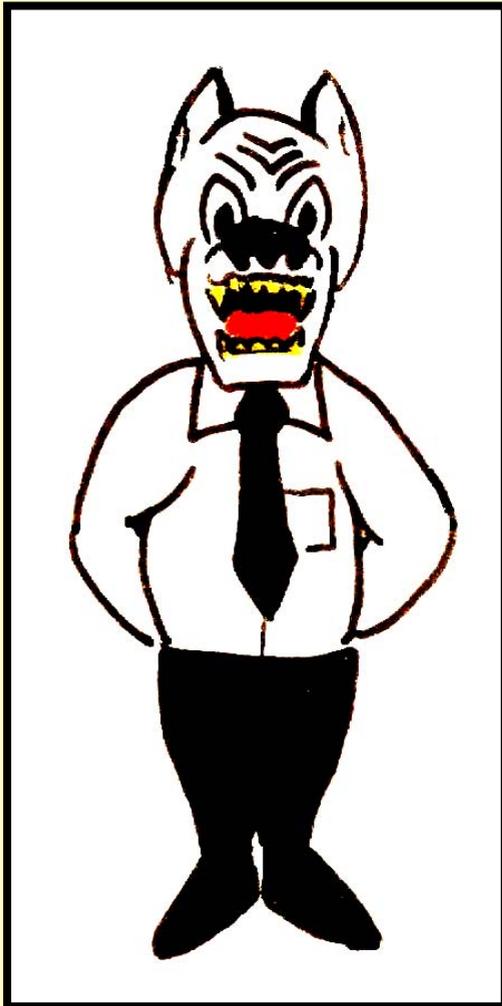
- **Um superior (chefe) agride o subordinado. É a situação mais frequente.**
- **Um colega agride outro colega**
- **Um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer.**

Qual o perfil do assediador?

- **Martha H. Furtado de Mendonça Schmidt, em sua obra “ O assédio moral no direito do trabalho”, apresenta o perfil do assediador (baseado em observações de trabalhadores):**



Profeta - para ele demitir é “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.



- *Pit-bull* - humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações;



- *Troglodita* - é aquele que sempre tem razão!



- *Garganta* - vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele;



- **Tigrão** - quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessidade de público para sentir-se respeitado.



- *Mala-babão* - é um “Capataz moderno” que controla e persegue os subordinados com “mão de ferro”;



- **Grande irmão -
finge ser amigo
do trabalhador,
mas depois de
conhecer seus
problemas
particulares
manipula-o na
primeira
oportunidade;**



- **Tassea (“Tá se achando”)** - É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

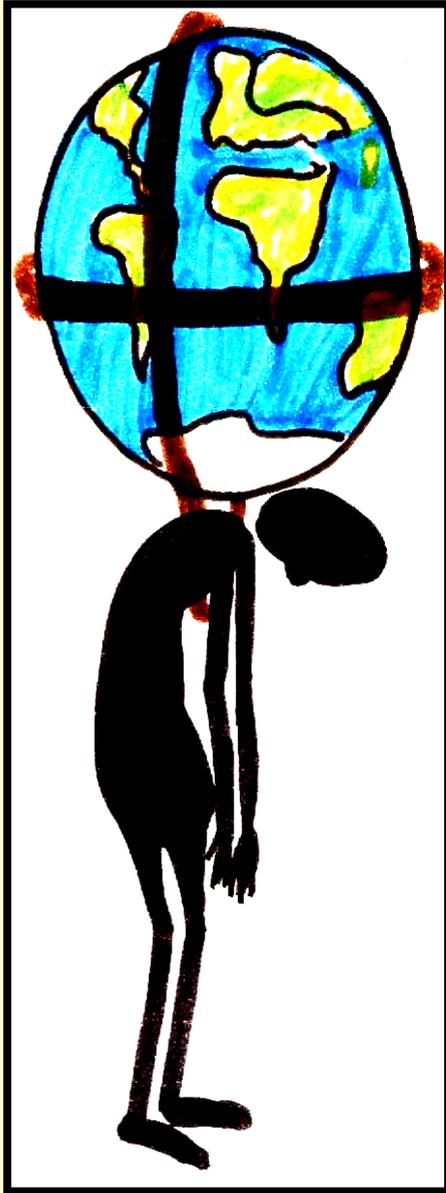
Quais as Consequências do Assédio Moral?

1- Perdas para a Empresa

- **As perdas para o empregador podem ser resumidas em:**
- **queda da produtividade e menor eficiência; imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;**

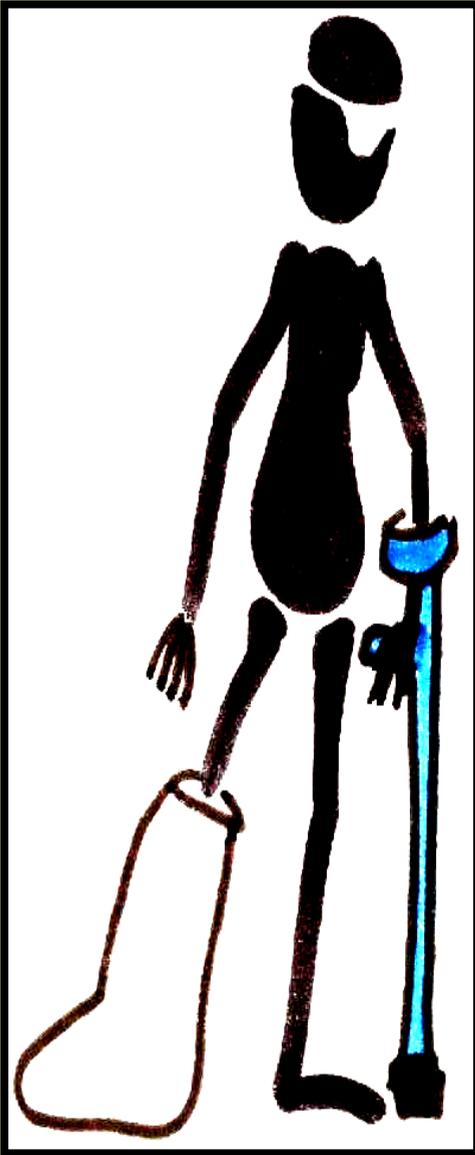
- **Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;**
- **doenças profissionais, acidentes de trabalho e dano aos equipamentos;**
- **troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;**
- **aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.**





2- Perdas para o Assediado

- **Perda da motivação, criatividade, capacidade de liderança, espírito de equipes;**
- **Poucas chances de se manter “empregável”**
- **Por se sujeitar às mais diversas humilhações adoece psicológica e/ou fisicamente**

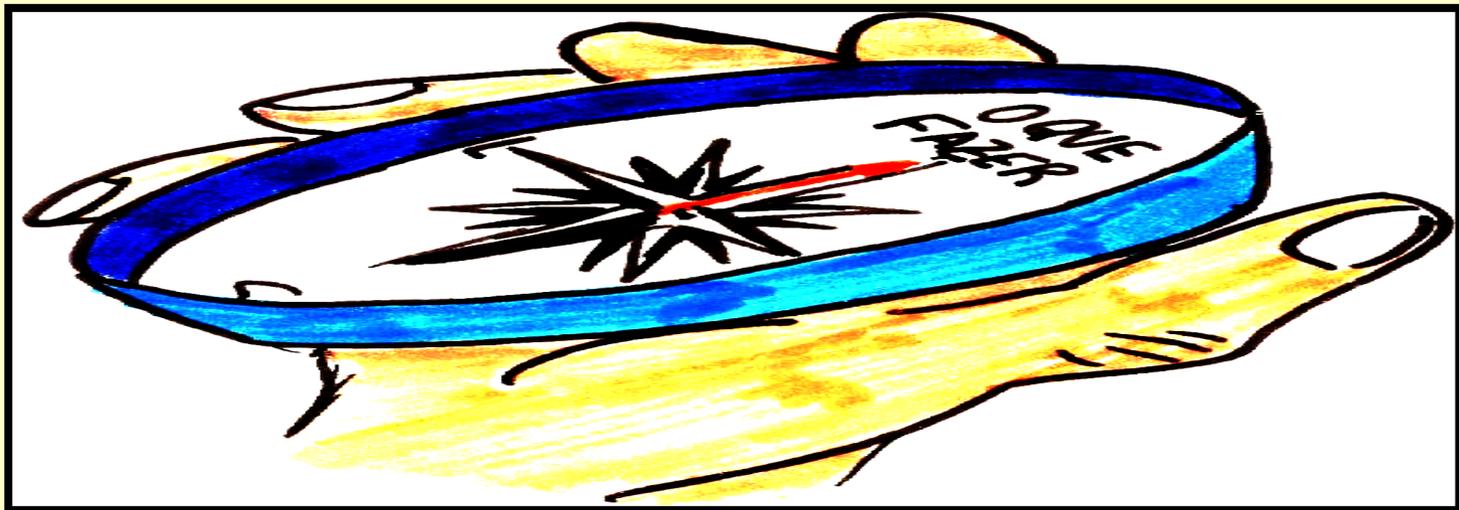


- **A maior consequência é registrada no campo de saúde do trabalho.**
- **Aumentam os riscos de vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho**
- **O empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro**
- **Pode vir a ser demitido por baixa produtividade**

Como deve se posicionar a vítima diante do assédio moral?

- **Conhecer o que é o Assédio Moral e suas características;**
- **distinguir do assédio moral outras tensões no trabalho como desavenças eventuais, “stress” e contrariedades;**
- **se constatado o assédio, deve reunir provas para a sua comprovação;**

- **Denunciar o assédio moral aos recursos humanos, à CIPA e ao SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho) da empresa, ao sindicato profissional e à comissão de conciliação prévia, se existente;**
- **não obtendo êxito quanto a essas ultimas providências, denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.**



Como deve se posicionar o empregador (empresa) diante do Assédio Moral?

- **Se o empregado for vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, a empresa será responsabilizada. Poderá a vítima requerer a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, e, também, indenização por danos morais e materiais. Em razão, pois, de sua responsabilidade, cabe ao empregador, diante da notícia de assédio moral, tomar as seguintes providências:**

- **Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas;**
- **avaliar a situação, através de ação integrada dos recursos humanos, da CIPA e do SESMT;**
- **oferecer todo o apoio médico e psicológico à vítima e, caso já tenha sido demitida, a sua readmissão;**

- **Exige-se da empresa, em caso de abalos à saúde física e/ou psicológica do empregado, decorrentes do assédio, a emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho. Em caso de empresas de pequeno porte, em que o assediador pode ser o próprio em**
- **pregador, somente a conscientização e a prevenção podem ser eficazes contra o assédio moral.**

É importante a empresa:



- Estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, com fator de prevenção e reflexão
- realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema
- A empresa deve criar um código de ética, que proíba todas as formas de discriminação
- criar na empresa “espaços de confiança”, representados por exemplo por “ouvidores” (receberão e encaminharão as queixas sobre assédio).

Finalizando

Em razão de sua importância e de seus efeitos perversos, o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelo empresariado, mas por toda sociedade... Desmistificar a questão do assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença, onde já tiver se instalado.



“Assédio Moral no local de Trabalho”

- **Sílvia Maria Zimmermann e Tereza Cristina Dunka R. dos Santos (Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região)**
- **Wilma Coral Mendes de Lima (MTE/Delegacia Regional do Trabalho/SC)**

“Assédio Moral no local de Trabalho”

- **Carla Rose Kempinski (ASGF - Associação de Surdos da Grande Florianópolis);**
- **Dariu Fernando da Cunha (FAÇA - Fundação Açoriana para o Controle da Aids);**
- **Simone Lisboa Scheffler Anselmo (Conselho de Comunidade de Florianópolis);**
- **Silvio de Souza (MTE/Delegacia Regional do Trabalho/SC)**