

ASSÉDIO MORAL



... no local de trabalho

APRESENTAÇÃO

Dando consequência à política de combate a todas as formas de discriminação nas relações de trabalho, o NUCODIS, em conjunto com suas parcerias, deliberou pela elaboração desta cartilha, abordando o tema "Assédio Moral" que, embora não seja um fenômeno novo, ganhou atualidade com o processo de flexibilização e competitividade que intensifica e generaliza o problema nos ambientes de trabalho.

Esperamos que as informações nela contidas contribuam para que empregados, empregadores, os diferentes atores sociais que interagem com o mundo do trabalho identifiquem ações e atitudes que caracterizam o "Assédio Moral" e, num processo de reflexão e conscientização, adotem posturas e programas que resgatem o respeito à dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício para gerar produtividade. Um trabalho decente com qualidade, conformando cidadania. Bom proveito!

Odilon Silva
Coordenador NUCODIS/DRT/SC

A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, podendo - se dizer, na verdade, que é tão antiga quanto o trabalho. Atualmente, porém o problema vem aumentando, em virtude das novas relações de trabalho.

As pressões por produtividade e o distanciamento entre os dirigentes e trabalhadores, inclusive das minorias, resultam na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, aumentando a competitividade e dificultando que o espírito de cooperação e de solidariedade surja entre os trabalhadores.

Apesar de muito importantes, não são apenas as leis que resolverão o problema, mas, principalmente, a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e de sua omissão.



1) CONCEITO

Assédio Moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente 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.



2) Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral:

- dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- bloquear o andamento do trabalho alheio;



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



- ignorar a presença do trabalhador 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;



3. 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;
- os que 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.

4. Perfil do Assediador

Quem agride?

- um superior (chefe) agride um subordinado. É a situação mais freqüente;
- um colega agride outro colega;
- um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da empresa, tem uma maneira de exercer a chefia, que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega, que é promovido a chefe, sem que o grupo tenha sido consultado.

Martha Halfeld 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.



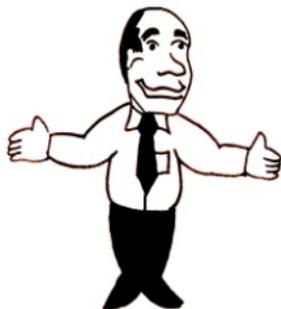
- **Pit-bull** - humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.

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



- **Tigrão** - quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita 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.



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

- **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.



5. Conseqüências do Assédio Moral

a) 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 danos 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.



b) perdas para o assediado:



Dependendo do perfil psicológico do assediado e de sua condição social, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral no ambiente de trabalho é limitada, justamente por ser o empregado a parte mais fraca da relação. Surgem, então, empregados desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem "empregáveis".

Acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações, adoecendo psicológica e/ou fisicamente.

Uma das conseqüências mais marcantes do assédio moral é justamente registrada no campo de saúde e segurança do trabalho, pois, diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que foi lhe conferido, o empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro.

Em conseqüência, quando não é demitido pela baixa produtividade, aumentam os riscos de vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes do trabalho.



6) 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 últimas providências, denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.



7) 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 de SESMT.
- buscar, através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor. Caso isso não seja possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o assediador, inclusive sua demissão, se necessária.

- 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 empregador, somente a conscientização e a prevenção podem ser eficazes contra o assédio moral.



8) Ações preventivas da Empresa:

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores, quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador, em relação às práticas de assédio moral.

Por isso, é importante estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção e reflexão. Para conscientizar os trabalhadores é importante a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema.

A empresa deve, também, criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do trabalhador. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados na empresa "espaços de confiança", representados, por exemplo, por "ouvidores", que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio.



Considerações finais

O objetivo desta cartilha é tratar de um tema ainda pouco discutido, mas, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia. Em razão de sua crescente 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.



ORGANIZADORES DA CARTILHA:

- 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).

ORGANIZADORES DO TEXTO:

- Silvia Maria Zimmermann**;
- Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos** (Ministério Público do Trabalho- Procuradoria Regional do Trabalho /12ª Região);
- Wilma Coral Mendes de Lima** (Ministério do Trabalho e Emprego - Delegacia Regional do Trabalho/SC).



NUCODIS / DRT/SC

Núcleo de Combate à Discriminação
e Promoção da Igualdade de Oportunidades

