

TEMÁTICA

- **ASSÉDIO MORAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

VÍDEO ASSÉDIO MORAL (YOU TUBE)

- Vídeo sobre assédio moral apresentado em um trabalho acadêmico realizado na disciplina de Psicologia Organizacional, na UNISC - Universidade de Santa Cruz do Sul, 2007.

Denise Daile D Schott, Michele Josiane Muller, Márcia Regina da Silva, Natália Steinhaus
Veja vídeo completo [4'36"]

- http://www.youtube.com/watch?v=L5_uQ_P1-Fw&feature=related
- Fonte: www.assediomoral.org

CONCEITO

- **O assédio moral é uma FORMA PERVERSA DE VIOLÊNCIA no ambiente de trabalho e consiste na exposição do(a) trabalhador(a) a situações humilhantes e constrangedoras, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias, de forma repetitiva e prolongada, por chefias, colegas ou subordinados.**

Para Marie-france Hirigoyen (psiquiatra e psicanalista) assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”

NÍVEIS DE ASSÉDIO MORAL

- Geralmente a figura do(a) assediador(a) ocupa cargo de chefia e possui relação hierárquica em relação aos demais funcionários (assédio moral vertical descendente);
- Há casos de assédio moral entre colegas de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) que pode ser autônomo ou decorrer do assédio moral vertical descendente;
- Hipótese menos comum de todas se caracteriza pelo assédio moral dos subordinados em relação ao superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente).
- Então, para configurar o assédio moral o mais importante não é o nível hierárquico do(a) assediador(a) ou do(a) assediado(a), mas as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.

DESIDERATO DO(A) ASSEDIADOR(A)

- **Forçar o(a) trabalhador(a) a pedir demissão, aposentadoria ou remoção para outro local de trabalho;**
- **Mudar a maneira pela qual o(a) trabalhador(a) se posiciona sobre determinado assunto (deixar de lutar por algum direito, por exemplo);**
- **Humilhar como forma de punição por alguma opinião ou atitude;**
- **Aumentar o seu poder de controle sobre os(as) trabalhadores(as).**

-
- **Para isso, utiliza o abuso de poder e a manipulação perversa, ou seja, com a intenção de causar sofrimento e danos à vítima.**
 - **O assédio moral é um instrumento perverso de controle e disciplina dos(as) trabalhadores(as).**
 - **Ao manter um membro da equipe sob ameaça e humilhação constante, o(a) assediador(a) consegue colocar os outros sob pressão para cumprir metas abusivas.**

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

- Escolher a vítima e isolá-la do grupo, impedindo-a de se expressar;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar diante dos colegas;
- Vigilância acentuada e constante contra a vítima;
- Não repassar nenhum trabalho ao(à) trabalhador(a), provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações;
- Dar ordens confusas e sem precisão ou, ainda, exigir tarefas inúteis;
- Dar um prazo muito curto para uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando;

-
- **Exigir tarefas incompatíveis com as habilidades e formação do(a) trabalhador(a);**
 - **Estabelecer regras de trabalho diferentes das regras que funcionam para os outros;**
 - **Recusar-se a falar com o(a) trabalhador(a), só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes;**
 - **Proibir o(a) trabalhador(a) de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;**
 - **Fazer piadas e divulgar boatos sobre a sexualidade ou a moral do(a) trabalhador(a);**

-
- **Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;**
 - **Fazer ameaças ou intimidações;**
 - **Colocar à disposição, retirar gratificações com argumentos subjetivos;**
 - **Tratar trabalhadores(as) doentes com desconfiança, como se fossem simuladores e estivessem fingindo.**
 - **Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;**
 - **Proibir de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;**
 - **Colocar um(a) trabalhador(a) controlando o(a) outro(a), fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa**
 - **Não fornecer ou retirar os instrumentos necessários para a execução das funções.**

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

- **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 comportamento, reproduzindo as condutas de violência moral;**
 - **Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;**

-
- **Falta de interesse por diversão e redução da libido;**
 - **Depressão;**
 - **Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;**
 - **Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;**
 - **Tentativa de suicídio.**

EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA MULHER E NO HOMEM

Embora as emoções se manifestem independentes do sexo, os sentimentos e as reações nas situações de humilhação e constrangimentos têm efeitos diferenciados

MULHERES:

- **expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu.**

HOMENS:

- **Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se;**
- **Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima;**
- **Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.**

A Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da PUC/SP, durante dois anos e meio de pesquisas constatou que nas consultas realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que:

- **80% sofriam dores generalizadas;**
- **45% apresentavam aumento de pressão arterial;**
- **60%> queixavam-se das palpitações e tremores;**
- **40% sofriam redução da libido.**

-
- **Segue quadro tabulado, resultado da mesma pesquisa, onde pode se observar como a mulher e o homem reagem ao assédio moral.**

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3 ¹⁸

ASSÉDIO MORAL CONTRA TRABALHADOR(A) DOENTE

- O(a) trabalhador(a) ganha uma advertência após a apresentação de atestado médico;
- É ridicularizado(a) por causa de sua doença, sendo normalmente chamado(a) de preguiçoso(a) ou folgado(a). São comuns as frases “só quer dormir até mais tarde”, “tá com frescura”, “é frouxo(a)”, “não tem ritmo”, “está com lerdeza”;
- É controlado em suas idas ao médico;

-
- Os(as) trabalhadores(as) doentes são colocados em locais diferentes dos demais para estimular a discriminação;
 - É colocada outra pessoa no posto de trabalho para constranger o(a) trabalhador(a) que retorna de tratamento;
 - Tentam retirar gratificações durante licença-saúde ou assim que o(a) trabalhador(a) retorna ao local;
 - O(a) trabalhador(a) é colocado(a) em disponibilidade durante licença médica ou assim que retorna.

PERFIL DO(A) ASSÉDIADO(A)

Pessoas que:

- a) resistem às investidas dos chefes;**
- b) trabalham mesmo doentes;**
- c) são capazes e criativas;**
- d) são maiores de 35 anos e em sua maioria mulheres;**
- e) não são incompetentes, sem qualificação profissional ou inexperientes.**

Conclui-se que o alvo do agressor é desqualificar e rebaixar profissionalmente o(a) trabalhador(a).

LEGISLAÇÃO A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL

- **FRANÇA:** País pioneiro na instituição de pena para assédio moral (jun/2001): Prisão por até dois anos ou multa no valor de 100 mil francos (administradores, chefes, donos de empresas);
- **BRASIL:** Não dispõe de lei específica em nível federal para punir os(as) assediadores(ras) que ficam submetidos ao RJU.
- A Lei nº 11.498/09 veda a concessão de empréstimos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral.

-
- Há projetos de lei para alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112/90 (RJU), da Lei nº 8.666/93 (licitações).
 - Alguns Estados (Ex. Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul) já punem com leis específicas os(as) assediadores(as);
 - Cidades (ex. São Paulo/SP, Natal/RN, Guarulhos/SP, Campinas/SP, Americana/SP, Cascável/PR, Santa Maria/RS, Porto Alegre/RS, Contagem/MG) também já têm leis específicas para punir a prática de assédio moral.

ASSÉDIO MORAL PODE GERAR PUNIÇÃO DISCIPLINAR (ADM. E TRAB.)

- **Serviço público federal: Lei 8.112/90 – não aborda claramente a questão do assédio moral, mas a conduta do(a) assediador(a) pode ser enquadrada no RJU por afrontar o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.**

DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL QUE ENVOLVEM O TEMA:

- **Art. 116, II: dever de ser leal às instituições a que servir.**
- **Art. 116, IX: dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa;**
- **Art. 116, XI: dever de tratar as pessoas com urbanidade;**
- **Art. 117, XVII: proibição de designar ao servidor tarefas estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias.**

PENALIDADES - ART. 127 C/C ARTS. 129, 130 E 132, DO RJU:

- **Advertência;**
- **Suspensão;**
- **Demissão (incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição);**
- **cassação de aposentadoria e disponibilidade;**
- **destituição de cargo em comissão;**
- **destituição de função comissionada.**

O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

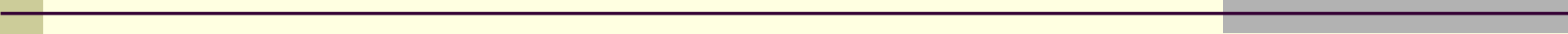
- **RESISTIR:** não permitir que os laços afetivos sejam quebrados (dimensão individual + coletiva: solidariedade e ajuda mutua);

- **ORGANIZAR:**
 - a) registrar tudo o que acontece (diário detalhado das situações de assédio moral – data local, descrição);
 - b) guardar qualquer documento que prove o assédio (bilhetes, mensagens eletrônicas, documentos que demonstrem tarefas impossíveis de serem cumpridas e que provem perda de vantagem);
 - c) guardar laudos médicos que comprovem danos à saúde (caso os tenha de entregar à Administração, fique com cópia autenticada);
 - d) procure conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas (confiáveis);

-
- **SOLIDARIEDADE:** reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;
 - **DENUNCIAR:** buscar ajuda dentro do próprio órgão público. A vítima pode, acompanhada do sindicato, procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos;
 - **VISIBILIDADE SOCIAL:** Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como médicos ou advogados do sindicato e Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos das Assembléias Legislativas e Conselhos Regionais de Medicina.

DECISÃO JUDICIAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

- **Processo: Apelação Cível nº 70021081609**
- **Órgão julgador: 9ª Câmara do Tribunal de Justiça do RS**
- **Origem: Comarca de Gravataí**
- **Réu: Município de Gravataí**
- **Caso: Servidora concursada do Município com exercício das atividades na Secretaria de Saúde municipal sofreu tratamento desrespeitoso por parte da chefia imediata (preposto do réu na condição de contratado emergencial). Principais condutas que caracterizaram o assédio moral: a) perda da autonomia no trabalho em face de informações inúteis para elaboração das tarefas, sendo do mesmo modo, privada do acesso aos instrumentos laborais e das atividades que normalmente lhe competiam; b) atribuição de afazeres incompatíveis com o estado de saúde**



ALGUNS LIVROS SOBRE O TEMA

Marie-France
Hirigoyen

Assédio
A violência **Moral**
perversa no cotidiano

B
BERTRAND BRASIL

MARCELO RODRIGUES PRATA

Anatomia do Assédio Moral no Trabalho

uma abordagem transdisciplinar

LT[®]
LR

Maria Aparecida Alkimin

**ASSÉDIO MORAL NA
RELAÇÃO DE EMPREGO**


JURUA
EDITORA

10 conselhos para arguir com sucesso o assédio moral

Lílian Ramos Batalha

Assédio Moral em Face do Servidor Público

2ª edição

Lumen  Juris Editora

SITE RECOMENDADO

www.assediomoral.org

BIBLIOGRAFIA

LIVROS:

- Hirigoyen, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 11^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, tradução de Maria Helena Kühner.
- Alkimin, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** 1^a. ed. Curitiba: Juruá, 2007.
- Prata, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTR, 2008.
- Batalha, Lílian Ramos. **Assédio moral em face do servidor público.** 2^a. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

CARTILHAS:

- Cartilha do SINTRAJUFE/RS – ASSÉDIO MORAL, COMIGO NÃO!.
- Cartilha da FENAJUFE – Venha para a luta contra o Assédio Moral.
- Cartilha do SINDISERF – Cartilha informativa sobre ASSÉDIO MORAL no mundo do trabalho.

SITES:

- www.assediomoral.org

Muito obrigado!!

Rui Fernando Hübner

OAB/RS 41.977 e OAB/DF 20.117

rui@smh.adv.br

Silveira, Martins e Hübner Advogados

Porto Alegre – RS

Rua da República 493, sala 402, Cidade Baixa

CEP 90.050-321 - PABX: (51) 2104-0450 – FAX: 2104-0451

www.smh.adv.br

Brasília - DF

SBS, Quadra 02, Bloco Q - Ed. João Carlos Saad

Sala 507 – CEP 70.070-120 - Fone: (61) 3222-3898