

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO





mobbing, bossing, bullying.

ACOSO LABORAL

palavra assédio:

Cerco, sítio a um lugar fortificado. /
Fig. Insistência, teimosia junto a
alguém.

CERCO.....PERSEGUIÇÃO.....

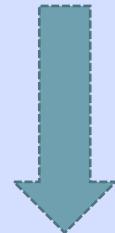
CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

É 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, 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.

É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras (**ou de chefias**) a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho (**ou fora dela**) e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s) (**ou ao contrário**) (**ou da parte de colegas**), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego, (**podendo gerar problemas à sua saúde física e emocional**) .

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

CHEFE/EMPREGADOR



SUBORDINADO(S)

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

COLEGA(AS) DE TRABALHO

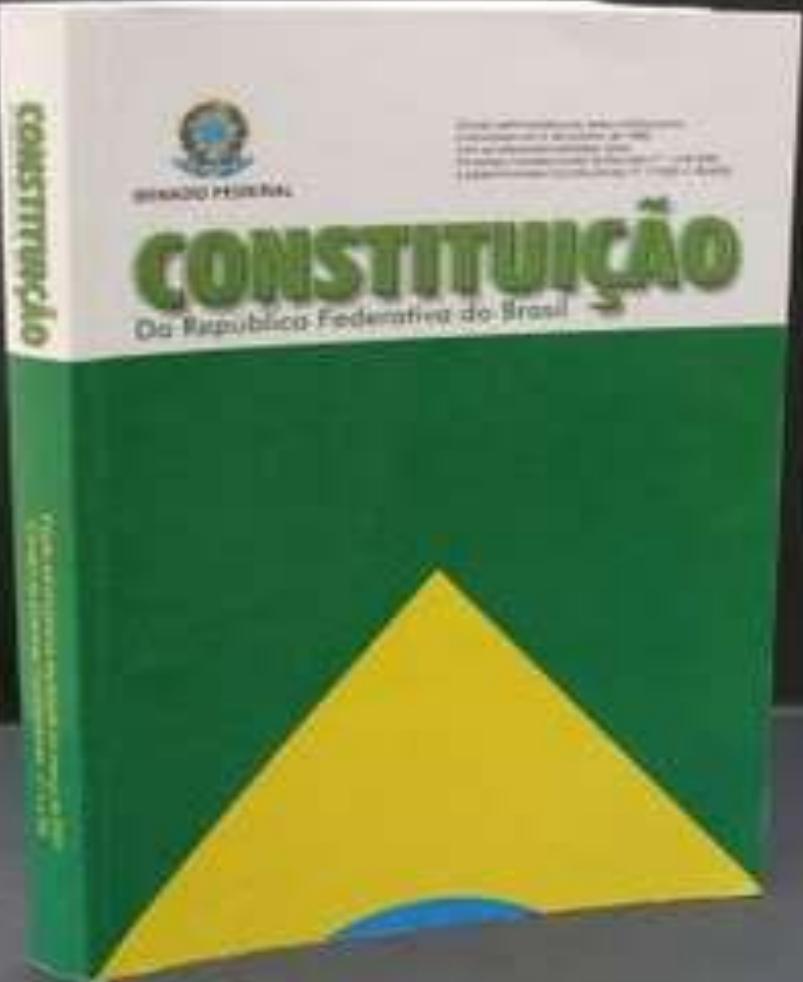


ASSEDIADO(A)

(JURISPRUDÊNCIA DIVERGENTE)

ASSÉDIO MORAL MISTO

ALÉM DE A VÍTIMA SER PERSEGUIDA PELO CHEFE OU PATRÃO, AINDA SOFRE
BRINCADEIRAS INDEVIDAS POR PARTE DE UM GRUPO DE COLEGAS



Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
III - ninguém será submetido a tortura **nem a tratamento desumano ou degradante**;

.....
X - **são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação**;

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

- Ignorar a presença do trabalhador
- Gritar, ameaçar, intimidar
- Ameaçar injustamente de demissão
- Sobrecarregar de trabalho e dificultar as condições de sua execução
- Não fornecer materiais e ferramentas adequadas ao trabalho
- Ridicularizar o trabalhador e a trabalhadora na frente dos demais
- Desqualificação do trabalho realizado (desvalorização generalizada)
- Aumentar cada vez mais metas e objetivos de produção ou resultados
- Vigilância constante e desproporcional sobre o trabalho que está sendo realizado
- Controle de idas ao banheiro
- Rigor excessivo
- Exclusão de lista de emails
- Não permitir progressão profissional
- Exclusão de benefícios,
- Rebaixamento salarial ou funcional etc.....

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

Fonte: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP



A **Síndrome de Burnout** é uma doença psicológica caracterizada pela manifestação inconsciente do esgotamento emocional. Tal esgotamento ocorre por causa de grandes esforços realizados no trabalho que fazem com que o trabalhador ou trabalhadora fiquem mais agressivos, irritados, desinteressados, desmotivados, frustrados, depressivos, angustiados.

***CONSELHOS PRÁTICOS
PARA PARA
EMPRESÁRIOS***

ASSÉDIO MORAL



PREJUÍZOS PARA A EMPRESA

PARA O AMBIENTE DE TRABALHO

- perda de autoestima
- desagregação do grupo
- desmotivação
- perda de autoridade
- medo
- perda de iniciativa
- estímulo à competição nociva, etc.....

\$\$\$\$ FINANCEIROS

- absenteísmo
- aumento de acidentes
- perdas na produtividade
- perdas de materiais
- desperdício de horas
- pedidos de demissão
- ações judiciais
- rotatividade

PERIGO DAS PALESTRAS

“IN COMPANY”

O chamado *workshop*
algumas vezes=

Esmagamento emocional público

CÓDIGO CIVIL

Dos atos ilícitos

- Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
- Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Reparação civil

- Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
 - Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Países com legislação específica

Suécia, França, Noruega, Finlândia,
Austrália, Portugal, Suíça, Bélgica,
Uruguai e Brasil (projeto)

No Brasil: legislações municipais:

Cascavel, Guarulhos, Jaboticabal, São
Paulo, Natal, Americana, Campinas
(voltadas à Administração Pública)

Projeto de Lei Federal

- PL 4742/2001 (Dep. Marcos de Jesus PL/PE)
- (tipificação penal do assédio moral)

PROJETO DE LEI Nº 1914 , DE 2003

(Do Sr. Marcus Vicente)

Altera a redação do art. 953 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei fixa parâmetros para a fixação da indenização por danos morais, prevista no art. 953 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Art. 2º O art. 953 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 953.

§ 1º Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, eqüitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso e de acordo com o disposto no parágrafo seguinte.

§ 2º Na fixação da indenização por danos morais, o juiz, a fim de evitar o enriquecimento indevido do demandante, levará em consideração a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, bem como o sofrimento por ele experimentado (NR).”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

DICAS IMPORTANTES PARA EMPRESAS

- não conversar sozinho com empregado
- não chamar a atenção na frente dos outros
 - chamar a atenção tem que ter efeitos pedagógicos
 - não ofender
 - não fazer brincadeiras indevidas
- não abusar da hierarquia e do poder diretivo
- rastrear brincadeiras indevidas de colegas

- não deixar o empregado no ostracismo (impedir de trabalhar)
- lembrar do caráter contratual da relação de emprego
- também não permitir brincadeiras indevidas da parte do empregado
 - verificar se chefias não estão excedendo poder
 - não exigir metas inatingíveis
 - não ameaçar de demissão, a não ser que seja em punição fundamentada (art. 482, da CLT)
 - não dirigir bilhetes ou emails ofensivos e ameaçadores
 - usar do bom senso e boa fé
- entrevista demissional detecta assediadores**

Empresas devem treinar as chefias quanto à legislação trabalhista básica, limites, poderes, técnicas de liderança e relacionamento.

VARA DO TRABALHO DE SÃO CARLOS

“Há que se cuidar para que o instituto dos danos morais, tão necessário aos trabalhadores que se sentem assediados moralmente por seus empregadores, colocados em situações verdadeiramente humilhantes, oportunizadas pela hierarquia inerente às relações de trabalho, não seja banalizado com questões de pequena proporção.

Indevidos os danos morais pretendidos”.

CUIDADOS DA VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

1- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

2- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

3- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

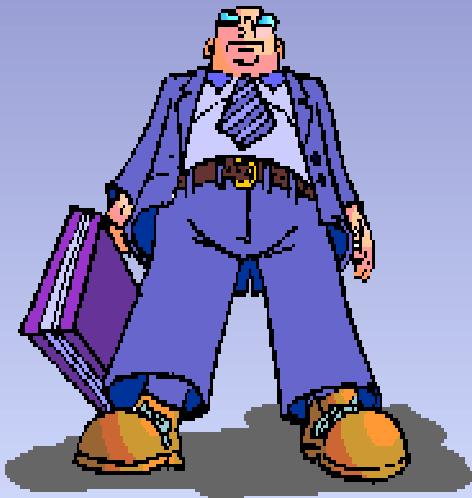
5- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

6- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

7- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, Conselho Regional de Medicina e OIT.

8- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

9- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.



Profeta: Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.



Mala-babão:

É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.



Pitt-bull: é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.



- **Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.



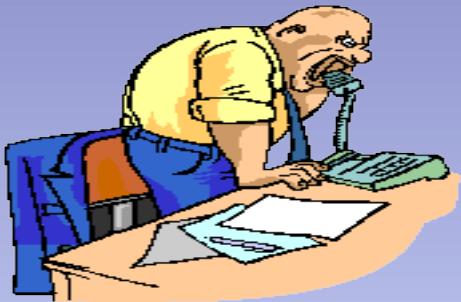
- TROGLODITA -É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".



- **Garganta:**
É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.



- **Tigrão:**
- Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.



"*Ta se achando*".

Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

DANO MORAL CAUSADO

PELO TRABALHADOR OU
TRABALHADORA

*ATOS OU PALAVRAS QUE
COMPROMETAM A IMAGEM DA
EMPRESA, DOS SUPERIORES OU DOS
DONOS.*

(Internet, telefone, reuniões de
negócios, feiras e exposições, etc...)

CÓDIGO CIVIL - Art. 52. Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade.

HOJE A TECNOLOGIA PERMITE

**A PRODUÇÃO DE PROVAS DOS
DANOS MORAIS**

C. L. T.

EMPREGADO

EMPREGADOR

- ARTIGO 482
- ARTIGO 483

MENSAGENS FINAIS

PARA OS(AS)
TRABALHADORES(AS)

O tema “dano moral” deve ser interpretado com seriedade, boa fé, bom senso, não podendo ser objeto de banalização, sob pena de perder o seu fim maior, que é a proteção à dignidade humana.

PARA OS EMPREGADORES

O respeito à dignidade humana, o bom senso e a boa fé nas relações de trabalho, representam fatores determinantes para o sucesso do negócio e para a imagem da empresa perante a sociedade.