

Contribuições

.....

Enviada por Heriane Prado e Souza, Diretoria Executiva do Sinteps, ETEC Aristóteles Ferreira

Assédio Moral

Fala-se tanto sobre *bullying* ultimamente, que também é um crime cometido na sua maioria entre os jovens, que em outros tempos chamávamos nós, os antigos da geração dos anos 60/70, de gozação, depois aqueles da fase dos meus filhos “zoação”, que atualmente já adentrou principalmente no mundo da internet e vem causando danos praticamente irreparáveis nas vítimas.

O assédio moral a meu ver é o mesmo tipo de crime. Ele acontece no dia a dia do nosso trabalho, juridicamente nas palavras da advogada Natália Leite “o assédio mais comum se denomina vertical descendente - de superiores a subordinados -, enquanto que aquele praticado por um inferior hierárquico contra alguém de maior posição é conhecido por vertical ascendente.” E ela ainda acrescenta: “Há ainda o assédio moral horizontal, exercido por colegas do mesmo patamar laboral e desencadeado, geralmente, por um processo de competição estabelecido dentro da corporação”, e muitas vezes não nos manifestamos sobre o ocorrido, ou ainda só fazemos um comentário com um ou outro colega que com ares de “é assim mesmo” dá um tapinha nas suas costas e segue a conversa como se nada pudesse fazer. Mas não é bem assim.

Precisamos distinguir assédio de “brincadeira”. Segundo o Dicionário Online de Português (acesso: <https://www.dicio.com.br/assedio/> 09/06/2017 - 15h) assédio significa: substantivo masculino Insistência inconveniente persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa. ... Etimologia (origem da palavra assédio): de origem questionável; talvez do latim *absedius* ou *absidium*; pelo italiano assedio.

De acordo com a publicação de Jairo e George Melo no site <http://www.jgm.com.br/> matéria: **O que caracteriza o Assédio**

Moral no Trabalho, Assédio moral é um tema ainda nebuloso para quem integra o ambiente corporativo. A prática não se restringe como muitos pensam, a críticas, piadas, ameaças ou insultos por parte de superiores hierárquicos. Sobrecarga de tarefas, instruções imprecisas, imposição de horários, isolamento ou até mesmo restrição ao uso do banheiro são outros exemplos. Dentre as principais características do ato, estão a repetição e a possibilidade de ocorrência entre colegas de cargos diferentes ou de mesma função.[...]

Assim como no bullying o assédio tem seus componentes: a vítima, o agressor e agressores passivos, a vítima é o que sofre o assédio, o agressor o que pratica o assédio e os agressores passivos são aquelas pessoas que assistem a tudo e nada fazem.

O que as vítimas têm que ter em mente é que abaixar a cabeça para essa situação não vai fazer com que o problema acabe ou pare. Para toda ação existe uma reação, no caso do assédio não é diferente, o que pode mudar tudo neste caso é a atitude diante do ocorrido, impor-se como pessoa e profissional, pedir ajuda, denunciar, documentar. O relato do fato com riqueza de detalhes, com data, hora, local, nome do agressor, testemunhas, todo o conteúdo da conversa, se possível gravar atualmente o celular é uma extensão dos braços das pessoas e nesses momentos quando não se tem testemunha é muito importante valer-se desta ferramenta. Comunicar-se por escrito, ou e-mail também é uma forma de comprovar as perseguições. Evitar ficar apenas com o agressor no mesmo ambiente, se o agressor aproximar-se e começar uma intimidação tentar deixar que isso se torne visível, assim outras pessoas podem ser testemunhas. Existe uma cartilha disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com medidas importantes a serem adotados pelas vítimas.

A cura para esse mau existe mesmo sendo muito lenta e dependente de interpretações. A vítima não pode se deixar abater tão pouco desistir. Não é fácil e a saúde mental do indivíduo fica comprometida por conta dos males causados. Esses males são cumulativos, pois é evidente a possibilidade de causar depressão profunda e até mesmo levar o indivíduo ao suicídio, inclusive não é raro nos depararmos com notícias desse tipo nas mídias. **É muito importante pedir ajuda e fortalecer-se** mental e espiritualmente, contar com o apoio do sindicato, seguir as orientações daqueles que nos esclarecem e se colocam para nos ajudar. Filtrar os acontecimentos, diferenciar uma discussão de opinião com

perseguição, observar a maneira de expressão das pessoas, ter um pouco de empatia também ajuda. Muitas situações são resolvidas apenas por nos colocarmos na situação do outro, ver com o olhar do outro a situação toda se realmente é isso que está acontecendo, para que de vítima você não se transforme em agressor. Enfim ter bom senso, respeito e ética tudo o que se quer para si. Agir fazendo para o outro e ou analisar o fato como se estivesse de fora, com cautela e amor. Pois só o amor constrói.

Texto de apoio

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Equipe Guia Trabalhista, com informações extraídas do site TST

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por várias ações executadas por parte do empregador ou seus prepostos contra o empregado, como violência psicológica, constrangimento, humilhação e perseguição. Ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921/2002, voltada especificamente para os órgãos dos três Poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. A lei carioca proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.” A Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas, visando coibir abusos na relação empregatícia.

Evidências

No julgamento de casos em que se alega a ocorrência de assédio moral, alguns aspectos são essenciais: a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente

a vítima, visando afastá-la do trabalho. Trata-se, portanto, de um conjunto de atos nem sempre percebidos como importantes pelo trabalhador num primeiro momento, mas que, vistos em conjunto, têm por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. A lista de procedimentos e atitudes passíveis de enquadramento como assédio moral é extensa. A lei do Rio de Janeiro relaciona circunstâncias como atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexequíveis; designar funcionários qualificados ou especializados para funções triviais; apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos; torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos; sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas a sua vida funcional; e divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e subestimar esforços, afetando a saúde mental do trabalhador. A essa lista, acrescentam-se ainda atitudes como a “inação compulsória” – quando a chefia deixa de repassar serviços ao trabalhador, deixando-o propositalmente ocioso –, a imposição de “prendas” que o exponham ao ridículo, em caso de não atingimento de metas, entre outros. Trata-se, portanto, de práticas que resultam na degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa ou órgão. Os colegas, temerosos ou indiretamente interessados no afastamento da vítima, muitas vezes endossam o assédio moral.

Chicotes, Ofensas e Ameaças

Na prática, a “criatividade” dos assediadores supera as sucintas descrições legais. Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é um circo de horrores. Ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas fazem parte do roteiro. Em processo contra uma empresa da Bahia, uma trabalhadora afirmou que o gerente de vendas “a teria ridicularizado, obrigando-a a participar de atos libidinosos com vendedores e clientes, assim como tentou estuprá-la, causando-lhes lesões corporais graves”. Em outro processo, envolvendo um banco, os autos registram “a conduta reprovável do gerente ao qual estava subordinado

o empregado, que, utilizando-se de um chicote, cobrava a produção dos empregados”. De acordo com depoimentos de testemunhas, o gerente, além de transformar o chicote ganho de um empregado em “ferramenta de trabalho”, chamou o trabalhador que ajuizou a ação de incompetente e jogou sua gaveta no chão na frente de um cliente. Durante um período em que o empregado esteve afastado, o mesmo gerente “ligava diariamente e mencionava que iria convencê-lo, pelo cansaço, a voltar a trabalhar”.

Em determinada loja de utilidades domésticas, no Rio Grande do Sul, realizavam-se reuniões em que os vendedores “eram chamados de ignorantes, burros, parasitas”, e o gerente os ameaçava de perda de emprego caso não cumprissem suas cotas. Outra prática, alvo de várias reclamações trabalhistas, é o pagamento de “prendas”. Numa revendedora de bebidas e refrigerantes de Conselheiro Lafaiete (MG), os vendedores que não atingiam suas metas eram obrigados a pagar flexões, correr em volta de uma praça pública e usar um certo “capacete de morcego”, diante dos colegas e das pessoas que estivessem na praça no momento.

Em Belo Horizonte, uma indústria de bebidas aplicava castigos vexatórios semelhantes, submetendo seus empregados a constrangimentos como desfilar de saia rodada, perucas e batom diante dos colegas e mesmo de visitantes. O processo trabalhista considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil veio do Espírito Santo. Nele, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classifica e enquadra como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda: “A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima”, registra o acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio. “No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”, conclui.

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos. Os valores das condenações em processos individuais, na maior parte dos casos, variam entre R\$ 10.000,00 e R\$ 30.000,00.

O ministro Ives Gandra Martins Filho, num das primeiras decisões do TST relativas ao tema (RR 122/2001-036-12-00.0), ressalta que a ausência de critérios específicos para fixação de dano moral na legislação trabalhista “leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta.” A fixação de valores para dano moral, conforme vem sendo adotada pelo TST, tem dupla finalidade: compensar a vítima pelo dano moral sofrido e, também, punir o infrator, a fim de coibir a reincidência nesse tipo de prática. O que se busca é um possível equilíbrio entre as “possibilidades do lesante” – o porte e o poder econômico da empresa – e as “condições do lesado” – a extensão do dano causado.

Fonte: <http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista020207.htm>