

SEAC_{SP}

[illegible]

CARTILHA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO Compacta

*Transcrita do original da CNTI (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria)
Confeccionada na Secretaria para assuntos de Trabalho da Mulher, do Idoso e do
Adolescente.*

MENSAGEM DO SEAC-SP:

Tendo em vista a importância e a complexidade envolvendo o tema do Assédio Moral nas relações de trabalho, cujo objeto por implicar numa questão de natureza subjetiva e ainda, sem definições legais que a regule, entendeu a Diretoria do Seac-SP, ser dever desta Entidade Patronal, procurar esclarecer com objetividade os reflexos que esta prática está provocando nos meios jurídicos Trabalhistas.

Prevenir para evitar a ocorrência de litígios judiciais onerosos para as empresas nos parece, no momento, ser a melhor medida a ser adotada no ambiente de trabalho.

Para demonstrar a nossa isenção em relação a este assunto, houve por bem esta Diretoria, por seu Presidente, obter a devida autorização da CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria para divulgar os pontos principais da Cartilha elaborada por aquela entidade de grau superior dos trabalhadores.

Desta forma, o que apresentamos a seguir, é a compactação da Cartilha sobre Assédio Moral no Trabalho.

Visite a nossa Home Page

www.seac-sp.com.br

Definindo o assédio moral

O assédio moral, também conhecido como violência moral, é, antes de tudo uma condenável prática que deve ser erradicada do sistema trabalhista, no Brasil e em todos os países do mundo.

Todos concordam que é antiga, pois que sempre ocorreu, desde o momento em que algumas pessoas dotadas de maior poder econômico ou superioridade hierárquica julgaram-se com direito de impor a seus subordinados a prática de atos que normalmente não aceitariam.

Tornou-se de conhecimento geral quando, na certeza de que pode influir no ambiente de trabalho, na produtividade das empresas e na saúde pública, foram tomadas providências de ordem legal, embora ainda tímidas, com objetivo de proibição dessa prática social e moralmente inadmissível.

Indaga-se, então: o que se entende por assédio moral?

Muitas têm sido as definições, em sua maioria dando margem a pequenas dúvidas, por não oferecerem completa abrangência, de modo a espelhar a realidade. E tanto isso é verdade que quase todas são implementadas por explicações dos autores. Já diziam os romanos que toda definição é perigosa.

Em trabalho publicado no site www.assediomoral.org., encontramos a seguinte definição:

“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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas 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”.

De nossa parte, embasados no que autores renomados já disseram, podemos oferecer definição nos seguintes termos: assédio moral é a prática abominável, ilegal e imoral, de atos que, atentando contra a dignidade humana, expõem os trabalhadores, trabalhadoras e eventualmente os empresários, no exercício de suas funções, a um processo continuado de desestabilização, humilhante e degradante para o ambiente de trabalho, causando-lhe danos à integridade física e mental, deixando-os na contingência de aceitar as propostas feitas ou ficar na iminência de perder o emprego, ou sofrer perda salarial.

Explicamos.

Dizemos que é prática abominável, ilegal e imoral, por que? Porque abominável, segundo os filólogos, é o que é detestável, execrado, odiado. Ninguém, em sã consciência, pode dar apoio ao assédio moral. Todos o detestam.

Ilegal e imoral por contrariar a legislação pertinente, bem ainda, em algumas vezes, os mais elementares princípios da moral.

O que tipifica o assédio é o fato de atentar contra a dignidade humana, assim considerada no sentido de honestidade, honra, decência ou decoro.

Outra característica é a ocorrência de um processo continuado, que se prolonga por dias ou meses até que seja conseguido o objetivo final, via de regra a desistência do emprego.

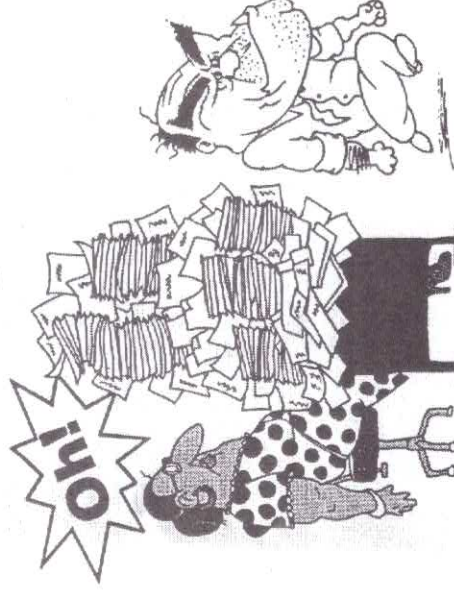
Não há nenhuma dúvida de que o assédio pode dirigir-se tanto a um trabalhador ou trabalhadora ou a um empresário, como a um grupo deles. Pode vir de cima para baixo, isto é, de pessoa com maior hierarquia de comando, inclusive diretor da empresa, ou

de baixo para cima, ou-seja, de um empregado para com o chefe imediato ou o dono da empresa.

Referimos a “processo continuado de desestabilização” exatamente porque, quase sempre, consiste na prática de atos que contribuem para colocar o assediado em posição de dificuldade capaz de afetar-lhe a boa fama e o bom desempenho no trabalho, causando-lhe danos à saúde física ou mental, podendo chegar à morte.

Finalmente, pondera-se que a vítima fica na iminência de perder o emprego, ou de sofrer perda salarial. Esta última hipótese ocorre, por exemplo, quando o empregado é ameaçado de ser exonerado da função que está exercendo, importando conseqüente perda da retribuição correspondente, voltando ao exercício do cargo efetivo. Há sempre “pressão psicológica”, humilhante e capaz de acarretar mal maior, com prejuízos econômicos e morais.

Quando não se configura o assédio moral



O que configura o assédio moral é, sobretudo, intenção - animus - de chegar ao objetivo visado, geralmente submissão a certas imposições ou desejos do assediante.

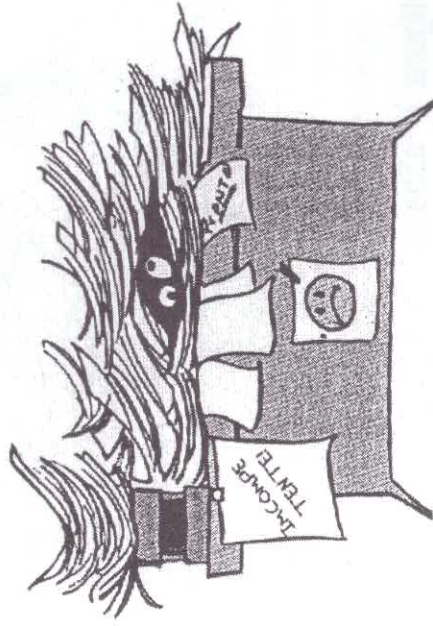
Assim definido, observamos que não constituem assédio moral:

1) - Atos praticados pelo empregador no exercício regular de seu poder de comando. De acordo com a CLT o empregador tem poderes para admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. No exercício desses poderes é permitido que faça advertências e até repreensões ao empregado, chegando a ameaçá-lo de ser penalizado ou de ser demitido. A despeito do constrangimento, tais atos não podem ser tidos com assédio moral.

2) - Atos praticados com "animus jocandi", isto é, a intenção de brincar, gracejar. Não há assédio, ainda que, ao exame de pessoas não inteiradas do propósito jocoso, possa parecer como ocorrente.

3) - Atos praticados pelo empregador com o propósito de acompanhar e fiscalizar os serviços do empregado, com vistas a definir sobre a continuidade de sua permanência na empresa, repetidos constantemente. A despeito de causarem certa humilhação para o empregado, não constituem assédio moral, mas apenas o propósito de constatar se o obreiro realmente preenche as condições mínimas de permanência no emprego, tendo em vista as normas da empresa.

Consequências do assédio moral



Embora o assédio moral seja, basicamente, forma continuada de pressão psicológica, é certo que gera efeitos:

- 1) - Físicos;
- 2) - Psicológicos;
- 3) - Sociais;
- 4) - Familiares;
- 5) - No desempenho dos serviços.

Como efeitos que podemos classificar como psicológicos a mesma cartilha cita:

“1) - **Dificuldades emocionais:** irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar estresse. Pensamentos repetitivos.

2) - **Alterações do sono:** dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.

Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.

3) - **Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).**

4) - **Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.**

5) - **Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.**

6) - **Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva.**

7) - **Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Tentativas de suicídio.**

8) - **Aumento de consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.**

9) - **Estresse. Em 47% dos casos associados à tortura psicológica.”**

Na classe dos efeitos sociais são apontados:

“1) - **Diminuição da capacidade de fazer novas amizades**

2) - **Morte social.**

3) - **Retraimento no relacionamento com os amigos, parentes e companheiros de serviço.**

4) - **Redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas.”**

Efeitos familiares:

- 1) - Degradação no relacionamento com a esposa e filhos;
- 2) - Atitudes extremamente severa para com os filhos, o que antes não ocorria;
- 3) - Maus tratos à mulher e aos filhos;
- 4) - Indiferença quanto às responsabilidades familiares.

Efeitos no Trabalho:

- 1) - Redução da capacidade de concentração.
- 2) - Redução da produtividade.
- 3) - Dificuldade de relacionamento com os companheiros de serviço.
- 4) - Falhas no cumprimento das tarefas cometidas.
- 5) - Intolerância ao ambiente de trabalho.
- 6) - Desnecessárias reações às ordens superiores.
- 7) - Cansaço exagerado.
- 8) - Redução da capacidade de memorização.
- 9) - Permanente irritação.
- 10) - Desinteresse pelo trabalho.

O assédio moral assumiu maiores proporções e mais amplas configurações nos tempos atuais, resultado da globalização da economia e do neoliberalismo. O desemprego, fenômeno mundial, também contribui indiretamente para o assédio, de vez que coloca o operário em condições de, por medo de ser demitido, não reagir às pretensões patronais.

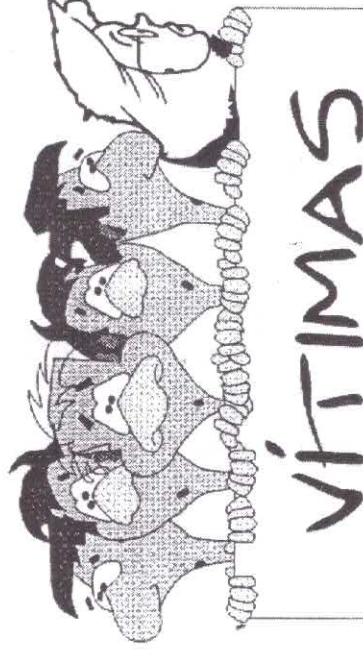
Tipifica-se, sempre, como conduta repetida, pressão psicológica que pode prolongar-se por tempo indefinido, até que sejam alcançados os objetivos visados. Via de regra é exercida pelo “chefe”, mediato ou imediato, mas pode advir de outras pessoas, inclusive de companheiros de trabalho.

O “chefe” é o que tem maiores possibilidades, pois, dele

depende o próprio ambiente de trabalho e, pelos poderes de mando que detém, é fácil pressionar qualquer subordinado(a).

Os companheiros de trabalho podem exercer “pressão horizontal”, com objetivo, muitas vezes, de agradar ao chefe, ou mesmo à espera de que a função exercida venha a vagar, possibilitando a nomeação de terceiro. Criam situações humilhantes para o assediado.

Vítimas do assédio moral



Podem ser vítimas do assédio moral:

- 1) - As empregadas e empregados;
- 2) - Empregados que não estejam em perfeita saúde;
- 3) - Chefes;
- 4) - Os companheiros de serviço.

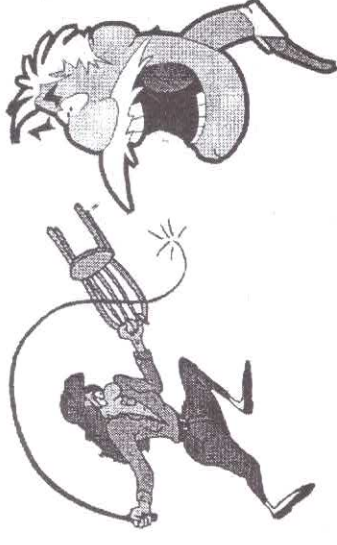
As empregadas são sempre as mais frequentes vítimas, pois que, são assediadas desde antes de obterem os empregos. Em relação a elas são feitas mais exigências, verdadeiras e humilhantes discriminações, que, além do aspecto físico, inclusive altura (as baixinhas são preteridas), são levados em conta certos detalhes como: comprimento das saias, decotes,

cabelos, sapatos, etc. Uma vez admitidas, ficam sujeitas a outras formas de pressão (medo de perda do emprego ou de perda salarial, etc.).

Os homens são quantitativamente menos humilhados. Mas não deixam de sofrer pressões psicológicas como ameaças de perda do emprego, retirada de gratificações, transferência para turno noturno de trabalho, etc.

Forma de assédio que merece repulsa de todos é a exercida contra empregados que, embora com sérios problemas de saúde, permanecem trabalhando. Suas condições físicas e mentais não permitem manter a mesma produtividade e, por isso mesmo, passam a ser alvos de pressões, com objetivo de forçá-los a pedir demissão ou dispensa da função exercida, etc. Em tais casos, a atitude correta da empresa é mandar averiguar o motivo do decréscimo da produtividade e fazer com que o empregado retome. Em posição diametralmente oposta, o chefe também pode ser vítima de assédio moral por parte de qualquer empregado a ele subordinado. Há casos em que empregada (ou empregado) exerce verdadeiro assédio moral contra o chefe, atribuindo-lhe certas atitudes incompatíveis com os serviços ou ameaçando-o, com objetivo de tirar vantagens pessoais (promoções, aumentos salariais, etc.). Finalmente, os próprios companheiros de trabalho podem colocar em prática o assédio moral, mediante isolamento da vítima ou falta de comunicação ou outras atitudes que discriminam e humilham.

O nexo causal



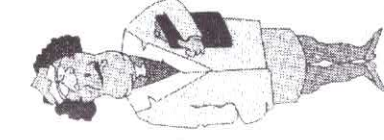
A prática tem evidenciado que poucos são os casos de assédio moral que são objeto de ação judicial.

Perante a Justiça, em ação de indenização, em especial quando envolve danos materiais, há necessidade de provar nexos causal entre as atividades empresariais e os danos ao trabalhador.

Os danos à saúde são constatados pelo médico, mediante exames clínicos e exames complementares, seguindo as normas ditas pelo Conselho Federal de Medicina (Resolução nº 1488/98).

Devem ser especificados todos os riscos para saúde (físicos, químicos, biológicos).

A atuação do médico



A atuação do médico é fundamental e envolve contínuo trabalho de acompanhamento clínico do empregado assediado, visto que sendo o assédio moral forma de pressão psicológica, nunca seus efeitos se apresentam de imediato, tornando-se muito difícil constatá-lo ao primeiro exame.

Há que considerar que o assédio moral é risco invisível, mas real. É perigoso e prejudicial, devido as consequências que acarreta.

ANOTAÇÕES

BIBLIOGRAFIA

Reiteramos que o conteúdo desta "Cartilha Compacta"
foi extraída com absoluta fidelidade da
"CARTILHA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO"
divulgada pela CNTI -
Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria -
Confeccionada na
Secretaria para assuntos de Trabalho da Mulher,
do Idoso e do Adolescente, em fevereiro de 2.005

Tel./Fax: (11) 3887-2926 - CEP 04502-001 - São Paulo - SP