

III Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho

30 de setembro e 01 de outubro de 2013

ASSÉDIO MORAL



Assédio Moral

- **Conceito:**

Comportamentos agressivos que visam, sobretudo a desqualificação e desmoralização profissional e a destabilização emocional e moral do assediado

Características do Assédio Moral

- Sinônimos: mobbing, psicoterror
- Humilhação
- Constrangimento
- Preconceito
- Isolamento do funcionário
- Atitudes repetitivas e prolongadas

Tipos de Assédio Moral

- **Direto:** atitudes grosseiras
- **Difuso:** ordens superiores provocando tensão
- **Compensatório:** binômio salário-escravidão
- **Encurralamento:** oportunidade dada
- **Adulatório:** aspectos abusivo e manipulador

Tipos de Assédio Moral

- **Direto:**
liderança expressa em atitudes grosseiras.



Tipos de Assédio Moral

- Difuso:
ambiente inadequado, com ordens superiores,
provocando tensão entre funcionários.



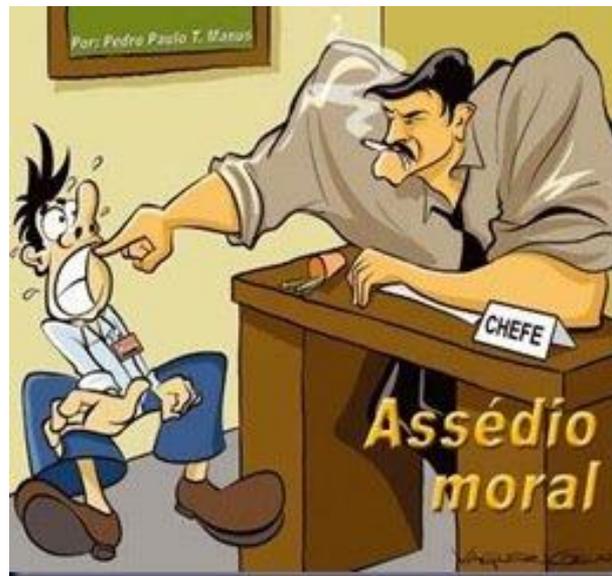
Tipos de Assédio Moral

- Compensatório:
salários compensatórios que exigem relativa escravidão.



Tipos de Assédio Moral

- **Encurralamento:**
comunicado frequentemente sobre sua permanência na empresa, considerando a oportunidade e não o desempenho.



Tipos de Assédio Moral

- Adulatório:
manipulação superior na qual o líder se torna acessível somente em momentos necessários à empresa.



Consequências do Assédio

- **Físicas:** cefaléia, perda de apetite, insônia e hipertensão;
- **Psicológicas:** angústias, fobias, depressão;
- **Sociais:** relações familiares, perda de emprego;

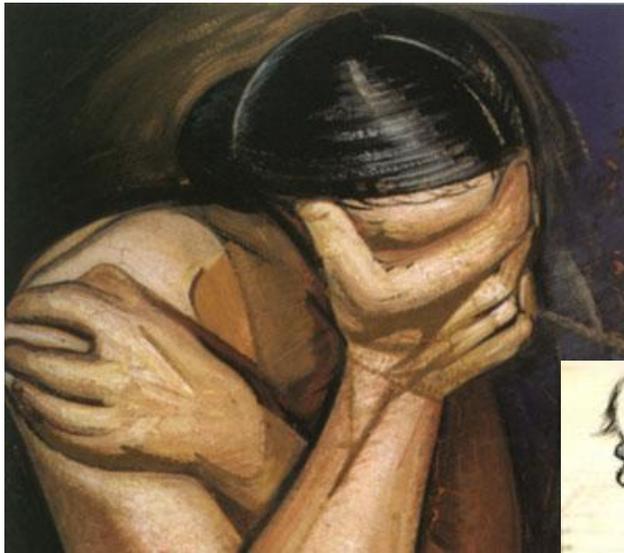
Consequências do Assédio

- **Físicas:** cefaléia, perda de apetite, insônia e hipertensão.



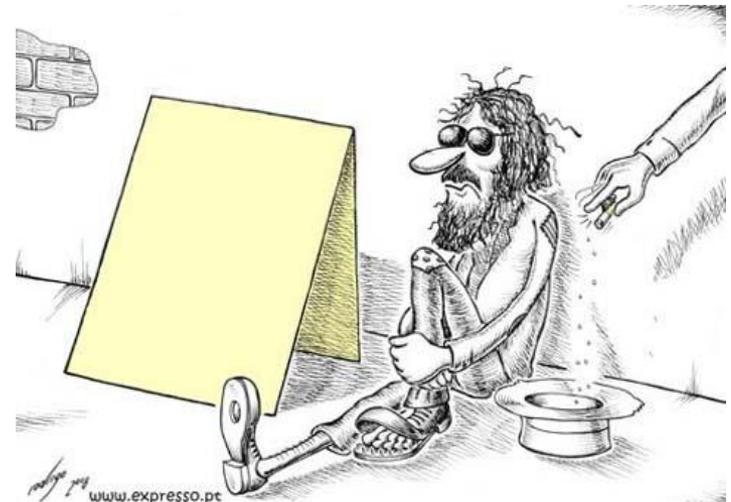
Consequências do Assédio

- **Psicológicas:** angústias, fobias, depressão



Consequências do Assédio

- **Sociais:** relações familiares, perda de emprego



Direções do Assédio moral

- **Colega é agredido por outro colega** (horizontal): não suportam diferenças
- **Superior agredido por subordinado** (vertical): sabotagem e dificulta a adaptação
- **Subordinado agredido pelo chefe** (vertical): onipotência

Metodologia do Assédio Moral

- Deterioração proposital das condições do trabalho.
- Isolamento e recusa de comunicação
- Atentado contra a dignidade
- Violência verbal, física ou sexual

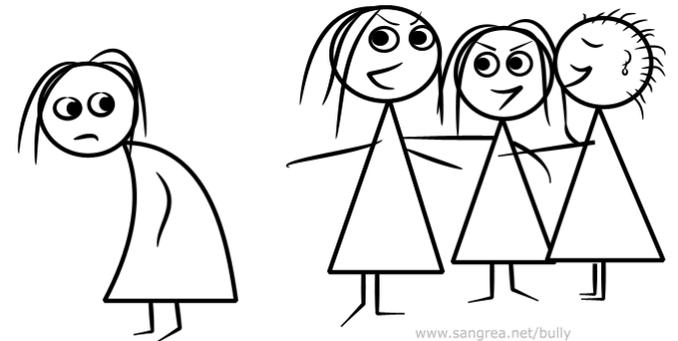
Metodologia do Assédio Moral

- Deterioração proposital das condições do trabalho.
- Característica: *retirar da vítima a sua autonomia, contestar e criticar seu trabalho, determinar tarefas abusivas, pressão, induzir ao erro*



Metodologia do Assédio Moral

- Isolamento e recusa de comunicação;
- **Características:** sem diálogo, comunicação por escrito, sem contato direto, ignoram a presença.



Metodologia do Assédio Moral

- **Atentado contra a dignidade;**
- **Características:** insinuações, desprezo, rumores, zombaria, injúrias.



Metodologia do Assédio Moral

- Violência verbal, física ou sexual;
- **Características:** ameaças, gritos, invasão de privacidade, propostas ou gestos indecorosos.



ASSÉDIO MORAL

- **MUNDO DO TRABALHO**

Organização do Trabalho

- Globalização
- Novas Tecnológicas e informatização dos processos de trabalho
- Competitividade
- Pressão por Produtividade
- Ritmo de trabalho
- Tarefas repetitivas e monótonas
- Metas abusivas
- Excesso de jornada de trabalho
- Autoritarismo das chefias
- Avaliação de desempenho como recurso para aumento da sobrecarga de trabalho.

Precarização das Relações de Trabalho

- Terceirização
- Flexibilização de direitos
- Informalidade
- Baixos salários
- Precária condições de trabalho

Políticas de relações de trabalho não democráticas

- ✓ Não democratização das CIPAS,
- ✓ Impedimento ou restrições à Organização por Local de Trabalho;
- ✓ Normas rígidas de relações de trabalho;
- ✓ Práticas anti-sindicais

ASSÉDIO MORAL

- **LEGISLAÇÃO**

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante

Artigo XXIII

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 5º - Direito à integridade pessoal

- 1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

Legislação

- Convenção 155 - Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Saúde, com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho“;
- **Trabalho decente: conceito**
- “Um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho“;
- Trabalho em condições de dignidade requer que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e possam participar das decisões relativas as condições de trabalho.

Código civil

- Art. 186 -“Aquele que, por ação e omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”;
- “Art. 927 - “Aquele que por ato ilícito (Arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”

Código Penal

- Art. 129 - Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:
- Pena - detenção de três a um ano.

Lei Federal

- Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009 – Veda empréstimos do **BNDES** as empresas que tenham prática de assédio moral
- Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo **BNDES** a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Projetos de lei

- Federal - nenhuma lei
- Estadual - alguns Estados com leis já sancionada
- Municipal - idem

Projeto de lei:

Assédio moral como acidente de trabalho

- Projeto de lei - PLC - 6625/2009 em tramitação na Câmara quer incluir o assédio moral como acidente de trabalho. Assim, o trabalhador assediado passaria a ter direito a receber benefício da Previdência Social. Isso valeria apenas para os casos de ofensa no local de trabalho, mesmo que o motivo não tenha relação com assuntos profissionais.
- Obs. concessão de auxílio-doença acidentário para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais passou de 612 casos registrados em 2006, para 13.478, em 2009

- Independentemente do Projeto de Lei, o assédio moral pode caracterizar a ocorrência de acidente de trabalho por aplicação da própria Lei nº8.213/91, em seu artigo 21, inciso II, alínea “a” (equiparados a acidente de trabalho).
- Inúmeros são os casos de adoecimento psíquico do trabalhador em decorrência do assédio moral. Em tais casos é possível a caracterização do acidente de trabalho a partir da legislação vigente.

- Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
 - I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
 - II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
 - a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho.

ASSÉDIO MORAL

MOVIMENTO SINDICAL

Acordos coletivos

- Bancários – primeira negociação coletiva de uma categoria profissional, com resultado concreto:
- Aberto um canal de denúncias, via sindicatos que firmaram o instrumento coletivo, que são repassadas aos bancos, preservando a identidade dos denunciantes, com o compromisso por parte dos bancos de investigar os casos apresentados;
- Os bancos acolhem as denúncias, abrem processos de investigação e, no prazo de 60 dias, informam os resultados aos sindicatos com as providências adotadas.

Algumas diretrizes - Trabalho Decente, uma estratégia da CUT

- Garantir mecanismos para a plena liberdade de organização sindical em todos os níveis;
- Desenvolver políticas que garantam a democratização das relações de trabalho a partir do local de trabalho, com direito a livre organização dos trabalhadores /as; (convenção 135 - OIT)

Algumas diretrizes sobre o Trabalho Decente, uma estratégia da CUT

- Desenvolver mecanismos que assegurem a vigilância em saúde a partir dos locais de trabalho, promovendo a implantação de Comissões de Saúde autônomo e sob controle dos trabalhadores/as em substituição às CIPAS , envolvendo os órgãos de representação dos trabalhadores/as nas ações de fiscalização do trabalho.

Algumas diretrizes sobre o Trabalho Decente, uma estratégia da CUT

- Estabelecer espaços de negociação e controle social das mudanças tecnológicas e organizacionais nos processos produtivos com vistas á preservação do trabalho, emprego, saúde e meio ambiente, a fim de coibir as exigências de metas de produtividade, práticas de assédio moral e sexual nos locais de trabalho;
- Criação de mecanismos que garantam mesas de negociação permanente, quanto instrumento eficiente para a solução de conflitos nos locais de trabalho, nos âmbitos do serviço público e privado

Obrigada !!!!!

ANA MARIA ROEDER