

PROFA. DRA. SONILDE LAZZARIN

Assédio Moral no Trabalho



Adoecimento Psíquico

- Os dados estatísticos relativos a pessoas que se ausentaram do trabalho e receberam benefícios previdenciários (acidentários) devido a transtornos mentais e comportamentais são alarmantes.
- De acordo com a OMS, a depressão já é a doença mais incapacitante do mundo. O Relatório Mundial de Saúde Mental de 2022, divulgado pela OMS, em 06/2022, traz dados sobre a piora dos transtornos mentais em todo o mundo, com aumento superior a 25% dos novos casos de depressão e ansiedade.
- Dentre as enfermidades, encontram-se as de CID:
 - F43 (reações ao estresse grave e transtornos de adaptação);
 - F32 (episódios depressivos);
 - F31 (transtorno afetivo bipolar);
 - F10 (transtornos mentais e comportamentais relacionados ao consumo de drogas).

Principais causas do adoecimento:

- Carga de trabalho excessiva;
 - Cargos com pouca autonomia e muitas exigências;
 - Tecnologias que aumentam a jornada de trabalho;
 - Quadro de pessoal inadequado;
 - Preocupação em relação à situação financeira;
 - Preocupação com a perda do emprego;
- Expectativas obscuras em relação ao trabalho;
 - Falta de suporte do gestor/supervisão;
 - Preocupação com perda ou redução de benefícios;
 - Excesso de mudanças na empresa;
 - Ambiente de trabalho hostil ou inseguro;
 - **Assédio moral.***



Saúde

Saúde não é apenas a ausência de doença, mas um bem estar físico, mental e social, atingindo, assim, estas três dimensões da vida.

O assédio moral e o conseqüente adoecimento emocional das pessoas é tão grave, que estão ocorrendo muitas mortes por suicídio no próprio local de trabalho, em índices jamais vistos.

Assédio Moral



São atitudes violentas e sem ética nas relações de trabalho, praticadas por um ou mais chefes ou por colegas de mesma hierarquia, que sistematicamente expõem a pessoa a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. (Pode ser, portanto, vertical ou horizontal. Pode ocorrer de forma inversa, o que é mais raro.)

Trata-se de uma violência moral.

O objetivo é humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Assédio Moral

No serviço público a prática do assédio moral também é frequente. (Devido à estabilidade, ocorre, por vezes, de forma intensa.)

Motivos mais comuns:

- Por falta de preparo de alguns chefes imediatos.
- Pura perseguição a um determinado indivíduo.
- O superior hierárquico não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor; não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e a sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

**São consideradas
atitudes hostis
caracterizadoras
do assédio moral:**

**Deterioração
das condições
de trabalho**

**Isolamento e
recusa de
comunicação**

**Atentado
contra a
dignidade**

**Violência
verbal, física
ou sexual**

1. Deterioração das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para realização de tarefas
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências

1. Deterioração das condições de trabalho

- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios, periculosidade).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar
- Não levar em conta recomendações de ordem médica
- Induzir a vítima ao erro

2. Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
- A comunicação com ela é unicamente por escrito
- Recusam todo contato com ela, mesmo visual
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros
- Proíbem os colegas de lhe falar
- Já não a deixam falar com ninguém
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista

3. Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos...)
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados
- Espalham rumores a seu respeito
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental)
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada
- Criticam sua vida privada
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes

4. Violência verbal, física ou sexual (assédio sexual)

- Ameaças de violência física
- Agressão, mesmo que leve: é empurrada, fecham-lhe a porta
- Falam com ela aos gritos
- Invadem a vida privada; discriminação em função da orientação sexual
- Não levam em conta seus problemas de saúde
- Ameaças constantes (amedrontando quanto à perda do emprego, por exemplo)
- Chamar de incompetente, etc.
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente a vítima
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações

4. Violência verbal, física ou sexual (assédio sexual)

- Desmoralizar publicamente
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador
- Querer saber o que se está conversando
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução.
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas de saúde psíquica
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador

Reações mais comuns da vítima de assédio

- Crise de choro
- Dores generalizadas
- Palpitações, tremores
- Sentimento de inutilidade
- Insônia ou sonolência
- Depressão
- Diminuição da libido
- Desejo de vingança
- Aumento da pressão arterial

- **Dor de cabeça**
- **Distúrbios digestivos**
- **Tonturas**
- **Ideia de suicídio**
- **Falta de apetite**
- **Falta de ar**
- **Passa a usar álcool ou outras drogas**
- **Transtorno de pânico**

Convenção 190 da OIT

- A OIT aprovou, em 2019, a Convenção n° 190, sobre violência e assédio no trabalho.
- O Brasil não ratificou a referida Convenção.

Depressão e doenças psíquicas/emocionais

- Além da depressão, outros transtornos mentais e comportamentais comumente relacionados ao trabalho são (conforme referido anteriormente): estresse, ansiedade, transtornos bipolares e transtornos mentais relacionados ao consumo drogas.
- No Brasil, a depressão atinge 11,5 milhões de pessoas (5,8% da população), e os distúrbios relacionados à ansiedade afetam mais de 18,6 milhões (9,3% da população).

Depressão

- A depressão pode levar a um grande sofrimento e disfunção no trabalho, na escola ou no meio familiar – e pode levar ao suicídio.
- Cerca de 800 mil pessoas morrem no mundo por suicídio a cada ano – sendo a 2ª principal causa de morte entre pessoas com idade entre 15 e 29 anos.
- No Brasil, cerca de 11 mil pessoas morrem por suicídio todos os anos (ou seja: 31 por dia).
- De acordo com o Ministério da Saúde, entre 2011 e 2016, 62.804 pessoas consumaram suicídio e 48.204 tentaram. (WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates -2017.)

Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Obra: “A história secreta do iPhone”.
- Houve suicídios e ameaças de suicídio em massa de trabalhadores, caso não alterassem as condições de trabalho (são 3 km quadrados e mais de 400 mil trabalhadores).
- Nos arredores há produtos químicos derramados, instalações enferrujadas...



Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Candidatos a emprego: centro de recrutamento da Foxconn em Shenzhen.



Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Montagem.



Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Em algumas empresas, o ambiente é devastador, sem conversas, sem sorrisos.
- “É como se os trabalhadores não tivessem alma”.
- Tudo acontece por conta do imenso estresse, longas horas de trabalho e promessas não cumpridas pela administração, que repetidamente se comprometeu a empreender melhorias e o pagamento das horas extras.
- Os trabalhadores da fábrica devem fabricar, no mínimo, 600 dispositivos diariamente. Para isso, os funcionários praticamente vivem dentro das instalações.
- Como o iPhone é uma máquina compacta e complexa, a montagem requer linhas de montagem de centenas de pessoas que criam, inspecionam, testam e empacotam cada dispositivo.
- Uma trabalhadora disse que 1.700 iPhones passam por suas mãos todos os dias; ela estava encarregada de limpar com um polimento especial a tela (limpa cerca de três telas por minuto durante 12 horas por dia).

Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Um trabalho mais meticuloso, como prender placas de aglomerado e montar capas traseiras, é mais lento; esses trabalhadores têm um minuto cada para cada iPhone. Isso ainda representa 600 a 700 iPhones por dia.
- Deixar de cumprir uma meta ou cometer um erro pode atrair a condenação pública dos superiores: insultos e humilhação para as pessoas o tempo todo. / As falhas ou falta de produtividade são punidas publicamente para servir como exemplo para todos os outros.
- É a cultura de trabalho de alto estresse, ansiedade e humilhação que contribui para a depressão generalizada.
- Os trabalhadores tem a seguinte concepção: "Você não pode mudar nada" e "Isso nunca vai mudar".

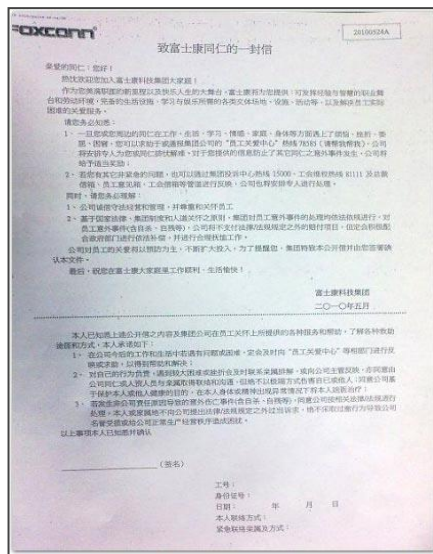
Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Dormitórios pequenos - quartos com 7 ou 8 pessoas.



Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Foxconn estabelece cláusula contratual com o compromisso de não se suicidar.



Caso Foxconn (fábricas de produtos da Apple na China)

- Foxconn instala redes para impedir suicídios.



]

No Brasil

BRASIL

Banco é processado após funcionária abortar e guardar feto em saco plástico

Segundo denúncia do Ministério Público do Trabalho em Palmas (TO), a funcionária não pôde ir embora mesmo após ter sofrido um aborto durante o trabalho

O Ministério Público do Trabalho em Palmas (MPT-TO) abriu um processo em que pede a condenação do Banco Itaú, em R\$ 20 milhões, por assédio moral organizacional na empresa, em Tocantins. Segundo a promotora Mayla Alberti, os depoimentos indicam que o banco sobrecarrega os funcionários com acúmulo de funções e carga excessiva de trabalho, o que acabou gerando problemas físicos e psicológicos nos empregados. O Correio teve acesso ao processo e, em um dos casos, uma funcionária que estava grávida passou mal, teve um aborto espontâneo, e, de acordo com os próprios colegas de trabalho, não pôde sair da agência antes de fechar a tesouraria, mesmo sangrando.

-
- A procuradora *Mayla Alberti* sustenta que: “a busca incessante por metas intangíveis, acrescida de ameaças explícitas e veladas de retaliação ou mesmo demissão no caso de ‘rendimento insuficiente’ do empregado e somadas aos casos de efetivo adoecimento em razão da conduta vil da demandada configura a insidiosa prática de **assédio moral organizacional**, cuja ocorrência, infelizmente, já causou dano moral coletivo.”
 - Ela reforça que os bancários são punidos até mesmo por ficarem doentes, e que “essa desastrosa gestão laboral” já ocasionou a perda da vida (nascituro), além de ameaçar outras que estão geradas em condições adversas decorrentes de pressão e estresse laboral.
 - Com informações do MPT no Distrito Federal e no Tocantins

Efeitos jurídicos – relações de emprego



**Estabilidade
de 12 meses**



**FGTS durante
auxílio-doença**



**Dano moral (extrapa-
trimonial)**

Dano Extrapatrimonial

- Art. 223-G , § 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação.
- OFENSAS - INDENIZAÇÃO COM BASE NO **SALÁRIO** BÁSICO:
 - I - natureza leve = até 3 x
 - II - natureza média = até 5 x
 - III - natureza grave = até 20 x
 - IV - gravíssima = até 50 x

Exemplos

- ASSÉDIO MORAL a 2 mulheres, sendo o mesmo assediador (considerada ofensa de natureza média - até 5x):
 - Empregada 1: salário 1.000,00 = 5.000,00
 - Empregada 2: salário 20.000,00 = 100.000,00

****Sofrimento proporcional ao salário(?).***

MP 808

- A Medida Provisória 808/2017 alterou o critério: de salário para teto do INSS (atualmente é de 7.087,22). Não foi aprovada no prazo legal, portanto, perdeu sua validade em 23/04/2018.
- Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o STF: Ações de nº 5870, 6050, 6069 e 6082. Segundo as ações, a lei não pode impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação de indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição.

O que a vítima pode fazer diante do assédio

1. Fazer a denúncia- DP ou RH, com registro por escrito.
2. Colher todas as provas possíveis: anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas, dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa, gravar as conversas, fotografar os documentos.
3. Dar visibilidade; Procurar o sindicato, CIPAS, Ministério Público do Trabalho, Comissões de Saúde; dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e de Combate à Discriminação que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Prevenção

- Realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas.
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.
- Criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores: fugir da "rede de silêncio" e conivência.

Nova cultura

- Superação da ideia de inimigo. Os fins não justificam os meios, todo meio deve ser bom em si.
- Adotar o Princípio: “**não prejudicar**”.
- Explorar, humilhar, assediar ou compactuar com tais práticas é atentar não só contra a dignidade do outro, mas contra a sua própria dignidade, todos são merecedores de igual dignidade.

PROFA. DRA. SONILDE LAZZARIN
sonildelazzarin@gmail.com

Assédio Moral no Trabalho

