

ASSÉDIO

MORAL



A DOR INVISÍVEL É A MAIS CRUEL



•S. FENAG

INTRODUÇÃO

Assédio Moral foi um dos temas mais debatidos no último Encontro Nacional de Associações de Gestores da Caixa Econômica Federal – 63º ENAGECEF, realizado no Rio de Janeiro, nos dias 24 e 25 de agosto. Dentre as propostas da base, diversas eram relacionadas a queixas sobre este gravíssimo desvio de conduta que, infelizmente, vem sendo, cada vez mais, recorrente nas relações trabalhistas na CAIXA.

Em setembro, mês da campanha mundial de prevenção ao suicídio, a Federação Nacional das Associações do Pessoal da CAIXA – FENAE divulgou a pesquisa “Saúde do Trabalhador CAIXA”, cujos dados coletados com 2 mil empregados em maio revelaram uma triste realidade enfrentada pelos empregados da Empresa: de cada três, ao menos um relatou:

- já ter sofrido algum problema de saúde em decorrência de sua atividade laboral nos últimos doze meses;

- destes, a maioria já passou por uma situação de assédio moral no mesmo período e;

- quase metade tem conhecimento de algum episódio de suicídio envolvendo colegas de trabalho.

Outro dado muito importante nos acendeu uma luz de alerta: 36,5% dos entrevistados exercem funções gerenciais, ou seja, tais condições dizem respeito diretamente à classe gestora da Instituição e violam sua integridade pessoal, moral e física.

Logo, nossas lideranças sentiram a urgência de se unir e agir efetivamente contra esse mal crônico que tanto nos aflige. No dia de encerramento do “Setembro Amarelo”, lançamos nossa própria campanha: “Assédio Moral: a dor invisível é a mais cruel”.

O problema acaba por se tornar ainda mais crítico por não ser denunciado, investigado nem punido. Segundo o Ministério Público do trabalho, somente

uma pequena minoria dos casos de assédio moral no trabalho chegam aos órgãos externos à empresa, aos sindicatos e ao MPT, e menos ainda, à Justiça do Trabalho. Isso ocorre em virtude das vítimas enfrentarem diversos obstáculos e preconceitos para romper com o silêncio.

De caráter educativo, a iniciativa visa combater e prevenir estas distorções de conduta no ambiente corporativo por meio da conscientização, sensibilização e mobilização dos gestores da CAIXA e demais empregados da Empresa, inclusive estagiários e profissionais terceirizados, sobre seu papel no combate e prevenção a este grave problema.

Dentre as principais ações, como atividades internas, vídeos com mensagens de profissionais da própria CAIXA, de direito, psicologia e medicina do trabalho em nossos canais de comunicação, desenvolvemos esta cartilha a fim de orientá-los acerca dos comportamentos que configuram o Assédio Moral nos relacionamentos profissionais, suas maiores causas, principais consequências e soluções para erradicá-lo.

Esta luta contra o Assédio Moral não é entre classes e sim de todos, independentemente, dos níveis hierárquicos, visto que todos almejam um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Esperamos que, a partir da leitura desse material, possamos colaborar com uma atmosfera mais saudável - condição intrínseca de um trabalho executado com eficiência e excelência e de uma empresa sustentável.

Boa leitura. Bom trabalho!

FEDERAÇÃO NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE
GESTORES DA CAIXA



AFINAL,

— O QUE É —

ASSÉDIO

MORAL

? ? ? ? ?

De modo geral, Assédio é a insistência impertinente, perseguição e/ou abordagem velada, proposta ou imposta, que viola a esfera moral do indivíduo.

○ Assédio Moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva, reiterada e sistematizada que atente contra a dignidade do trabalhador por meio de cerceamento da liberdade, humilhação, constrangimento, afronta, hostilidade, desvalorização social do trabalho, abalo psicológico e/ou degradação do ambiente trabalhista.

Esta prática perversa manifesta-se em relações de

poder ou de força por palavras, atos, gestos ou escritos que trazem dano à personalidade e à integridade física e/ou psíquica do profissional, oferecendo riscos ao seu emprego e ao ambiente laboral.

○ sujeito objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo.

Assim, de caráter opressivo e discriminatório, constitui violação aos Direitos Humanos.



TIPOS DE ASSÉDI



Assédio Moral Vertical Descendente: são os casos mais frequentes em que o empregador ou superior hierárquico são os autores dessa prática em face de seus subordinados.

Assédio Moral Vertical Ascendente: parte de um ou diversos subordinados em face do superior hierárquico. Embora rara, também é cruel. Geralmente, é motivada quando um colega, considerado desqualificado para um cargo de gestão, é promovido, desencadeando um sentimento de injustiça ou pelo desejo de ocupar sua posição.



Assédio Moral Horizontal: há também casos em que são praticados por colegas de trabalho de mesmo nível de hierarquia, podendo ser motivado pela busca de promoção, intolerância religiosa, política, sexual, etc. Em algumas situações ela se confunde com o bullying.

AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

SÃO:

- 🎯 Mulheres;
- 🎯 Profissionais da terceira idade;
- 🎯 Negros;
- 🎯 Homossexuais;
- 🎯 Portadores de HIV ou de outras doenças laborais crônicas e graves;

- 🎯 Pessoas obesas ou com sobrepeso;
- 🎯 Empregados em situação de estabilidade provisória (gestante, membro da CIPA, dirigente sindical e beneficiário de auxílio-doença);
- 🎯 Entre outras.

COMPORTAMENTOS QUE FIGURAM O ASSÉDIO MORAL

- 🗨️ Gritar com o empregado;
- 🗨️ Retirar a autonomia do empregado;
- 🗨️ Sobrecarregá-lo de novas tarefas;
- 🗨️ Retirar atribuições de sua responsabilidade ou não atribuir atividades a ele, deixando-o ocioso e provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- 🗨️ Determinar prazo desnecessariamente curto para a entrega de um trabalho;

- 🗨️ Ordená-lo a executar tarefas impossíveis, em desacordo com a capacidade do profissional e/ou normalmente desprezadas pelos demais;
- 🗨️ Comentar de forma improcedente ou que subestimem os esforços do empregado,
- 🗨️ Ignorá-lo e dirigir-se a ele por meio de e-mail, bilhetes e recados pelos colegas;
- 🗨️ Contestar as decisões e/ou opiniões do

empregado a todo o momento;

- 👁️ Desconsiderar seus problemas de saúde;
- 👁️ Impô-lo a condições e regras de trabalho exclusivas, distintas das gerais, mais trabalhosas ou inúteis;
- 👁️ Isolá-lo fisicamente evitando o contato com os colegas;
- 👁️ Tecer comentários sobre e em sua ausência;
- 👁️ Vigiar-lo excessiva e exclusivamente;
- 👁️ Monitorá-lo e limitá-lo a utilizar o toailete;

- 👁️ Controlá-lo por meio da vigilância de outro colega fora da estrutura hierárquica;
- 👁️ Adverti-lo arbitrariamente;
- 👁️ Reter informações ou repassá-las sem antecedência necessária para realizar as atividades;
- 👁️ Denegri-lo por meio de rumores e boatos moralmente injuriosos;
- 👁️ Humilhá-lo e ridicularizá-lo com ofensas como xingamentos, apelidos pejorativos e/ou comentários jocosos;
- 👁️ Criticá-lo por sua vida particular;

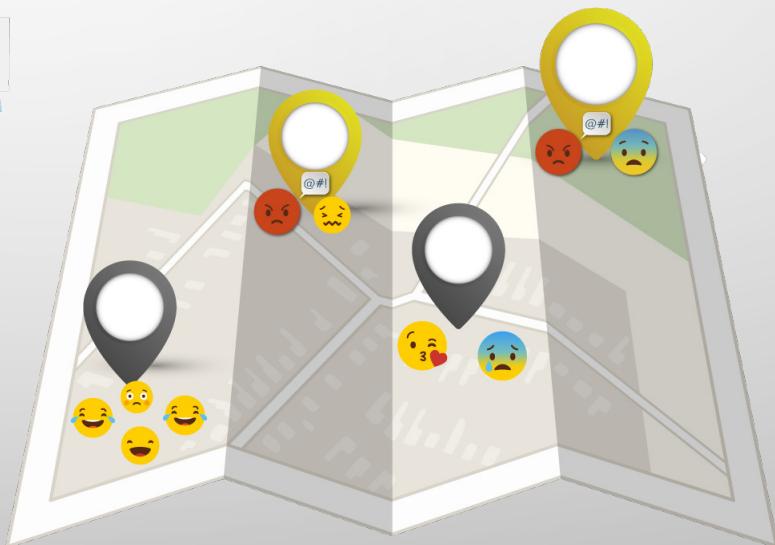
RECORRÊNCIAS

Geralmente, é necessária a recorrência para caracterizar assédio, porém a análise de um caso concreto, mesmo isolado a um único momento e restrito a uma única situação, já pode ser qualificado assédio.

O silêncio da vítima não denota conivência do assédio, não desconfigura como tal nem legitima o comportamento do assediador. A relação trabalhista é de subordinação com reduzida capacidade de resistência do trabalhador.

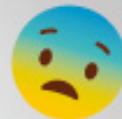
LOCAIS EM QUE PODE OCORRER

○ Assédio Moral também pode ocorrer fora do local de trabalho, antes ou depois do turno, desde que associado diretamente a ele: teletrabalho, atividades externas, horários de almoço, intervalos, férias, folgas e percursos entre a residência e a empresa e vice-versa.





PRINCIPAIS — DANOS — CAUSADOS ÀS VÍTIMAS



○ Assédio Moral causa, além de acidentes de trabalho, queda da produtividade e da qualidade, danos gravíssimos, e até irreversíveis, à saúde física e psíquica da vítima, levando-o a adoecer, desestabilizando suas emoções e relações sociais, inclusive, familiares, dependendo da intensidade, recorrência e duração do assédio.

Veja os principais reflexos:

- ☹️ Depressão, transtornos de ansiedade, angústia, estresse, crises de choros, mal-estar físico e mental;
- ☹️ Cansaço exagerado, dores gerais crônicas, falta de prazer e interesse pelo trabalho;
- ☹️ Irritação;
- ☹️ Agravamento de moléstias já existentes e surgimento de novas doenças;
- ☹️ Insônia, alterações no sono e pesadelos;

- ☹️ Redução da capacidade de concentração e memorização;
- ☹️ Isolamento, tristeza, redução da capacidade de relacionar com outras pessoas e fazer amizade;
- ☹️ Sensação negativa com relação ao futuro;
- ☹️ Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- ☹️ Aumento do peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- ☹️ Redução da libido;
- ☹️ Sentimento de impotência, culpa e pensamento suicida;
- ☹️ Uso de álcool e drogas;
- ☹️ Trabalhador doente que não emite CAT para não ser constrangido ou não junta atestados por medo de discriminação;

MAIORES MOTIVADORES DESSE DESVIO DE COMPORTAMENTO

○ mercado contemporâneo, sobretudo o financeiro, é cada vez mais, competitivo. Logo, as organizações impõem objetivos – leia-se lucros -

altamente desafiadores e seus profissionais se veem obrigados a persegui-los a todo custo em detrimento de valores básico da ética e da moralidade.



O QUE FAZER

Algumas atitudes são importantes para evitar que o Assédio Moral persista, propague e se agrave. O medo potencializa o poder do agressor.

Livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;

Busque apoio de familiares, amigos e colegas;

Dê visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que também são ou já foram vítimas;

Denuncie aos órgãos internos e externos de proteção e defesa dos direitos dos trabalhadores, como Ouvidoria da Empresa, AGECEF de sua região e/ou a FENAG;

Em caso de persistência, relate à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT

(Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho). Se ainda assim, o problema continuar, denuncie ao MPT da sua cidade para orientação jurídica da necessidade de ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

Caso testemunhe, seja solidário, pois você poderá vir a ser vítima também. Coopere das seguintes formas:

Oferecer apoio à vítima e disponibilize-se como testemunha, caso seja necessário;

Comunique ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador;

Apresente a situação a outros trabalhadores e solicite mobilização;

Procure o sindicato e relate

o ocorrido;

Denuncie aos órgãos públicos competentes.

**COMBATER O ASSÉDIO
ESTÁ EM NOSSAS VOZES
REVERBERANDO UM
ÚNICO PROPÓSITO:
BASTA!
ESSA LUTA É DE TODOS
NÓS, UNS PELOS
OUTROS.**



— O QUE PREVÊ — **A LEGISLAÇÃO** BRASILEIRA E A OIT

A dignidade da pessoa humana é a base existencial e jurídica para a proteção do patrimônio moral do indivíduo, erigida à categoria de direito fundamental na Constituição da República Federativa do Brasil. A integridade moral do trabalhador também encontra amparo constitucional. Seus artigos 5º e 7º, XXX, assim como a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, no artigo 483, protegem o direito à dignidade, honra e privacidade.

Assim, a saúde também é uma garantia constitucional e o Assédio Moral institui um meio perverso de ataque à dignidade do empregado ao

violá-la, em consequência das graves perturbações psíquicas e físicas que levam à redução ou perda da capacidade laborativa.

A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho determina que toda distinção, exclusão ou preferência cujo efeito aniquila a igualdade entre os profissionais é uma conduta discriminatória. Logo, o Assédio Moral pode sim, implicar em discriminação ao ferir direitos e impor obstáculos à promoção da igualdade de condições de acesso e manutenção do trabalho.

PRERROGATIVAS JURÍDICAS À VÍTIMA

O Assédio Moral fere a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, devendo ser reparado. No ambiente de trabalho, é uma infração administrativa gravíssima. Em determinadas situações, pode até configurar crime contra a honra, de calúnia e difamação. Assim, o trabalhador que sofreu o Assédio Moral na empresa pode procurar pela Justiça do Trabalho para ter seus direitos assegurados e requerer a indenização devida.

Ao repercutir na saúde física e mental do trabalhador, pode ser considerada uma doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição como:

afastamento por doença de trabalho, emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), adaptação de função ou turno, transferência de estabelecimento, recebimento de auxílio previdenciário e estabilidade no emprego após o fim do benefício e até a rescisão indireta (justa causa ao empregador).

Para a indenização por danos morais e materiais por meio de ação trabalhista, há de comprovar as despesas financeiras com medicações ou tratamentos em decorrência de adoecimento físico e/ou mental por conta do assédio sofrido; perda de função e prejuízo em promoção ou salário.



CONSEQUÊNCIAS AO SUJEITO

Há, ainda, as punições administrativas, penais e civis ao autor do Assédio Moral que pode responder como réu em ação civil pública proposta pelo sindicato ou MPT. Se comprovado na Justiça, o assediador pode ser exonerado do

cargo e obrigado a indenizar a vítima pelos danos materiais e morais, como já citado.

O Poder Público também pode exigir dos empregadores a garantia do respeito aos princípios fundamentais de dignidade humana de seus empregados.

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

O empregador deve zelar pelo meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado ao exercício das atividades laborais. Portanto, é responsável civilmente por atos de seus prepostos e que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho.

A reparação deve visar não somente restabelecer o lesado em sua condição anterior, mas, principalmente, apresentar medidas de caráter disciplinar, no sentido de desestimular a continuidade da prática assediadora, garantindo o meio ambiente de trabalho saudável, pela prevenção destes atos ilícitos.

Logo, o empregador pode alterar o contrato de trabalho do assediador como mudança de setor ou unidade, transferência de função, alteração da jornada de trabalho e até a dispensa por justa

causa, dependendo da gravidade dos fatos.

Certas medidas são importantes de serem adotadas:

- Criar canais de comunicação que garantam o sigilo da identidade do denunciante, apurar e condenar atos de assédio;
- Abordar o Assédio na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Tratar do problema em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- Capacitar os integrantes de Gestão de Pessoas, bem como aqueles que exercem funções de gestão e liderança;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;

QUE POSSAMOS **PASSAR**
ADIANTE ESSA **MENSAGEM**

LIDERAR É


inspirar

O PAPEL DA

A FENAG defende o cumprimento da legislação trabalhista para a garantia da ordem jurídica dos trabalhadores e da própria CAIXA, mediando as relações entre os empregados e a Empresa e buscando, em primeiro lugar, a resolução de conflitos na esfera administrativa.

Sendo assim, quanto ao Assédio Moral nas relações trabalhistas, atua no combate de modo preventivo, pela garantia dos direitos fundamentais e pela preservação do ambiente de trabalho sadio e seguro.

O QUE ESTAMOS FAZENDO PARA DIFUNDIR A CAMPANHA



Reunião com o Diretor da ADVOCEF, Carlos Castro



Os diretores da FENAG são recebidos pelo GN Fábio Peres, na CORED.



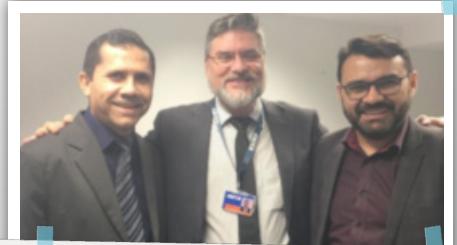
FENAG sendo recebida pelo Vice Presidente da CAIXA, Paulo Henrique Costa



Apresentação da Campanha à FENAE



Mairton e Dra Vera



Diretores da FENAG com o Gerente Nacional Edgard Rodrigues (GESEC).



FALE CONOSCO:
combate.assedio@fenag.org.br