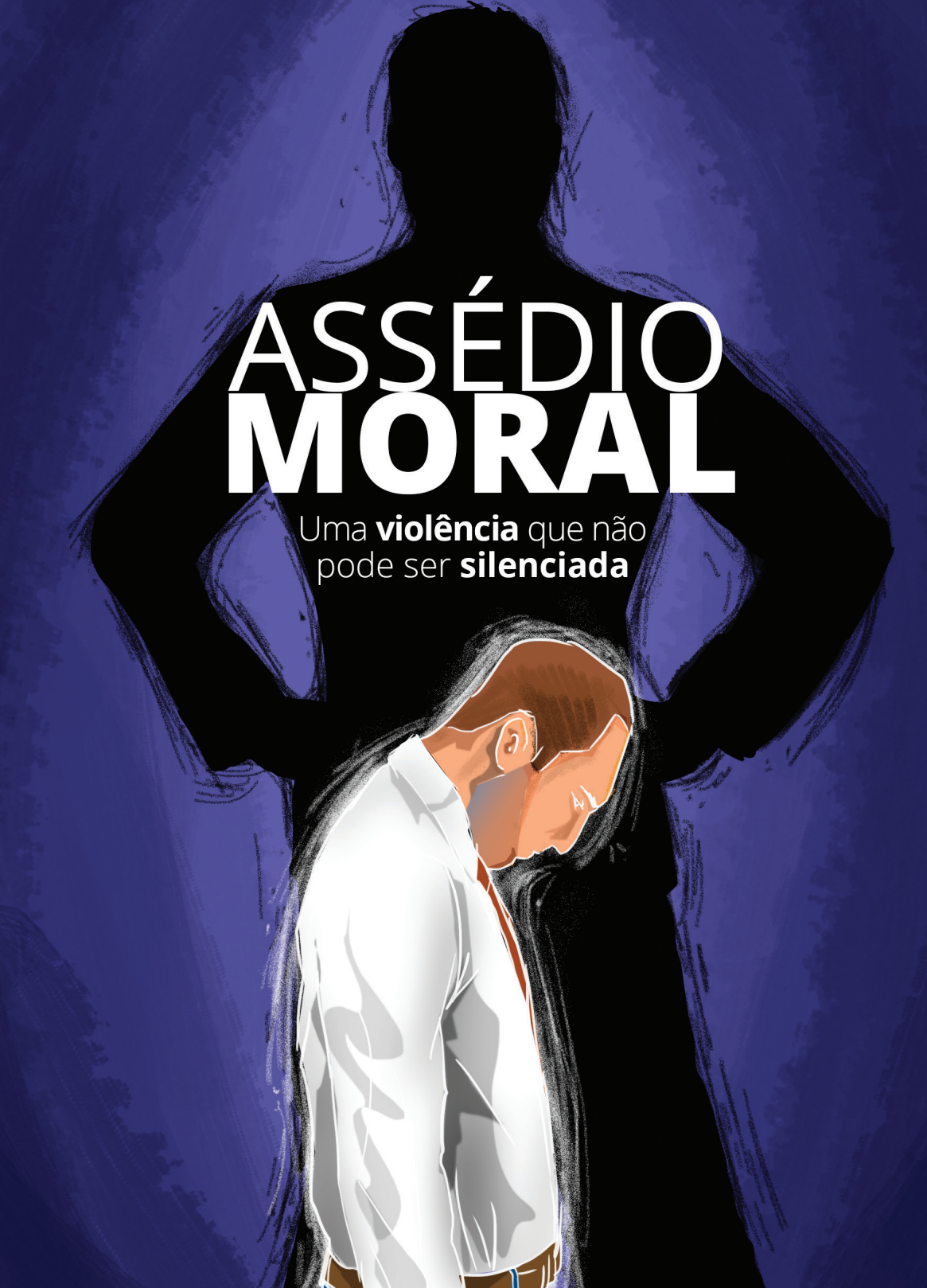




ASSÉDIO MORAL

Uma **violência** que não
pode ser **silenciada**

O QUE É?



O Assédio moral se caracteriza como um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam excluir, humilhar ou ofender determinado trabalhador ou um grupo específico de trabalhadores. As condutas atacam a dignidade do empregado, possuindo caráter multi-ofensivo, podendo, inclusive, ofender o direito à física e moral, o direito à intimidade e o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros direitos fundamentais.

DECISÕES JUDICIAIS:

Os Tribunais entendem o assédio moral como sendo: Um conjunto de posturas, assumidas pelo empregador ou superior hierárquico, perpetrados de forma habitual, não esporádica, cuja intensidade acarreta uma violência psicológica no ofendido capaz de marginalizá-lo no ambiente de trabalho, de tal forma que lhe acarrete dificuldade de relacionar-se, além de sintomas físicos e psíquicos

(TRT 5ª. RO 00749-2007-05-00-9, Relator: DES. Elisa Amado, 1ª Turma)

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL PARA A JUSTIÇA:

A) UMA CONDUTA INTENCIONAL ABUSIVA:

A conduta que extrapola os poderes da chefia, visando exclusivamente humilhar ou diminuir o trabalhador na sua esfera pessoal.

B) REPETIDO E PROLONGADO:

A prática tem que ser constante. Um ato isolado ou esporádico não é considerado capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral da vítima. Quando a ofensa não for prolongada no tempo, é considerada dano moral, que pode ser questionado judicialmente e resultar em indenização.

C) ATAQUE À DIGNIDADE DO TRABALHADOR:

Qualquer ato que ofenda os direitos da personalidade e a dignidade do trabalhador, como o direito à vida, à liberdade, à segurança, à intimidade, à vida privada e à imagem, dentre outros.

O Assediador vicia a relação de trabalho por meio de artifícios que atacam e paralisam a vítima, que se vê em um ambiente contaminado pelo medo e pela vergonha. O trabalhador assediado se culpa e demora a compreender o que de fato está acontecendo.

Os empregadores não podem perder de vista que o trabalhador não pode ser tratado como puro meio de produção, mas deve ser respeitado e visto como sujeito que possui dignidade.

O QUE DIZEM OS JURISTAS:

Deve ser ressaltado que não apenas a pessoa do empregado merece tratamento digno como ser humano que é, como também o seu trabalho ou sua atividade merece igual tratamento como um dos fatores de dignificação do indivíduo e em razão do papel que desempenha na sociedade moderna. Por força dessa proeminência do ser humano e da centralidade do trabalho é que a ordem jurídica deve garantir decisivamente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e a sua dignidade nas duas vertentes, a pessoal e a profissional.

(SIMM, Zeno. Acosso psíquico no ambiente de trabalho: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: Ltr, 2008. P.29).

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL:



As consequências mais comuns para a vítima são: prejuízo na autoestima, na motivação, no desempenho, na identidade e nas relações afetivas e sociais, além de sintomas depressivos, crises cardíacas, consumo de álcool, transtorno de stress pós-traumático e síndrome de Burnout (veja abaixo). O processo pode evoluir para a incapacidade de trabalho, desemprego ou morte. A humanização das relações de trabalho e as mudanças no estilo de relação e liderança podem prevenir ou eliminar os danos aos trabalhadores.

SÍNDROME DE BURNOUT

Condição psicológica de exaustão em trabalhadores submetidos a contatos e exigências excessivas que desgastam e conduzem o indivíduo ao estado de estresse crônico.

SINTOMAS: ANSIEDADE, AGRESSIVIDADE, DEPRESSÃO, IRRATABILIDADE, CANSAÇO, MUDANÇAS DE HUMOR E MANIFESTAÇÕES ORGÂNICAS.

O esgotamento profissional interfere na qualidade de vida da pessoa e também na esfera institucional pelo absenteísmo e pela perda de qualidade de vida no trabalho. Mesmo que apresente uma característica necessária e/ou obrigatória, a atividade laboral deve consistir em uma atividade de sustento e também de gratificação, além de ser um meio de socialização e realização pessoal.

O Assédio moral pode ocorrer tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, uma vez que consiste na submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho, ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Prejuízos para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Redução da autonomia do profissional da produção noticiosa;
- Suicídio.

Prejuízos para a organização/ empresa

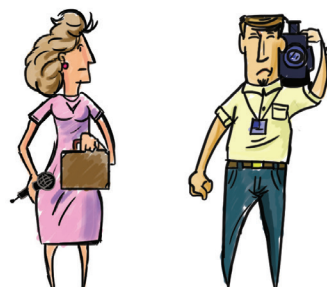
- Perda de qualidade da informação produzida
- Redução da produtividade;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Exposição negativa da marca;
- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- Licenças médicas;
- Demissões.

Prejuízos para a sociedade

- Jornalismo com menos qualidade e menor autonomia editorial;
- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio-doença e aposentadoria precoce);
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

Consequências do Assédio Moral à Saúde

Pesquisa realizada em 2000 com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelou como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem):



Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000 - <http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>.

ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL:

A) VERTICAL

É aquele praticado por sujeitos de diferentes níveis hierárquicos:

- Vertical descendente: assediador está em posição hierarquicamente superior ao assediado;
- Vertical ascendente: será quando o hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o superior. Essa violência de baixo para cima é comum nos casos de promoção de um colega sem a consulta dos demais, ou quando se duvida da competência do colega para assumir novo cargo.

B) HORIZONTAL

- Sujeitos de mesmo nível hierárquico.

C) MISTO

- Assediador vertical, horizontal e a vítima;
- Conta com a cumplicidade dos demais funcionários.

O QUE DIZEM OS JURISTAS:

O termo *bossing* foi introduzido na Psicologia por Brikmann, em 1955, e significa uma ação executada pela direção de pessoal da empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza a sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se. É o que os italianos denominam de *mobbins strategico*.

GUEDES, Marcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores, Revista da Anamatra II. SÃO Paulo, p.36, dez. 2003.

MÉTODOS UTILIZADOS PELOS ASSEDIADORES



MÉTODOS PARA IMOBILIZAR A VÍTIMA: Não é apenas o medo de perder o emprego que atinge a pessoa assediada.

O sujeito perverso emprega diversos e variados métodos para imobilizar a vítima, razão pela qual Heinz Leymann, baseando-se em estudos, pesquisas e sua própria experiência como médico na cura de muitas pessoas vitimadas pelo psioterror, criou o elenco de quarenta e cinco comportamentos, divididos em cinco categorias, num trabalho denominado de Leymann Inventory of picological Terrorism – LIPT.

RECUSAR A COMUNICAÇÃO: O agressor recusa-se a dar qualquer explicação do seu comportamento, o que impede a busca racional de uma solução para o problema. Diante dessa situação a vítima sente-se confusa, chegando até mesmo a se culpar por algo em relação a que efetivamente não tem qualquer parcela de responsabilidade.

DESQUALIFICAR: Pode ser até um simples olhar. Em razão desse ato de desqualificação é comum que a vítima se revolte ou, até mesmo, cometa algum erro por falta de intensificar o massacre psíquico por parte do agressor.

DESTRUIR A AUTOESTIMA: Busca inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar, ironizar, dá risinhos, suspiros e faz brincadeiras de mau gosto.

– “Eu era chamada de javali – porque não valia mais nada. Até hoje tenho problemas físicos e psicológicos decorrentes daquela época” (Maria Aparecida Berci Luiz, 50 anos, ex-gerente de uma empresa).

CORTAR RELAÇÕES SOCIAIS: Isolá-lo do grupo – A vítima não é convidada para participar das reuniões ou recebe a informação errada sobre o horário do evento; assim, ao chegar atrasada, é responsabilizada pelo atraso e pelo tumulto gerado com a sua presença repentina no meio de uma importante reunião. Toma conhecimento do serviço a ser prestado através de notas. É colocada em quarentena, é arquivada. Subtraem-lhe o trabalho mesmo que os demais colegas estejam sobrecarregados de serviço; deixam-na “vagabunda” para que se sinta inútil e ainda mais humilhada. Os diretores da empresa sabem disso. Daí que fazem uso desse expediente fim de levar à demissão aquele empregado incômodo.



VEIXAR E CONSTRANGER: Quando o Assédio moral se instala, tal processo destrutivo vai minando o bem-estar do indivíduo em todas as suas esferas. Tanto no lado profissional, quanto no lado pessoal, o trabalhador se vê acuado diante desta prática injusta e desumana. Controlar o tempo de idas ao banheiro, impor horários absurdos de almoço, entre outras formas de constranger o trabalhador, são exemplos dos meios utilizados para constranger. Prontamente, sua integridade físico-psíquica é afetada, como também sua autoestima e produtividade. No ambiente de trabalho, o indivíduo sofre com o mal-estar e com a humilhação perante os colegas, fato que faz com que ele possa entrar em quadro de depressão, com risco de suicídio.



O *mobbing* é definido como forma extrema de estresse social no local de trabalho. Nesse tipo de conflito a vítima é submetida a um sistêmico processo de estigmatização e abuso de direitos civis, por meio de hostilidades e comportamentos aéticos. O estudo de 64 diagnósticos efetuados por Leymann mostrou um severo grau PTSD (Desordem Pós-traumática por Estresse) comparável com PTSD oriundo de uma guerra ou prisão nos campos de concentração.

● A pressão no trabalho faz cair a sua produtividade, não só pelo fato de a produtividade estar diretamente ligada ao grau de satisfação do empregado em relação ao seu emprego, como também pelo fato de que reduzirá sua produção em razão das eventuais faltas para seu tratamento. Daí a necessidade de imediata identificação dos sintomas evidenciados pelo assediado, para que seja possível o resgate de sua autoestima e saúde com o fim desse processo depreciativo.

● No ambiente social e familiar, os reflexos são indiretos. O indivíduo, massacrado, mesmo que silenciosamente, no ambiente de trabalho, vê-se amargurado com sua própria pessoa. O sentimento de fracasso interfere em seu bem-estar e, por via de consequência, em suas relações interpessoais.

● Entre os executivos, essa espécie de violência pode levar ao suicídio. Segundo dados mais recentes, hoje, na Europa, o *mobbing* responde por cerca de 10% a 15% dos casos de suicídio.

NO CASO DE SUICÍDIO:

Consequentemente, se o motivo determinante para a decisão de cometer suicídio está relacionado com o processo de assédio moral a que a pessoa foi sujeita, não se vislumbra porque o motivo não se deve qualificar o dano morte como originado por um acidente do trabalho. O critério para a sua determinação reside no fato de o evento que dá origem ao dano, neste caso, ter deixado de ser apenas a sujeição a um processo mais ou menos longo, passando a englobar também o ato de pôr termo à vida, o qual, por seu turno, encontra a sua razão de ser na exposição a tal feixe de condutas.

OBJETIVOS DO ASSEIADOR



As razões que levam o assediador a assediar o trabalhador são diversas, dentre elas ressaltamos como mais comuns:

- Incentivar o trabalhador a pedir demissão;
- Inveja do assediado;
- Necessidade de autoafirmação.

Pesquisadores apontam que o Assédio moral possui as seguintes fases:

- Conflito;
- Estigmatização;
- Intervenção na empresa;
- Marginalização ou exclusão da vida laboral.

O assédio pode ser usado para provocar erro do trabalhador e possibilitar o afastamento adquirindo função administrativa de gerenciar demissões.



WALTER, Hery. Apud EGE, Harald. Apud GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTR, 2003. p. 49.

A DEMISSÃO INDIRETA

Grande parte das condutas assediadoras podem ser enquadradas como motivação para a rescisão indireta, conforme dispõe as alíneas “a”, “b”, “c”, e “g”, do artigo 483 da CLT.

Com o reconhecimento da rescisão indireta, ao empregador caberá o ônus da rescisão do contrato, qual seja o pagamento de aviso prévio indenizado, indenização ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais.

ATENÇÃO: O empregado assediador pode ser dispensado por justa causa, com fulcro nas alíneas “j” ou “k” do artigo 482 da CLT.

A pressão no trabalho faz cair a sua produtividade, não só pelo fato de a produtividade estar diretamente ligada ao grau de satisfação do empregado em relação ao seu emprego, como também pelo fato de que reduzirá sua produção em razão das eventuais faltas para seu tratamento. Daí a necessidade de imediata identificação dos sintomas evidenciados pelo Assediado, para que seja possível o resgate de sua autoestima e saúde com o fim desse processo depreciativo.

DECISÃO JUDICIAL:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. A Corte Regional entendeu que a prova testemunhal ratificou as alegações do empregado, de que era tratado com excessivo rigor pelo seu superior hierárquico, conduta que caracterizava o assédio moral e implicava em um ambiente de trabalho insustentável, pois lesivo a honra do trabalhador. Com esteio em tais fatos reconheceu a falta grave praticada pela empresa e, por essa razão, autorizou a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos da alínea “b” e “e” do art. 483, da CLT. Juízo diverso daquele exarado pelo Regional implica reexame dos fatos e provas, impossível no recurso extraordinário, a teor do contido na Súmula 126, TST. Processo: AIRR - 1176-62.2012.5.05.0023 Data de Julgamento: 11/11/2014, Relator Desembargador Convocado: Ronaldo Medeiros de Souza, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014.

COMO PROVAR

Para a reparação do Assédio moral é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita. O que se deve provar são as ofensas que originaram o dano.

A prova do assédio moral por vezes é de difícil configuração, já que o assédio pode ser velado e acontecer sem nenhuma testemunha. Por isso sugerimos que sempre que houver conversas a portas fechadas com o assediador o assediado grave a conversa. Esta gravação não é ilícita, como já bem entendeu o STJ:

Faz-se admissível a gravação de áudio unilateralmente pela própria vítima do assédio por ela ser uma das titulares do diálogo ocorrido. (STJRHC - sp, rel. Min. Edson Vidigl, ^a T. j. 28/4/1998, DJ 25/5/1998, p. 25)



Em recente julgado, o STJ salientou entendimento de que o servidor público que pratica assédio moral incorre em ato de improbidade administrativa, previsto no artigo II da Lei de Improbidade Administrativa, por entender que a conduta exercida configura evidente abuso de poder, desvio de finalidade e afronta ao princípio da impessoalidade.

DECISÕES JUDICIAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL:

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. CONFIGURAÇÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO.

O Regional registrou que o empregador adotou sistema abusivo de cobrança de metas, por meio de pressão psicológica exercida pelos gerentes, com agressividade e exposição pública da produtividade de cada vendedor. Concluiu que a prática empresarial acarretou desequilíbrio no meio ambiente laboral, gerando pressão, medo e vergonha aos trabalhadores, chegando o gerente a chutar e a amassar produtos, entendendo configurado o dano moral e confirmando a indenização de R\$ 15.000,00. Intangível esse cenário fático (TST, Súmula nº 126), cujos elementos indicam a configuração do assédio moral, não se cogita de ofensa aos arts. 5º, X, da CF e 186 e 927 do CC, inviabilizando o processamento da revista. Agravo de instrumento desprovido. Processo: AIRR - 434-56.2012.5.15.0153 Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Desembargador Convocado: Arnaldo Boson Paes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014.

MORAL E MATERIAL. ASSÉDIO MORAL. UTILIZAÇÃO DE EXPRESSÃO DEPRECIATIVA DA CONDIÇÃO FÍSICA DO EMPREGADO. REQUISITOS ENSEJADORES. MATÉRIA DE PROVA. SÚMULA 126 DO TST.

A decisão recorrida está amparada na prova testemunhal, que reconheceu nexo de causalidade entre a conduta da empresa e o dano alegado pelo reclamante, em face de ofensa a sua condição física e a sua capacidade profissional. O empregador deve estabelecer um ambiente de trabalho com tratamento de dignidade e respeito ao trabalhador, não sendo razoável que se proceda a discriminação em razão de peso, ou qualquer outro, atribuindo incapacidade para o trabalho apenas em razão da condição física do empregado. Estando, assim, a decisão atrelada aos fatos e à prova produzida, aplicável o entendimento consagrado na Súmula 126 deste Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 14500-93.2006.5.09.0872 Data de Julgamento: 18/12/2007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 15/02/2008.

ASSÉDIO MORAL. PROIBIÇÃO DE QUE A AGRAVADA SE AUSENTASSE DE SEU POSTO DE TRABALHO ATÉ PARA IR AO BANHEIRO. TRATAMENTO GROSSEIRO DISPENSADO PELO GERENTE DA AGRAVANTE. SOBRECARGA DE TAREFAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS DISPOSITIVOS LEGAIS INVOCADOS. ARESTOS JURISPRUDENCIAIS INESPECÍFICOS. DESPROVIMENTO DO APELO.

Não demonstrada violação literal aos dispositivos legais invocados (artigo 5º, X, da Constituição Federal e 186, do Código Civil), inviável o processamento do recurso de revista, com fulcro no artigo 896 -c-, da CLT. E não demonstrada a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal por diferentes tribunais regionais trabalhistas, em razão da não especificidade dos arestos colacionados (Súmula 296, do TST), incabível o processamento do recurso de revista com base no artigo 896 -a-, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR - 334-55.2012.5.19.0003 Data de Julgamento: 22/10/2014, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014.

DECISÕES – ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR JORNALISTAS

Assédio moral: jornalista receberá indenização de R\$ 260 mil

Após comprovar os maus tratos e agressões sofridas por parte de sua superiora hierárquica, uma jornalista receberá da Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) indenização de R\$ 260 mil por dano moral. A decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve indenização fixada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), correspondente a cem vezes o salário da empregada. O relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, esclareceu na decisão que “o Regional consignou que a empregadora permitiu que sua funcionária mantivesse um comportamento ofensivo em relação aos empregados colocados sob sua orientação, agredindo-os verbalmente e de forma contínua”.

A jornalista foi admitida pela CNA para trabalhar na assessoria de imprensa, onde permaneceu por oito anos. Com larga experiência, ela já tinha atuado

em veículos de comunicação consagrados, inclusive como apresentadora de TV. Afirmou que, ao longo do tempo, sofreu constrangimentos por parte da chefe que “minaram suas forças físicas e morais, a ponto de adoecer”. Contou que era freqüentemente chamada de “incompetente e irresponsável”, o que a levou a pedir demissão por duas vezes (a segunda concretizada), tamanha a pressão sofrida por parte da chefe, que normalmente entrava em contradição. Em um dos episódios relatados, a superiora teria determinado o envio de uma matéria para o jornal Correio Braziliense e depois negado que o tivesse feito, culpando a jornalista por agir por conta própria.

O tratamento agressivo, aos gritos, ocorria na frente de todos, por qualquer razão. A empregada disse que suportou o quanto pôde, pois tinha sob sua responsabilidade mãe e filha para sustentar. Ressaltou que foi a única a permanecer tanto tempo no local, por onde já passaram vários colegas, e que, numa ocasião, outra jornalista agredida da mesma forma levou o fato ao presidente da CNA, que prometeu tomar providências mas nada fez, mesmo reconhecendo que “a funcionária era uma pessoa difícil e má”. A Confederação alegou, na defesa, que não foram provadas as práticas abusivas por parte da chefe, nem os fatos relatados pela empregada.

A juíza da 20ª Vara do Trabalho de Brasília reconheceu o dano moral e condenou a CNA a pagar indenização no valor de três salários da jornalista, além das verbas rescisórias, entendendo que “a chefe imediata não agia conforme os padrões ideais de polidez e educação”. Ambas as partes recorreram ao TRT/DF, que negou provimento ao recurso ordinário da CNA e reformou a sentença somente quanto ao valor da indenização. Segundo a decisão, o valor arbitrado foi baixo, “em face das circunstâncias que envolvem o caso: agressões verbais contínuas e na presença de outros empregados, a idade da vítima (53), a condição social da empregada, que tinha que manter seus familiares com o salário que recebia, e a omissão da empresa diante de reiteradas atitudes abusivas”.

O ministro Ives Gandra manteve a tese regional e negou provimento ao agravo apresentado pela Confederação, que insistiu na falta de provas, além de considerar o TRT omissor quanto ao tema. O relator ressaltou que “o TRT não se reportou a qual das partes caberia o ônus da prova, mas concluiu, ao analisar os elementos contidos nos autos, que eles foram suficientes para amparar o pagamento de indenização por dano moral”.

O ministro explicou que não houve violação à Constituição, e ressaltou que a condenação decorreu da comprovação da conduta lesiva da empregadora, lembrando a vedação ao TST da análise de fatos e provas, pela Súmula 126.

COMO DENUNCIAR



Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

- Se houver possibilidade de diálogo, converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente;

- Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha ou grave a conversa;

- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;

- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;

- Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos, bem como ao SJPDF para solicitar uma mediação e com isso tentar solucionar o problema;

- Busque apoio jurídico disponibilizado pelo SJPDF, que possui profissionais devidamente habilitados para solucionar o problema.

ONDE DENUNCIAR

As denúncias podem ser feitas por meio do e-mail ouvidoria@sjpdf.org.br, do telefone 3343-2251 ou do site www.sjpdf.org.br.

Um atendimento com a assessoria jurídica pode ser marcado por telefone pelo número 3343-2251.



(61) 3343-2251



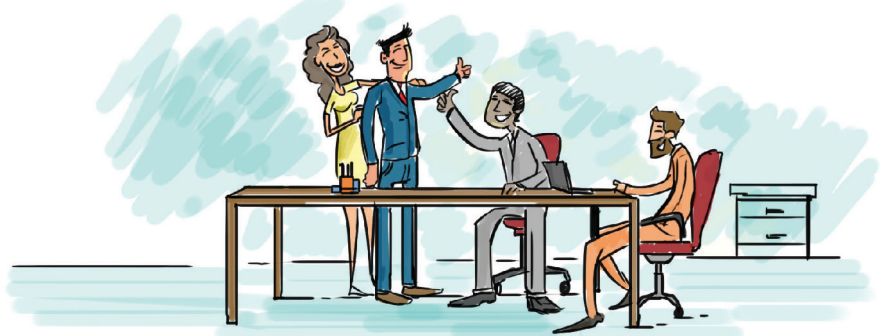
www.sjpdf.org.br/ouvidoria

A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO

No intuito de prevenir e esclarecer os males do assédio moral o SJPDF propôs ao SINTERJ a inclusão de cláusula na convenção coletiva que vinculasse a criação de comissão de ética. No entanto, a proposta não foi aceita. Mesmo assim, o SJPDF realiza ações de combate ao assédio moral como a elaboração desta cartilha e visita a locais de trabalho.



A SOLIDARIEDADE DOS TRABALHADORES:



Se você já presenciou ou presencia algum ato de humilhação que se enquadra nas modalidades de assédio moral, ou equiparada, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

LEMBRE-SE:



O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja “vigilância constante” objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo a criatividade, na cooperação.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, una-se a esta batalha juntamente com o SJPDF e ao departamento jurídico para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Denuncie

www.sjpdf.org.br/ouvidoria

Redação:



Realização:

