



combateremos mais.

Manual Sindical de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

1ª edição / Janeiro 2011

Sindicato dos Bancários do Ceará
Rua 24 de Maio, 1289 – Centro – 60.020-001
Fortaleza – Ceará
Telefone: (85) 3252 4266 – www.bancariosce.org.br
E-mail: bancariosce@bancariosce.org.br

Secretaria de Saúde
Telefone: (85) 3252 4266 – Ramal: 229
E-mail: saude@bancariosce.org.br

Secretaria de Imprensa
Telefone: (85) 3231 4500
E-mail: imprensa@bancariosce.org.br



Carlos Eduardo
Bezerra Marques,
presidente do
SEEB/CE



José Eugênio Silva,
Secretário de Saúde e
Condições de Trabalho
do SEEB/CE



Carmem Amélia Sá
Grego, diretora
do SEEB/CE



Dra. Regina Heloisa
Maciel, Assessora de
Saúde do
SEEB/CE



Nayana Freire Sousa,
psicóloga e mestranda
em Psicologia da
UNIFOR.



Dra. Rosemary
Gonçalves, Psicóloga
e coordenadora do
CEREST (Centro de
Referência em Saúde do
Trabalhador)

Diagramação e Arte-Final: **Normando Ribeiro – CE0043DG**

Impressão: **Expressão Gráfica**

Tiragem: **5.000 exemplares**

1ª Edição – Janeiro de 2011

Índice

Apresentação

1. Introdução	03
2. Considerações sobre o assédio moral	05
3. Dificuldades enfrentadas nas questões de assédio moral.....	16
4. Atuação sindical frente ao assédio moral.....	19
5. Estratégias para uma efetiva prevenção e combate ao assédio moral	25
6. Assédio moral no sistema jurídico brasileiro	29
7. O que o trabalhador pode fazer	43
8. Recomendações finais	45
7. Referências e Bibliografia	46

Apresentação

O Sindicato dos Bancários do Ceará considera o assédio moral grave violência no ambiente de trabalho, por constituir-se em condutas contrárias ao princípio da dignidade e do respeito à pessoa.

O Sindicato reconhece que todos os trabalhadores têm direito a não ter sua segurança e saúde colocadas em risco devido a condutas abusivas de assédio moral. Assim, formulamos o compromisso de lutar por um ambiente laboral harmonioso, seguro e saudável, com foco na prevenção de riscos ocupacionais.

Com este Manual pretende-se disponibilizar à toda categoria e demais trabalhadores um instrumento que guie a abordagem e enfrentamento do assédio moral no trabalho, esclarecendo o papel do sindicato na prevenção e combate ao assédio nos bancos e outras empresas.

Basta de
humilhação.
Assédio Moral
é ilegal e
imoral, e você
não pode ser
cúmplice.
Denuncie.

1. Introdução

O bem-estar estar no trabalho – físico, psíquico e social, não significa unicamente ausência de acidentes ou doenças ocupacionais. Um novo enfoque na área de Segurança e Saúde do Trabalhador vem surgindo, ressaltando a prevenção dos riscos psicossociais que levam ao estresse, depressão, ansiedade, dependência de álcool, drogas e medicamentos, entre outros adoecimentos.

O assédio moral é um risco psicossocial no trabalho que pode causar sofrimento físico e/ou psicológico e contribuir para outros danos. Pode também ser prejudicial à empresa, levando à queda de produtividade, aumento dos afastamentos, redução da qualidade e deterioração do clima de trabalho.

A empresa tem a responsabilidade de garantir, preservar e proteger a saúde de seus trabalhadores, estabelecendo medidas preventivas para isso e aplicando sanções àqueles que ponham em risco a saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Os sindicatos de trabalhadores também são responsáveis por atuar de forma a prevenir o assédio moral, lutar pela reparação de danos morais e materiais causados pelas condutas de assédio e exigir das empresas políticas de prevenção que garantam um ambiente em que todos sejam tratados com respeito e dignidade.

O assédio moral
sempre existiu,
mas hoje é
visto como fruto
ruim da
organização
do trabalho.

A prevenção é a melhor forma de evitar o risco do assédio no trabalho. Uma política eficaz não apenas restringe as condutas inapropriadas, mas encoraja as boas práticas e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2. Considerações sobre o assédio moral

O que é assédio moral?

“É qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude,...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002:17).

As condutas abusivas são consideradas indesejáveis pela vítima e envolvem situações em que a mesma tem dificuldades para se defender. O intuito é levar à desestabilização psíquica ou ao afastamento da vítima do local de trabalho.

Características do assédio moral

a) Comportamentos Negativos

O assédio é expresso por meio de atos negativos, que podem ser desde ataques verbais ou físicos, ou mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada.

Os atos negativos frequentemente identificados como assédio podem ser divididos em quatro grupos:

O Assédio Moral é, geralmente, um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma.

Atos Negativos de Assédio Moral

Deterioração proposital das condições de trabalho

1. Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas.
2. Contestar sistematicamente suas opiniões e decisões.
3. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
4. Privar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador etc).
5. Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
6. Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
7. Pressionar para não reivindicar seus direitos (férias, horários, premiações etc).
8. Dar deliberadamente instruções impossíveis de executar.
9. Induzir a vítima ao erro.
10. Atribuir tarefas degradantes.

Ataques às relações sociais da vítima com isolamento

11. Proibir os colegas de lhe falar.
12. Comunicar-se unicamente por escrito com a vítima.

13. Colocá-la em lugar separado dos outros.

14. Não lhe permitir falar com ninguém.

15. Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

Ataques à vida pessoal

16. Criticar a sua vida privada.

17. Espalhar rumores a seu respeito.

18. Zombar de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.

19. Implicar com suas origens, suas crenças religiosas ou convicções políticas.

20. Utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la.

21. Fazer gestos de desprezo (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros etc).

22. Dar a entender que a pessoa tem problemas psicológicos.

Violência verbal, física ou sexual

23. Ameaças de violência física.

24. Agredir fisicamente, mesmo que de leve (por exemplo, empurrar, fechar a porta na cara)

Seja solidário!
Se você
testemunhar
cenas de
humilhação
no trabalho,
supere seu medo.
A próxima vítima
pode ser você.

25. Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas)

26. Falar aos gritos.

Esta não é uma lista exaustiva e não cobre todos os tipos de condutas que podem ser identificadas com o assédio moral. Geralmente, o assédio moral envolve não apenas um, mas vários comportamentos negativos.

b) Comportamento repetitivo

Para haver assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas. Um ato isolado não é considerado assédio moral, embora possa haver exceção, quando o comportamento é tão severo que leva a vítima ao estado permanente de medo, por exemplo, no caso de violência ou ameaça física.

A frequência de exposição aos atos negativos pode ser diária, semanal, mensal ou ocasionalmente. Contudo, quanto maior a frequência maior a gravidade do assédio.

Cada agressão isoladamente pode não ter tanta gravidade, mas as micro violências repetidas e frequentes causam sérios danos, minando a resistência psicológica e física do assediado.

c) Comportamento duradouro

Os comportamentos de assédio tendem a durar longo tempo, de meses até vários anos. Em alguns casos, o assédio moral pode ser resolvi-

do em sua fase inicial por meio de intervenção organizacional ou iniciativa dos envolvidos ou outras partes interessadas. Entretanto, a repetição ao longo do tempo é uma forte característica do problema. Pesquisas recentes revelam que o assédio pode perdurar por mais de um ano. É comum que o processo só finalize com o afastamento da vítima ou com sua desestabilização psicológica.

O tempo de exposição ao assédio é fator importante na consideração dos impactos sobre a saúde das vítimas, tanto quanto sobre a possibilidade de resolução do problema. Apesar disso, não é possível precisar a partir de quando a situação pode ser considerada assédio. Os pesquisadores, como critério para pesquisa, utilizam o período de, pelo menos, seis meses.

d) Desequilíbrio de poder

Para ser vítima de assédio moral, a pessoa precisa estar em condição de inferioridade ou incapacidade de defesa. No assédio há um desequilíbrio de poder. O poder pode ser tanto de ordem formal, referindo-se à posição hierárquica na organização, como informal, relacionado aos contatos pessoais, influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência etc.

No assédio, o poder pessoal da vítima vai sendo gradualmente reduzido ou minado, de forma a limitar sua capacidade de defesa. Pelo mau uso do poder, o agressor obtém aquilo que quer, fazendo com que a pessoa assediada abandone o lugar de trabalho.

Se ligue:
Assédio Moral
faz mal à
saúde física e
mental. Não se
entregue, nem
se omita!

O assédio pressupõe intenção?

Nem sempre o assédio é intencional. Os atos podem causar efeitos negativos, mesmo quando o assediador afirma não ter desejado fazê-lo. Nesse caso, o agressor pratica o assédio, embora ignore a extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento.

O que não é assédio moral?

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é.

Não é considerado assédio:

- Conflitos – de ideias, opiniões, interesses –, quando há igualdade entre os debatedores;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- Más condições de trabalho, excetuando-se quando forem direcionadas a um único trabalhador;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
- Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;
- Controle administrativo dos chefes sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada.

- Má organização do trabalho e falta de comunicação, embora possam vir a favorecer a ocorrência do assédio moral.

Outro fator é quando duas pessoas ou dois grupos se agridem mutuamente devido a disputas de poder no local de trabalho. Nesse caso, o assédio moral não pode ser considerado porque todos os envolvidos fazem uso de condutas negativas e são responsáveis pela degradação do ambiente de trabalho. Contudo, trata-se de sério problema a ser resolvido, sendo indispensável a intervenção de instâncias superiores.

A dinâmica do assédio moral

O assédio é um processo que evolui gradualmente, podendo iniciar-se com um conflito interpessoal e ir se agravando ao longo do tempo. A dinâmica do assédio moral envolve quatro fases:

As mulheres representam a metade da categoria bancária. Não obstante, como em outras profissões, não têm as mesmas oportunidades de cargos e salários.

Fases do Assédio Moral (Modelo de Leyman, 1996)

1ª Fase: Incidentes críticos	O assédio moral inicia com situações conflitivas que se agravam e acabam por se degenerar em assédio moral. Não se sabe bem como o processo começa, e essa fase, por ser muito curta, não é considerada ainda assédio moral. Mudança de chefia, reestruturação do trabalho, conquista de prêmio ou promoção, são alguns exemplos de possíveis incidentes que podem dar início ao assédio.
2ª fase: Assédio moral e estigmatização	Comportamentos negativos e agressivos são apresentados de forma persistente, quase diariamente e por longo tempo. Diante disso, a vítima passa a se sentir perseguida e estigmatizada.
3ª fase: Adminis- tração de pessoal	O problema toma caráter oficial e os dirigentes tendem a assumir as opiniões criadas durante as fases anteriores, contribuindo para a estigmatização da vítima e sua culpabilização, o que leva a ações para afastar a vítima do local de trabalho. O fato é mais provável de acontecer quando as autoridades se recusam a assumir a responsabilidade pelas condições psicológicas do meio ambiente de trabalho.
4ª fase: Expulsão	Como a situação do assédio moral não se modifica, a vítima tende a ser afastada do trabalho. A dinâmica gera sérias enfermidades, levando a vítima a buscar ajuda de médicos ou psicólogos.

Nem sempre as quatro fases obedecem esta sequência, podendo acontecer que o conflito transforme-se em psicoterror logo na primeira fase, ou nem mesmo alcance a última fase, quando, por exemplo, a vítima abandona o trabalho antes mesmo de ser demitida.

Geralmente, o assédio tem início com duas partes – agressor e vítima, entretanto, ao longo do processo, tende a evoluir para o assédio grupal, advindo do fato de colegas se associarem ao agressor, compactuando com as condutas negativas direcionadas à vítima.

O que favorece o assédio moral no trabalho?

O assédio moral não é um fenômeno do tipo “isto ou aquilo”, mas envolve múltiplos fatores, sendo considerado multicausal. Os fatores organizacionais que predispõem ao assédio são:

- Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos tais como desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva etc.;
- Políticas de gestão que incentivam a competição interna;
- Mudanças organizacionais como reestruturações e crises;
- Mudanças na gerência ou na composição das equipes de trabalho;
- Reorganização do trabalho (novas tecnologias, novos procedimentos);
- Sobrecarga de trabalho;
- Ambiguidade de papéis;

Parte das dificuldades de ascensão profissional da mulher se deve à dupla jornada, especialmente se envolve maternidade.

- Falta de diálogo e clareza na comunicação;
- Falta de reconhecimento;
- Ambiente estressante.

Quais as consequências do assédio moral?

As consequências do assédio moral na vida dos trabalhadores variam de acordo com a natureza das condutas e das pessoas envolvidas. Os indivíduos submetidos a atos de assédio moral podem experimentar alguns dos seguintes efeitos em sua saúde:

- Depressão, angústia, crises de choro;
- Insônia, alterações do sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Dificuldades para tomar decisões;
- Baixa auto-estima;
- Irritação constante;
- Isolamento;
- Cansaço exagerado;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações;
- Em casos extremos, risco de suicídio.

O assédio pode deixar sequelas marcantes e constituir-se em um traumatismo. As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória mesmo depois de terem cessado, durante longo tempo.

Os custos diretos e indiretos para a organização abrangem:

- Rotatividade;
- Faltas e afastamentos por problemas de saúde;
- Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- Deterioração do clima organizacional.

O assédio moral é um fator de risco grave na organização, sendo necessário a aplicação de política de prevenção para eliminar ou reduzir os riscos que envolvem a violência no ambiente de trabalho.

Como identificar casos de assédio moral?

Para identificar se o caso constitui-se, efetivamente, em assédio, algumas perguntas norteadoras devem ser feitas:

- O comportamento é importuno ou ofensivo?
- O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
- O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigida?
- O comportamento é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho?

A resposta positiva a pelo menos uma dessas perguntas indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e quem está junto. Não se intimide, nem seja cúmplice: denuncie!

3. Dificuldades enfrentadas nas questões de assédio moral

As medidas preventivas são necessárias para evitar excessivos e prolongados processos judiciais que, muitas vezes, não resolvem o problema do assédio no lugar de trabalho, mas apenas buscam recompensar pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, o que é importante, mas deixa de contemplar a necessidade maior de prevenir a ocorrência do assédio.

Contudo, há dificuldades que devem ser superadas para uma efetiva atuação ao lidar com a situação de assédio moral, entre elas:

Orientação para os riscos psicossociais no trabalho: há uma predominância, nos órgãos oficiais que lidam com Segurança e Saúde Ocupacional, de ignorar os riscos psicossociais e atuar unicamente na prevenção dos acidentes de trabalho. Há uma tendência ao não reconhecimento dos transtornos psicológicos advindos das atividades laborais, o que dificulta a atuação do Sindicato sobre esses riscos e seu reconhecimento pelas empresas. É preciso observar que grande parte dos acidentes tem como causas a organização do trabalho, precarização, ritmo e pressão excessiva etc., que impactam sobre a saúde mental do trabalhador, além de favorecerem a ocorrência de assédio moral. A minimização dos transtornos mentais ou sua negligência pode, inclusive, afetar os trabalhadores que, muitas vezes, não consideram esses transtornos como relacionados ao seu trabalho.

Complexidade do assédio moral: nem todas as denúncias de assédio são procedentes. Hoje em dia é comum ouvir pessoas queixando-se de serem vítimas de situações de assédio, mas que, na prática, são situações que podem ser caracterizadas mais como um conflito, má gestão administrativa ou problemas de outra ordem. As generalizações das percepções de assédio podem ter consequências negativas, pois acabam por levar ao descrédito os verdadeiros casos de assédio. Por isso, é importante que as denúncias sejam investigadas antes de se tomar qualquer medida mais radical, incluindo a divulgação e exposição da vítima e do possível agressor.

Dificuldade de comprovação do assédio moral: devido ao caráter insidioso do assédio, em que o agressor utiliza manobras muitas vezes sutis para desestabilizar a vítima, é comum a falta de provas de sua ocorrência. A pessoa agredida, geralmente, não compreende o que está lhe acontecendo, não possui informações nem foi orientada sobre como se defender do assédio. Desconhece que precisa anotar os fatos, recolher provas e buscar testemunhas que evidenciem a situação. Nesse caso, é necessário orientar devidamente a vítima para o levantamento de informações que possibilitem sua defesa.

Estigmatização da vítima: a difamação sistemática que os agressores realizam a respeito das vítimas, predispõe que as pessoas ao redor comecem a percebê-la como uma pessoa

Mantenha-se alerta, mas sem pânico. Faça a sua parte e, em caso de dúvida, procure o sindicato; Ele pode ajudá-lo/a a clarear as ideias.

conflitiva, desajustada, desequilibrada, incompetente profissionalmente. Como os observadores e testemunhas do assédio tendem a permanecer em silêncio para não se comprometerem, a imagem da vítima provavelmente já vai estar bastante prejudicada quando resolve buscar apoio, o que pode dificultar e comprometer o recebimento de denúncias, necessitando de uma avaliação ampla da situação, bem como fornecer o apoio necessário à vítima de assédio.

4. Atuação sindical frente ao assédio moral

As principais formas de atuação do Sindicato nas questões de assédio moral são:

Informação e capacitação dos trabalhadores para prevenção do assédio moral

Trata-se de usar estratégias de comunicação para difundir conhecimentos aos trabalhadores sobre o assédio moral, orientando como identificar e proceder diante de condutas de assédio no local de trabalho. A informação é a principal forma de combate às condutas não aceitáveis e anti-éticas. Por um lado, auxilia a vítima a saber identificar e resistir à violência e, por outro, inibe os agressores quanto às possíveis consequências de seus atos.

A difusão de informações também é útil para advertir cúmplices, testemunhas ou observadores passivos do assédio, que é inaceitável colaborar com esse tipo de conduta negativa, sendo necessário seu enfrentamento no trabalho.

Todos os trabalhadores devem estar cientes das particularidades das situações de assédio e denunciá-lo o mais rápido possível, além de buscarem guardar e provocar provas de sua ocorrência, de tal modo a facilitar a investigação do assédio e negociações com a empresa no sentido de definir medidas preventivas e mudanças organizacionais para sua erradicação.

Chorar ajuda,
serve para
desabafar e
relaxa. Mas,
não resolve o
problema.
Esfrie a
cabeça,
respire fundo
e vá à luta.

Orientação e apoio psicossocial às vítimas

As vítimas de assédio devem procurar o apoio psicossocial e/ou jurídico do Sindicato para orientação o mais rápido possível a fim de evitar o aprofundamento das consequências negativas do assédio.

Antes de tudo, as vítimas devem poder falar abertamente sobre sua situação a pessoas que possam escutá-la atentamente e que demonstrem empatia e compreensão. A vítima, quando exposta a atos de assédio por longo período, encontra-se em profundo estado de sofrimento psíquico, ficando desorientada e necessitando ser ouvida e apoiada.

É preciso incentivar a vítima a descrever seu caso em detalhes, e solicitar que documente e registre as agressões, recolha provas, identifique testemunhas e observe se há outras pessoas na mesma situação no local de trabalho.

Com esses dados, o Sindicato, junto com a vítima, analisará o problema e decidirá sobre as principais ações a serem tomadas, entre elas:

- Buscar uma comunicação direta com o agressor no sentido de esclarecer a situação, fazer ver que o comportamento não é aceitável e tentar reconduzir a situação.
- Obter apoio de colegas de maneira que a solidariedade do grupo exerça uma função protetora diante do assédio.
- Levar o caso à Direção ou ao Setor de Recursos Humanos da empresa, solicitando sua intervenção para coibir o assédio e apresentar solu-

ções para a situação.

- Formular abertura de processo administrativo disciplinar, quando se tratar de empresa pública.

- Fazer visita investigativa no local de trabalho da vítima.

- Fazer denúncia aos órgãos responsáveis pela fiscalização dos ambientes de trabalho, requerendo adoção de medidas preventivas.

- Solicitar mesa de mediação na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE.

- Apresentar denúncia ao Ministério Público do Trabalho, quando se tratar de assédio coletivo.

- Abrir processo judicial para obter indenização pelos danos sofridos.

- Denunciar publicamente, utilizando diferentes meios de mídia, com o fim de atingir a opinião pública e forçar a intervenção da direção.

- Nos casos em que a vítima se encontra afastada por licença médica devido ao assédio, buscar fazer reconhecer que o adoecimento se trata de um acidente de trabalho, ou seja, doença relacionada ao trabalho, requerendo o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

Caso seja necessário, a vítima pode ser orientada a buscar atendimento médico e/ou psicológico, a fim tratar as consequências do assédio sobre a saúde e aprender a resistir psicologicamente às agressões.

A vítima precisa compreender o que lhe está acontecendo, evitar o isolamento social e a auto culpa. Para tanto, recomenda-se o en-

Resista!
Anote todos
os detalhes
das
humilhações
sofridas e
procure ajuda,
sempre.

caminhamento para associações e grupos de apoio psicossocial que tratam do assédio moral.

Em algumas situações, a vítima pode necessitar de um afastamento temporário por licença médica para tratamento dos distúrbios físicos e emocionais decorrentes do assédio. O médico atendente deve atestar o afastamento, fazendo constar que o adoecimento é consequência da situação de assédio no trabalho. Mediante o laudo médico, o Sindicato pode emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) a fim de solicitar o afastamento por acidente de trabalho. Além disso, tanto o laudo médico como o parecer psicológico poderão ser utilizados como prova em procedimento judicial.

Investigação de denúncias pelo Sindicato

O Sindicato, mediante denúncia, pode realizar uma investigação sobre a ocorrência do assédio, que pode envolver entrevistas, visitas e outras ações para a comprovação do assédio. Comprovados os fatos, ações de intervenção poderão ser tomadas.

A investigação dos fatos consiste das seguintes etapas:

1º) Comunicação à empresa do recebimento da denúncia de assédio, e agendamento de data para visita do local de trabalho para investigação. Nessa fase, são garantidas a confidencialidade sobre a autoria da denúncia.

2º) Durante a visita, são realizadas entrevistas com os trabalhadores. Para levantar informações pode-se também fazer uso de questionários.

A participação é voluntária e deve ser assegurada o sigilo aos respondentes. A observação direta do ambiente de trabalho também é importante para contextualizar fatos que auxiliem na constituição das provas. Se possível, solicita-se documentos e registros que auxiliem no esclarecimento dos fatos.

3º) As informações levantadas são avaliadas e busca-se chegar a uma conclusão sobre a ocorrência do assédio. Caso este seja confirmado, é feito um Relatório que deve ser encaminhado à Direção da empresa, juntamente com a solicitação de que medidas sejam tomadas.

4º) O Sindicato deve acompanhar a evolução do processo para assegurar-se de que a empresa tomou medidas para a contenção do assédio e proteção aos trabalhadores. Caso não haja manifestação dos representantes da empresa, o Sindicato pode encaminhar pedido de mesa de conciliação à SRTE ou denúncia a outras organizações públicas como a Procuradoria Regional do Trabalho.

5º) Quando o assédio não for confirmado, a pessoa denunciante deverá ser devidamente informada. Se a denúncia foi avaliada como improcedente, a pessoa será esclarecida sobre os motivos pelos quais a situação não se caracteriza como assédio e que outra qualificação pode ser dada ao fato.

Negociação de cláusulas sobre assédio moral nas Convenções Coletivas

A Convenção Coletiva é o principal instru-

Não se esqueça: um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária que requer vigilância constante e cooperação. Solidariedade não tem preço.

mento para garantir um ambiente de trabalho saudável. O Sindicato vem defendendo a inclusão de cláusulas nas negociações coletivas com o objetivo de criar meios para identificar o assédio moral e estabelecer sanções disciplinares.

Com isso, defende-se o reconhecimento da responsabilidade empresarial em estabelecer meios de prevenção do assédio moral e a não tolerância a qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho.

Dentre as cláusulas no Acordo Coletivo relacionadas ao assédio moral luta-se pela inclusão ou manutenção de:

- Compromisso da empresa em instituir política de prevenção ao assédio moral e estabelecer Código de Conduta.
- Definição do conceito de assédio moral e as condutas reprováveis com as sanções disciplinares correspondentes.
- Estabelecimento dos procedimentos internos de denúncia de assédio, contemplando: a quem o trabalhador deve dirigir sua denúncia, confidencialidade, garantia dos direitos do denunciante e denunciado, alternativa de mediação e agilidade na resolução.
- Participação dos representantes sindicais na investigação de denúncias.
- Avaliação dos riscos psicossociais da organização do trabalho, com ênfase no assédio moral.

5. Estratégias para uma efetiva prevenção e combate ao assédio moral

Os meios de intervenção nos casos de assédio moral variam de acordo com a natureza e gravidade dos fatos, a situação administrativa e laboral dos envolvidos, a capacidade de enfrentamento das vítimas, entre outros fatores que concorrem para a tomada de decisão sobre as melhores estratégias de resolução do problema.

O tipo de intervenção a ser adotada também depende da esfera de competência das instituições que tratam das relações e condições de trabalho.

As principais vias de atuação são:

- Ação sindical
- Mediação
- Ação extrajudicial
- Ação judicial

– **Ação sindical**

O papel do sindicato na prevenção e combate ao assédio moral já foi descrito no capítulo anterior. Acrescente-se, ainda, o desenvolvimento de ações para:

- lutar pela criação de instrumentos legais que garantam proteção às vítimas de assédio e sanções aos agressores tais como projetos de leis municipais, estaduais e federais;
- denunciar a falta de prevenção e má conduta das empresas no que diz respeito ao assédio moral;
- propor a inclusão dos riscos psicossos-

É tarefa nossa,
junto com os
sindicatos,
trabalhar pela
caracterização
do assédio
moral em lei
específica, de
alcance
nacional.

ciais nas avaliações de risco realizadas pelas empresas e entidades fiscalizadoras.

– Mediação

A mediação é um processo pacífico de resolução de conflitos através da intervenção de uma terceira parte, que busca uma conciliação sem impor a solução. Nesse processo, o mediador não é parte do conflito e nem atua como árbitro, sendo essencialmente um facilitador do entendimento.

A Superintendência Regional do Trabalho (SRTE) dispõe de serviço de mediação de conflitos individuais e coletivos nas relações de trabalho.

Qualquer trabalhador ou grupo de trabalhadores pode solicitar uma mediação à SRTE, seja diretamente (mediação individual), seja indiretamente, através de seu sindicato (mediação coletiva). A solicitação pode ser formulada por escrito (Setor de Relações do Trabalho), ou pessoalmente, junto aos plantões fiscais. Em qualquer dos casos, o Sindicato disponibiliza apoio jurídico.

Nos casos de assédio moral, a SRTE oferece setor especializado no Combate à Discriminação. A partir da confirmação de um incidente desse tipo, o Sindicato ou trabalhador interessado solicita a intervenção do órgão como mediador entre denunciante e representante da empresa. Na mediação, as partes são incentivadas ao diálogo e à conciliação, sendo encorajada a formulação de proposições para resolução do problema. Ao final, o eventual acordo é registrado em ata e assinado pelas

partes. Na impossibilidade de acordo, o mediador orienta as partes sobre as alternativas possíveis, dentre as quais a via judicial.

- Ação Extrajudicial

Quando a denúncia de assédio moral for de interesse público ou quando a situação afeta o interesse e/ou direito coletivo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atuação qualificada. O MPT tanto intervém com ações judiciais perante o Poder Judiciário, como com ações extrajudiciais, presidindo procedimento administrativo investigatório, que lhe permite atuar como mediador e árbitro e ajustar termo de compromisso de ajustamento de conduta (TAC).

A denúncia pode ser formalizada pela pessoa afetada ou pelo Sindicato. Diante disso, o MPT instaura o procedimento administrativo que seguirá um trâmite, podendo ou não terminar em processo judicial.

Se constatada a irregularidade nas relações de trabalho, é firmado o TAC, por meio do qual o infrator se compromete a corrigir a situação em determinado prazo, sob pena de multa em caso de descumprimento. O não cumprimento do TAC também concorre para sua execução na Justiça do Trabalho.

Não sendo possível celebrar o TAC, o MPT recorre à via judicial, propondo geralmente uma ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.

- Ação Judicial

Embora não haja uma legislação específica sobre assédio moral, isso não impede que a

Mantenha-se informado, sempre, sobre seus direitos. Não se detenha ante a primeira dificuldade, e exija a tradução de termos complicados.

pessoa que se sente prejudicada entre com ação judicial contra o agressor ou a empresa. É possível pleitear a tutela dos direitos do assediado com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

Uma vez provados os fatos e os prejuízos sofridos pela vítima, o juiz fixa o valor da indenização pelo assédio moral, como reparação pelos danos materiais e morais.

Entre as estratégias de intervenção no âmbito judicial, o Sindicato também pode:

- propor interpelação judicial como forma de exigir uma manifestação dos empregadores e medidas de repressão à prática.
- propor medidas judiciais cautelares.
- impetrar mandados de segurança.
- ajuizar ações com obrigações de fazer ou não fazer.
- formular denúncias ao Ministério Público do Trabalho.
- registrar boletim de ocorrência por ofensa à honra e prática de outros delitos.
- ajuizar Ação Civil Pública ou ações coletivas inibitórias.

Pela dificuldade de formar provas concretas, a ocorrência do assédio moral nem sempre é reconhecida nos tribunais. Por outro lado, grande parte das vítimas só recorre à justiça depois de ter se desligado da empresa, por medo das represálias. Dessa forma, mesmo quando há ganho de causa, a tendência é que as condutas de assédio se mantenham no ambiente de trabalho.

6. Assédio moral no sistema jurídico brasileiro

Projeto de Lei nº 4742/2001, em trâmite perante o Congresso Nacional, tipifica como crime a conduta assediadora no ambiente de trabalho, prevendo pena de detenção de um a dois anos para o assediador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apenas aborda indiretamente a questão, em seu art. 482, b e 483, a, b e d, ao prever, respectivamente, a extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregado assediador e a possibilidade do assediado pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Lei aprovada

Lei contra assédio moral de Brasília - DF

Aprovada em 19 de abril de 2002

Determina sanções à prática de assédio moral.

LEI Nº 2.949, DE 19 DE ABRIL DE 2002

(Autoria do Projeto: Deputada Lucia Carvalho - PT)

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º – A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes,

A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho, a autoestima, passa pela organização coletiva, através do seu sindicato, das Cipas, da organização por local de trabalho.

empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único: Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Art. 2º – Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

- desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º – A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- advertência;
- multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;
- suspensão do alvará de funcionamento por trinta dias;
- cassação do alvará de funcionamento.

§ 1º – Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa

cominada se verificar que, em face da capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º – A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

- contratos com o Governo do Distrito Federal;
- acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;
- isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º – Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º – A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

Art. 4º – A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da administração pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.

Art. 5º – O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:

- mecanismo de recebimento de denúncias

O gênero e a cor fazem diferença. A maioria das vítimas é mulher e é negra.

ou representações fundadas nesta Lei;

- forma de apuração das denúncias;
- garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único: Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, de 13 de janeiro de 1993, bem assim com as modificações posteriores.

Art. 6º – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º – Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 15 de maio de 2002

Deputado Gim Argello

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Distrito Federal, de 20/5/2002.

Projetos de Lei

Projeto de Lei nº 80, de 2009, sobre coação moral no emprego

De iniciativa do Senador Inácio Arruda – PCdoB

Altera dispositivos da Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993, que “regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego.

JUSTIFICAÇÃO

O chamado “assédio moral”, expressão cunhada na França, e que para efeitos deste projeto de lei denominamos coação moral, consiste em um dos problemas comumente encontrados no ambiente de trabalho e que põe risco a sanidade mental e a dignidade e honra dos trabalhadores.

A coação moral não é, de forma alguma, um fenômeno novo, porém a reflexão e o debate sobre o tema ainda são recentes. Levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países desenvolvidos, como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. Segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, as perspectivas não são boas, pois nas próximas décadas predominarão vários danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho.

O assédio ou coação moral pode ser definido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s). Tal atitude, além de constranger, desestabiliza o empregado durante sua permanência no ambiente de trabalho e fora dele, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego, acarretando prejuízos para o trabalhador e para a organização.

Dessa maneira, exigir que a empresa não

Coragem!

Se você é vítima de
coação moral, não
faça o jogo do/a
agressor/a.

Busque ajuda!

Não se isole

permita práticas degradantes em seu ambiente de trabalho é um instrumento de defesa dos trabalhadores. A lei 8.666/93, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, enumera em seu artigo 27 os requisitos necessários para a habilitação dos interessados em participar das licitações promovidas pelo poder público, a saber: habilitação jurídica, qualificação técnica, qualificação econômico-financeira, regularidade fiscal e o cumprimento do disposto no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

A presente proposta amplia esse rol para incluir entre esses requisitos a comprovação de que não há registros de condenação da empresa participante do processo licitatório por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos. Para melhor atender a esse fim, o projeto também institui um Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, para subsidiar os gestores públicos com informações qualificadas a respeito da atuação dos licitantes no cumprimento de obrigações assumidas.

O fato de se impedir, por determinado período de tempo, que empresas condenadas por práticas de coação moral no ambiente de trabalho venham a licitar com a Administração Pública constitui-se importante medida para prevenir e

combater a incidência de tais casos. Diante do exposto, contamos com a atenção dos nobres Pares para a aprovação da proposta.

Sala das Sessões,

Senador Inácio Arruda

Projeto de Lei do Senado nº 80, de 2009

11/03/2009

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º – Acrescente-se inciso V ao art. 27 da Lei na 8.666, de 21 de junho de 1993, com a seguinte redação:

“Art. 27.....

.....

VI – comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.”

Art. 2º – Fica instituído o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego a ser gerido por órgão competente do Poder Executivo.

Parágrafo único: O Cadastro a que se refere o caput deste artigo conterá informações atualizadas sobre as empresas condenadas por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.

Art. 3º – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Refleta: a
relação capital
x trabalho é
uma via de
mão dupla.
Você vende
sua força de
trabalho, não
sua humanidade.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de
São José dos Campos - SP**

**De iniciativa de Maria Izélia, vereadora
pelo PT.**

Dispõe sobre a caracterização do ASSÉDIO MORAL nas dependências da administração pública municipal, e aplicação de penalidades à prática do mesmo, e dá outras providências.

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reestruturação de cargos, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se frequentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre mudanças nas formas de relações humanas no ambiente de trabalho. Pelo contrário: existe um relacionamento entre chefe e subordinado, muitas vezes sustentado pela agressão à dignidade das pessoas. Tem-se conhecimento de pessoas que trabalham acuados, tratados por seus superiores de forma arrogante, com desdém, indiferença e ofensa; subestimam seus esforços, abusam da posição que ocupam para humilhar e constranger o inferior hierárquico, muitas vezes, publicamente. Essa agressão, essa tortura psicológica tem nome: ASSÉDIO MORAL.

O Assédio Moral no trabalho não é um fenômeno novo. Poderia se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem desse tipo de agressão na hierarquia de trabalho. A reflexão e o debate do

tema é recente no Brasil. No entanto, em países desenvolvidos como a França, Suécia e Noruega, já existem legislações que coíbem severamente o assédio moral. No Brasil, a psicóloga Margarida Barreto, defendeu na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, uma tese sobre psicologia social, na qual a pesquisadora ressalta que a humilhação do chefe a seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina. Os reflexos no profissional são significativos, e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Depressão, angústia, stress, distúrbios do sono, hipertensão, alteração da libido e pensamento ou tentativas de suicídios, que configuram um cotidiano sofrido, são algumas marcas nefastas desse comportamento.

Diante das humilhações, o trabalho se torna um pesadelo, e num ambiente desses, ninguém consegue ser feliz, e acaba adoecendo, pois o que adoce as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Nesse contexto, os servidores públicos, principalmente os de carreira, são os principais alvos do assédio moral, pois devido à dificuldade da demissão, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pelo cansaço.

Este é um problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, porém concreto. Sendo assim, se não enfrentado de frente pode levar a debilidade da saúde de muitos servidores, prejudicando o rendimento e qualidade do serviço público.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotar-

Numa sociedade
branca e
machista, os
preconceitos
em torno da
orientação sexual
são ainda mais
graves.

mos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “guerra invisível” em todas as organizações, sejam elas públicas ou não. E para combatermos de frente o problema do “assédio moral” nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho. Enfim, o que se pretende é delimitar e respeitar a liberdade de escolha dos indivíduos que ocupam posição hierarquicamente inferior, além de evitar abusos crassos em nosso cotidiano.

É necessário, ainda, que se entenda que o presente Projeto de Lei, tem como objetivo principal, disciplinar a relação entre os servidores públicos, seja ele de caráter efetivo ou eletivo, que não se confunda com ato de iniciativa exclusiva do Prefeito, pois, aqui trata apenas do dia a dia do trabalhador e a garantia ao respeito e dignidade que todo ser humano merece.

Também o presente projeto encontra-se respaldado pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município, Fundações e Autarquias, conforme capítulos e artigos abaixo:

Capítulo VIII Do Direito da Petição Artigo 85 – É assegurado ao servidor o direito de requerer aos órgãos municipais em defesa de direito ou interesse legítimo.

Título VIII Capítulo Único Das Disposições Gerais Artigo 209 – Por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional,

nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Portanto, dado o alcance social deste projeto, conto com o apoio e a aprovação unânime dos Nobres Pares para a sua aprovação.

Projeto de Lei n° 252/2001

A Câmara Municipal de São José dos Campos aprova a seguinte Lei:

Artigo 1° – O Servidor Público Municipal que vier a sofrer a prática de Assédio Moral, deverá levar ao conhecimento da autoridade máxima do Poder a que serve ou a outra autoridade competente, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais, o problema ocorrido.

§ 1° – A autoridade cientificada deverá, no prazo de cinco dias, tomar providências para a abertura do processo administrativo ou processo similar para apuração dos fatos, reservado em qualquer hipótese o direito à ampla defesa.

Artigo 2° – Os fatos denunciados, serão apurados por uma Comissão Processante formada por 3 (três) representantes sendo 1 (um) diretor eleito do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de São José dos Campos; 1 (um) representante da diretoria da Cipa também eleito pelo voto dos servidores e 1 (um) representante do Proced (Junta de Procedimentos Disciplinares) que representará a autoridade máxima do Poder em baila e terá como presidente um dos 3 (três) representantes escolhidos entre eles bem como seu vice.

§ 1° – A Comissão Processante será constituída sempre que houver necessidade, ou seja,

O assédio moral desencadeia ou agrava doenças preexistentes. A depressão e a insônia são algumas delas. Reaja!

a denúncia de assédio moral, de acordo com o artigo 2º e, deverá ser comunicada, convocada e empossada pela Secretaria de Administração.

§ 2º – A Comissão Processante terá o prazo de 60 (sessenta) dias para apurar os fatos podendo ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias.

Artigo 3º – A Comissão Processante terá garantia de estabilidade e independência para realizar seus trabalhos.

Artigo 4º – Para fins do disposto nesta Lei, considera-se Assédio Moral, todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima, a dignidade e a segurança do indivíduo, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como:

- marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;
- transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- tomar créditos de ideias de outros;
- ignorar um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros;
- sonegar informações de forma insistente;
- espalhar rumores maliciosos;
- criticar com persistência;
- subestimar esforços;
- dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes;
- transferir com desvio de função;
- afastar ou transferir sem justificativa.

Parágrafo único: Considera-se Servidor Público Municipal, para os fins desta Lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego público, cargo ou função.

Artigo 5º – Apurados os fatos e comprovadas as denúncias, o infrator estará sujeito às seguintes penalidades:

- curso de aprimoramento profissional;
- multa pecuniária;
- suspensão ao trabalho.

Parágrafo único: A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o servidor, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 6º – A Comissão garantirá ao servidor, vítima do assédio moral, o direito de afastar-se de seu setor durante o período de sindicância, e nesse caso, será garantida sua remuneração enquanto durar o processo, devendo o setor competente ser comunicado de seu afastamento, se for o caso.

Parágrafo único: Ao final dos trabalhos da Comissão será garantido ao servidor desempenhar as funções condizentes com seu cargo.

Artigo 7º – Havendo reincidência da infração, as penalidades serão aplicadas em dobro, podendo, ainda, ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou se for o caso, a exoneração do cargo a bem do serviço público.

Artigo 8º – A multa de que trata o inciso II do artigo 5º, terá como referência o mínimo de 20 (vinte) UFIRs (Unidade Fiscal de Referência),

Não crie
cavalos de
batalha por
pouca coisa.
Mas, também
não se intimide.
Rompa o
silêncio e
busque o apoio
de
colegas e
familiares.

tendo como limite a metade do salário nominal do servidor e será revertida para curso de aprimoramento profissional.

Artigo 9º – Os procedimentos administrativos dispostos nesta Lei somente se darão por provocação da parte ofendida ou qualquer cidadão que tiver conhecimento das infrações.

Artigo 10º – Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo, a conclusão dos fatos denunciados, será encaminhada para o Ministério Público local, para que nos estritos termos da legislação vigente sejam tomadas as providências legais e cabíveis à espécie.

Artigo 11º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Plenário Mario Scholz, 21 de agosto de 2001.
Maria Izélia, vereadora - PT - SP

7. O que o trabalhador pode fazer?

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário);

- Reunir provas para comprovar o assédio;

- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor, tornar públicas as agressões, comunicando-as aos colegas, chefes, assessores, amigos, familiares;

- Procurar apoio, pois este é fundamental dentro e fora da empresa;

- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;

- Proteger dados, documentos e arquivos, evitando sua manipulação pelo assediador;

- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H. e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo;

- Evitar o isolamento social;

- Não ficar inibido nem paralisado, ao contrário, falar do assédio e das emoções que provoca;

- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como:

Não é difícil identificar uma situação de assédio moral. Basta estar atento para a qualidade das relações em seu local de trabalho.

Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1488/98 sobre saúde do trabalhador);

- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania;
- Buscar apoio médico e psicológico especializado.

8. Recomendações finais

O assédio moral é uma questão que diz respeito ao trabalhador, à empresa e ao Sindicato.

O Sindicato está aberto às denúncias e o trabalhador pode contar com o apoio e compreensão de seus representantes sindicais. O Sindicato se compromete a manter sigilo absoluto sobre a denúncia e, principalmente, sobre a identidade do denunciante.

Além disso, o Sindicato possui um serviço de orientação e tem realizado esforços no sentido de divulgar informações sobre o assédio moral e sua prevenção. As denúncias feitas ao Sindicato, funcionam como um observatório para análise dos ambientes de trabalho e da incidência de assédio, subsidiando pesquisas na área.

Previna-se!
Exija da
empresa, por
escrito,
explicações do
ato agressor. E
procure o seu
sindicato, sem
demora.

Enquanto a
lei específica
não é aprovada,
a CLT e o
Código Civil
oferecem
proteção.
Procurar um
advogado e o
Sindicato é
fundamental.

9. Referências e Bibliografia (para saber mais)

BELANDIA, R. *Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo*. Revista de Relaciones Laborales, País Basco, núm. 7, p.195-203. 2003.

HIRIGOYEN, M. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

GONÇALVES, R.C. *O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho*. 2006. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Fortaleza. 2006.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, V.M., González Corrales, R. (Coordenadores). *El mobbing: aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Novartis; 2004.

PASTOR, M.A.B. *Guía sobre el acoso moral em el trabajo: guías de negociación*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2006.

URRUTIA, C. *El acoso en el ámbito laboral: guía para la prevención y sanción del mobbing*. Madrid: Edita Unión Sindical Obrera; 2002.

Sindicato dos Bancários do Ceará – Triênio 2009/2012

[Diretoria Executiva]

Carlos Eduardo Bezerra Marques (BB)
Presidente

Maria Carmen de Araújo (BNB)
Secretária de Recursos Humanos

Ricardo Barbosa de Paula (Banrisul)
Secretário Geral

Paulo César de Oliveira (Bradesco)
Secretário de Assuntos Jurídicos Individuais

Elvira Ribeiro Madeira (CEF)
Secretária de Ação Sindical

Rochael Almeida Sousa (CEF)
Secretário de Assuntos Jurídicos Coletivos

Marcos Aurélio Saraiva Holanda (CEF)
Secretário de Finanças

José Eugênio da Silva (Santander/Real)
Secretário de Saúde e Condições de Trabalho

Tomaz de Aquino e Silva Filho (BNB)
Secretário de Imprensa

Pedro Eugênio Leite Araújo (BB)
Secretário de Relações Sindicais e Sociais

Marcus Rogério Rôla Albuquerque (Itaú)
Secretário de Suporte Administrativo

José Ribamar do Nascimento Pacheco
(Itaú/Unibanco)
Secretário de Esporte e Lazer

Laura Andréa Nascimento Costa (CEF)
Secretária de Formação Sindical

Erotildes Edgar Teixeira (Bradesco)
Secretário de Cultura

Francisco Alexandro da Silva Citó
(Itaú/Unibanco)
Secretário de Organização

José Océlio da Silveira Vasconcelos (BNB)
Secretário de Assuntos de Aposentados

Gabriel Motta Fernandes Rochinha (Bradesco)
Secretário de Estudos Sócio-Econômicos

José Eduardo Rodrigues Marinho (BB)
Secretário de Assuntos das Sub-sedes Regionais

[Conselho Fiscal]

Efetivos

Carlos Titara Teixeira (Santander/Real)
Clécio Morse de Souza (Santander/Real)
Gustavo Machado Tabatinga Júnior (BB)

Suplentes

Francisco Mateus da Costa Neto (Safra)
José Roberval Lopes (Santander/Real)
Francisco Humberto Simão da S. Filho (HSBC)



o u ç a :



a c e s s e :

www.bancariosce.org.br

Aquí você encontra informações sobre a categoria bancária de forma clara e atualizada.

<http://dialogospoliticos.wordpress.com>



 Sindicato dos Bancários do Ceará



CONTRAF



FetecNE

