

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2013/2014

Após a realização da assembleia geral da categoria no dia 28/03, iniciaram-se as negociações coletivas para o período 2013/2014.

Os Conselhos: CRMV/RS, CORECON/RS, CREFONO 7ª, CRO/RS, CREF/RS e COREN/RS já estão em negociação com o Sindicato e servidores.

No dia 21/05 será realizada na Secretaria das Relações de Trabalho, tentativa de conciliação com os Conselhos e Ordens.

O Protesto Judicial, com vistas à manutenção da data-base foi ajuizado junto ao TRT4ª Região, em 30/04/2013. **Proc nº 0020536452013-5040000.**

O que é rigor excessivo?

Deve se entender como rigor excessivo quando o empregador ou seus superiores hierárquicos desenvolvem um tratamento diferenciado à determinado empregado, mais rigoroso.

Trata-se, por exemplo, da possibilidade de para uma mesma situação, o empregador tomar uma atitude mais amena para determinado empregado e uma atitude mais rigorosa para outro.

Ministra Maria Cristina Peduzzi fala sobre Assédio Moral

fonte: TST

De acordo com o ranking anual elaborado e divulgado recentemente pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil saltou de 82º para 62º lugar em se tratando de redução de desigualdade de gêneros. Tanto a Constituição Federal brasileira quanto a legislação infraconstitucional – trabalhista, eleitoral, civil e penal - trazem diversos dispositivos de proteção à mulher.

Mas será que nosso conjunto de leis tem sido suficiente para impedir que milhares de mulheres que vêm conquistando mais espaço no mundo do trabalho sejam tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia?

Diariamente juizes do Trabalho de todo o país julgam processos com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio a mulheres. Os casos vão para as páginas oficiais dos tribunais, muitos ganham destaque nos jornais de repercussão nacional. Mas segundo os magistrados, esses processos representam apenas a ponta do iceberg do grande problema trabalhista contemporâneo: o assédio.

Um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta ao empregado, mas que tenha ocorrido uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento do empregado e ainda redução na sua autoestima. Para a desembargadora, jurista e professora Alice Monteiro de Barros, o que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou moral com o intuito de marginalizar o assediado, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos.

“Como violência psicológica que é, o assédio moral atenta contra a honra, a vida privada, a imagem e a intimidade do agredido, e outros direitos fundamentais, bens imateriais protegidos pela Constituição Federal”, afirma Dorotéia Silva de Azevedo, juíza titular da Vara do Trabalho de Santo Amaro da Purificação. E ressalta que o assédio afronta o disposto no artigo 5º, X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Prova

De acordo com a vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministra Maria Cristina Peduzzi, a prova não é tão difícil de ser construída, pois ao contrário do assédio sexual, ele se constitui necessariamente de atividades continuadas. “Como é uma repetição de atos praticados no ambiente de trabalho, eu diria, é muito simples qualquer colega poder comprová-lo”.

A ministra ressalta que o assédio pode ser um ato concreto ou uma omissão, quando por exemplo se despreza o empregado, sem lhe passar atribuições. “Ele chega no local de trabalho e fica desestimulado, sentindo-se improdutivo, ignorante, porque ninguém lhe dá atribuições. Também pode ocorrer quando se passa atribuições desnecessárias e estranhas ao contratado.”

Humilhações

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a [condenação do Banco Bradesco S/A](#) e outros para pagarem indenização de R\$ 5 mil por danos morais, pelo assédio moral sofrido por uma funcionária que era chamada de “imprestável” pelo supervisor.

Com base nos depoimentos das testemunhas, comprovou-se o assédio sofrido pela trabalhadora, sendo, portanto, devida a indenização por danos morais. O direito à indenização por dano moral encontra respaldo no artigo 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, principalmente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CR/88), observou o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso na Turma.

Em [outro caso](#) que chegou ao TST, o Banco ABN AMRO Real S/A foi condenado porque o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco, chamando-a de “burra”, tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora.

Legislação

Pelo Direito brasileiro, assédio moral que causa dano à vítima gera a obrigação de indenizar, tendo o agressor o dever de reparar o prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, a ser fixado pelo juiz, destinado a reparar as consequências do ato ilícito.

Referida obrigação está prevista no artigo 927, do Código Civil (aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo). Contudo, essa obrigação não exclui o pagamento, pelo empregador, das verbas trabalhistas ao empregado, quando o demitir sem justa causa.

Embora ainda não exista uma lei específica para punir a prática do assédio moral, existem atualmente 11 projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o tema. Um deles é o [Projeto de Lei nº 2369/2003](#), apensado ao [PL nº 6757/2010](#), que define, proíbe o assédio moral, impõe o dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas. Existem ainda, leis municipais proibindo a prática do assédio moral, aplicáveis aos servidores da administração pública local, leis estaduais como a nº [3.921/2002 do Rio de Janeiro](#). Também existem cláusulas em convenções e acordos coletivos de trabalho dispostos sobre prevenção à prática de assédio moral nas dependências das empresas.

Para Sônia Mascaro se o assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva, de natureza psicológica, feita de forma repetida e prolongada expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, gerando dano emocional e profissional, seu principal meio de prova são as testemunhas, que podem descrever e comprovar o comportamento hostil do agressor ou as situações que presenciaram, onde a trabalhadora foi humilhada.

Reparação

No assédio moral, existem várias formas de punição, podendo recair tanto para o assediador, quanto para a empresa empregadora que permitiu o ocorrido, ou até mesmo incentivou o assédio, como, por exemplo, no assédio moral organizacional, decorrente de políticas corporativas, explica a advogada.

O empregador responde pelos danos morais causados à vítima que sofreu assédio em seu estabelecimento, nos termos do artigo 932 do Código Civil. Se condenado, a Justiça do Trabalho fixará um valor de indenização com o objetivo de reparar o dano.

Já o assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal); na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa.

Por fim, na esfera cível, poderá sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado.

Sônia Mascaro, advogada, é grande defensora da conscientização tanto de trabalhadores quanto de empregadores sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, pela convicção de que o melhor combate desse tipo de prática não deve se dar pela via punitiva, mas pela preventiva.

Seja por meio de campanhas publicitárias de esclarecimentos dos trabalhadores, promovidas por entidades como o Ministério Público ou a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ou ainda por meio de palestras oferecidas pelas empresas para seus empregados. “Campanhas nesse sentido possibilitam que os trabalhadores tenham conhecimento do que é o assédio e sejam capazes de identificar situações de abuso as quais estejam expostos, tendo a consciência de que não devem tolerá-la, mas sim denunciá-la”, enfatiza Sônia Mascaro. Para a advogada a conscientização também é importante nas esferas de comando da empresa, pois seus dirigentes precisam estar atentos à existência de condutas que possam vir a ser consideradas assédio. “Principalmente estimulando sua sensibilidade para perceber se seus subordinados sofrem abuso ou agem de maneira abusiva, identificando o problema e buscando sua correção”, pontua.

Como inexistiu legislação específica no Brasil versando sobre o assédio moral e sexual no trabalho e, principalmente, pelas proporções do tema na última década e o grande número de processos na Justiça do Trabalho, Sônia acha fundamental a regulamentação da matéria pelo meio legal. A seu ver, a indenização é um dos pontos mais importantes que precisa ser delineado, ante a atual discrepância em relação às condenações realizadas pelas Varas do Trabalho e Tribunais Trabalhistas.

“Acho fundamental que esse instrumento não seja banalizado e que os valores fixados a título de dano moral sejam não apenas reparatórios e punitivos, mas que tenham um caráter pedagógico forte objetivando que a empresa seja compelida a promover melhorias em seu ambiente de trabalho para extirpar qualquer forma de assédio”, conclui.

O que é assédio moral?

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto. Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações".

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérgamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien". O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Itacemópolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

O que é humilhação?

Conceito: É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

O que é assédio moral no trabalho?

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe:

- repetição sistemática
- intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
- degradação deliberada das condições de trabalho

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental", que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polónia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

O que a vítima deve fazer?

Resistir: anotar com detalhes toda 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).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

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

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.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver [Resolução do Conselho Federal de Medicina](#) n.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 auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Importante:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho 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 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 num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

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 combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Quem é o assediador?

Qualquer pessoa no local de trabalho pode ser o assediador: seu chefe, superior, gerente, supervisor, colega, etc...

Qual a importância de combater o assédio moral?

O trabalho ocupa uma função muito importante em nossa vida. Dedicamos boa parte do tempo a ele, criamos amizades e relacionamentos no trabalho, ele repercute em nossa melhora de condições financeiras e sociais e também em nossa qualificação e autoestima. Dessa forma, é fundamental que o trabalho seja um local que promova a saúde e não o adoecimento do trabalhador.