SINSERCON RS
FILIADO A CUT
DEFENDENDO DIREITOS

MOBBING OU ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

MOBBING no trabalho - Violência moral ou psíquica no trabalho: atos, atitudes ou comportamentos de violência moral ou psíquica em situação de trabalho, repetidos ao longo do tempo de maneira sistemática ou habitual, que levam à degradação das condições de trabalho idôneo, comprometendo a saúde ou o profissionalismo ou ainda a dignidade do trabalho.

Formas de expressão do *mobbing*

GRUPOS DE AÇÕES MECANISMOS

Manipulação da comunicação da vítima

- Negação de informação relativa ao posto de trabalho, como as funções e responsabilidades, os métodos de trabalho: a quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado.
- Comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas.
- Comunicação hostil implícita, como o não dirigir palavra, ou negar cumprimento.

Manipulação da reputação da vítima

- Realização de comentários injuriosos, com ridiculizações públicas, relativas ao aspecto físico ou às idéias ou convicções políticas ou religiosas.
- Realização de críticas sobre o profissionalismo da vítima.
- Assédio sexual da vítima.

Manipulação do trabalho da vítima

- Aumento da sobrecarga de trabalho.
- Atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros.
- Atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima (*shunting*).
- Atribuição de demandas contraditórias ou excludentes.
- Atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima.
- Não atribuição de tarefas.
- Negação dos meios de trabalho.

Manipulação das contrapartidas laborais

- Discriminação no salário, nos turnos, jornada ou em outros direitos.
- Discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo.

Tipos de *Mobbing*

A maior parte dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio:

Ascendente:

Uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior da organização, se vê agredida por um ou vários subordinados. Geralmente, o início se dá quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando ou porque este cargo é desejado por algum deles. Outra modalidade seria aquela em que um(a) trabalhador(a) é alçado(a) a um cargo de responsabilidades em virtude do qual se outorga a capacidade de organizar e comandar seus antigos companheiros. A situação se complica se, previamente, os demais trabalhadores não foram consultados e não estão de acordo com a promoção, ou se o novo responsável não deixar claros os objetivos do setor, ocasionando intromissões nas funções de alguma(s) pessoa(s). Em menor proporção, o *mobbing* pode ser desencadeado contra aqueles chefes que se mostram autoritários e arrogantes no contato interpessoal.

Horizontal:

O comportamento dos grupos não é o resultado dos comportamentos individuais das pessoas que os compõem, mas o grupo aparece com uma nova identidade que tem seu próprio comportamento. Nesta direção, um trabalhador(a) se vê assediado(a) por um companheiro com o mesmo nível hierárquico, embora seja possível, se bem que não oficialmente, que tenha uma posição de fato, superior.
O ataque pode ocorrer por problemas puramente pessoais, ou porque alguns dos membros do grupo não aceitam as normas de funcionamento tacitamente ou expressamente aceitas pelos demais. Outra circunstância que dá lugar a este comportamento é a existência de pessoas frágeis do ponto de vista físico e/ou psíquico ou diferentes, sendo estas diferenças exploradas pelos demais simplesmente para passar o tempo ou proporcionar aborrecimentos.

Descendente:

Situação mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder, através de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, mina a esfera psicológica do trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados, para manter sua posição hierárquica. Pode também tratar-se simplesmente de uma estratégia empresarial cujo objetivo é forçar o abandono "voluntário" de uma determinada pessoa sem recorrer à sua demissão legal, já que não haveria justificativa objetiva para tal, o que acarretaria custos econômicos para a empresa.

Não concessão de periodos de descanso e violação do direito ao Lazer

O Direito ao lazer é um direito social previsto no artigo 6º, da CF e por ser um direito fundamental tem aplicabilidade imediata. Sob o prisma das relações de trabalho, presente direito ter por escopo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, bem como resguardar sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho.

Trabalhadores que cumprem jornada de trabalho excessiva, como por exemplo trabalhadores externos, em turnos ininterruptos de revezamento, em regime de horas extras habituais ou que exercem cargos de gestão, muitas vezes tem o direito ao lazer violado.

Segundo Mauro Schiavi " o cumprimento, pelo empregado, se habitual for de jornadas excessivas, sem intervalos intra e inter-jornada, e sem concessão dos descansos semanais remunerados, atenta contra a sua intimidade e privacidade (artigo 5º, V e X, da CF) e também contra a sua dignidade. Além disso o trabalhador trabalhar para viver e não vive para trabalhar. Desta forma, entende que além do pagamento das horas extras, horas de supressão intervalar e horas trabalhadas em dobro, o empregado sujeito a jornadas excessivas, faz jus à reparação por danos morais". (Fonte: Schiavi, Mauro - LTr)

....continuação

Fases do *Mobbing*

É tarefa complexa estabelecer uma seqüência típica de fatos no decorrer de um processo de assédio psicológico no trabalho que permita determinar uma série fixa de fases, abrangendo desde seu início até o desfecho, qualquer que seja. Esta impossibilidade se deve, sobretudo, às peculiaridades que em cada caso, os assediadores possam apresentar, as vítimas, o meio e contexto no qual o conflito se desenvolva, assim como o modelo de organização no qual o processo se inicia. Não obstante, Leymann (1990) desenvolveu a partir de suas experiências quatro fases que se dão habitualmente nestes processos:

1ª) Fase de conflito:

Conflitos interpessoais normais entre pessoas com interesses e objetivos distintos ou até mesmo incompatíveis geram problemas pontuais, atritos e choques entre as pessoas, os quais poderiam ser resolvidos de forma positiva através do diálogo. Caso contrário, quando estes conflitos pontuais começam a estigmatizar-se, se produz um ponto de inflexão nas relações, constituindo-se em ponto de partida de uma escalada de enfrentamentos.

2ª) Fase de *mobbing* ou de estigmatização:

Nesta fase, o assediador põe em prática toda uma estratégia de humilhações de sua vítima, utilizando para isso, sistematicamente e durante um tempo prolongado, uma série de comportamentos perversos, cujo objetivo é ridicularizar e isolar socialmente a vítima. Esta segunda fase já é propriamente o *mobbing*. A vítima não consegue acreditar no que está acontecendo e pode chegar inclusive à negação das evidências mediante passividade ou a evitação do fenômeno para o resto do grupo ao qual pertence. Esta fase é de grande duração (segundo Leymann, de um a três anos) e serve para estigmatizar a vítima com o consentimento e inclusive com a colaboração ativa ou passiva do meio.

3ª) Fase de intervenção na empresa:

A direção da empresa toma conhecimento do conflito, caso não se trate de uma estratégia empresarial pré-concebida, na qual a origem do problema estaria na própria empresa. Duas formas de atuação podem ser postas em prática, geralmente pelo departamento de recursos humanos ou pela direção de pessoal:

• Solução positiva do conflito – Em uma pequena parte dos casos, a direção da empresa, ao tomar conhecimento do problema, realiza uma investigação exaustiva do mesmo e decide que o(a) trabalhador(a) ou o(a) assediador(a) seja transferido de seu posto de trabalho, descobre a estratégia de humilhações utilizada e articula mecanismos para que a mesma não volte a ocorrer, punindo neste caso o(a) assediador(a);

• Solução negativa do conflito – Normalmente e sem ter um conhecimento exaustivo do caso, devido à sua nula ou escassa investigação, a direção somente encara a vítima como o problema a ser combatido, destacando suas características individuais distorcidas e manipuladas, sem reparar que a origem do mesmo está em outro fator. Desta maneira, a direção da empresa soma-se ao meio que assedia ativa ou passivamente a vítima.

4ª) Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral:

Esta última fase se encerra com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente depois de haver passado por vários e prolongados períodos de licença. Os(as) trabalhadores(as) das administrações públicas defrontam-se ao pedir mudanças do local de trabalho, com poucas ocasiões nas quais as mesmas se materializam. Nas empresas privadas parte das vítimas decide permanecer/agüentar heroicamente em seu posto de trabalho passando por um calvário que tem conseqüências deletérias para sua saúde. Alguns sofrem o agravamento do problema, tanto dentro como fora da empresa.

Nos casos mais extremos, os trabalhadores(as) assediados podem chegar ao suicídio.

Piñuel y Zabala (2003) inclui uma fase a mais que estaria entre a 3a e 4a de Leymann e que denomina de “Fase de solicitação de ajuda especializada externa e diagnóstico incorreto”, assinalando que não existem especialistas que possam abordar um problema cuja origem está na empresa e não na vítima.

....continuação

Rebaixamento Funcional

Segundo Arion Sayão Romita " O rebaixamento é uma modalidade de alteração das condições de trabalho, que diz respeito às funções exercidas pelo empregador". O rebaixamento traz consigo o caráter punitivo. Desse modo é ilícito, pois não é previsto pelo Direito do Trabalho e caracteriza-se como uma alteração contratual ilícita, sendo flagrantemente coibido pela legislação.

O empregado que ocupa função relevante na empresa e, repentinamente, passa a ocupar cargo inferior, por determinação do empregador e em caráter punitivo, evidentemente sofre prejuízo moral, ainda que o salário seja mantido.

Dano Moral C. Federal

O Dano Moral pode atingir a uma pessoa, na sua esfera individual, mas também um grupo determinável ou até uma quantia indeterminada de pessoas que sofrem os efeitos do dano derivado de uma mesma origem.

O dano moral está previsto na CF (art. 5º, V e X) , assim redigidos: "V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem"; e "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".

Dano moral subjetivo e

Dano moral objetivo

O dano moral objetivo é o que atinge a dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo sua imagem.

Já o dano moral subjetivo, viola os valores do mundo interior da pessoa, como a honra, a dignidade, privacidade, intimidade, etc.

Para a realização deste boletim foram reproduzidos trechos dos seguintes autores:

"*Mobbing*" (Assédio Psicológico) no Trabalho:
Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional
Liliana Andolpho Magalhães Guimarães1
Adriana Odalia Rimoli
Universidade Católica Dom Bosco) e,

"***Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*** *- Mauro Schiavi*

ASSÉDIO MORAL: DENÚNCIE

Se voce sofre ou sabe de algum(a) colega que esteja sendo vítima de Assédio Moral, denuncie ao Sindicato para que possamos notificar o empregador das situações relatadas, imputando ao mesmo a responsabilidade civil.

"tudo o que acontece uma vez, pode nunca mais acontecer,

mas tudo o que acontece duas vezes, acontecerá certamente

uma terceira". **(Provérbio árabe)**

Formas de reparação do dano moral

Há duas formas de reparação dos danos morais:

1 - Em dinheiro - a reparação em pecúnia visa a atribuir à vítima uma compensação em dinheiro para reparar o dano sofrido ou amenizar o sofrimento.

É a forma mais usual de reparação do dano moral e também a que tem gerado o maior número de pedidos na Justiça.

2 - Reparação in natura - consiste no deferimento à vítima de uma prestação diversa do dinheiro, ou seja, determinar que o ofensor realize uma obrigação de fazer ou não para reparar o dano.

Há várias formas de reparação in natura do dano, como direito de resposta, pedido de desculpas, retratação do ofensor, dentre outras.

"é preciso recolocar a violência no trabalho no contexto mais geral de violência da nossa sociedade, seja nas periferias urbanas, seja nas escolas ou famílias, pois todas estas violências interagem". Marie – France Hirigoyen: