



Assédio moral em estabelecimentos bancários





Assédio moral em estabelecimentos bancários

MPT
Coordigualdade
Brasília - 2013

Expediente

Ministério Público do Trabalho

Luís Antônio Camargo de Melo
Procurador-geral do Trabalho

Eduardo Antunes Parmeggiani
Vice-procurador-geral do Trabalho

Coordigualdade – Coordenadoria Nacional
de Promoção de Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

Andrea Lino Lopes
Coordenadora nacional

Flávio Henrique F. E. Gondim
Vice-coordenador nacional

Projeto Assédio é Imoral

Ricardo José das Neves Carneiro
Gerente

Fabíola Bessa Salmito Lima
Vice-gerente

Assessoria de Comunicação Social

Rodrigo Farhat
Assessor-chefe

Marcela Rossetto
Revisão

Sâmela Lemos
Diagramação

Cyrano Vital
Ilustrações

Procuradoria Regional do Trabalho – 9ª Região
Av. Vicente Machado, 84 – Centro
CEP 80420-010 – Curitiba – PR
(41) 3304-9000

Procuradoria Geral do Trabalho
SCS – Qd. 9 – Torre A – 12º andar
CEP 70308-200 – Brasília – DF
(61) 3314-8233

Assédio moral em estabelecimentos bancários

MPT
Coordigualdade
Brasília - 2013

Apoio:

Conafret - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho

José de Lima Ramos Pereira
Coordenador nacional

João Batista Machado Júnior
Vice-coordenador nacional

Conalis - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

Francisco Gérson Marques de Lima
Coordenador nacional

Carlos Augusto Sampaio Solar
Vice-coordenador nacional

Codemat - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho

Philippe Gomes Jardim
Coordenador nacional

Ronaldo José de Lira
Vice-coordenador nacional

Sumário

7

Apresentação

9

Sobre o assédio moral

15

Proteção legal

21

O perigo de ver assédio moral em tudo

25

Consequências do assédio

29

O que fazer diante do assédio

35

Conclusão

37

Referências

41

Onde encontrar o Ministério Público do Trabalho



Apresentação

A prática do assédio moral no trabalho interfere na autoestima e na autodeterminação dos trabalhadores, bem como nas suas decisões e iniciativas, negando-lhes a condição de cidadãos livres e iguais, como determina a Constituição Federal de 1988.

O assédio moral pode ser configurado em qualquer nível hierárquico do assediador ou do assediado, bastando que ocorra de forma intencional e frequente.

Dessa forma, é importante que sejam elaboradas estratégias coordenadas e integradas com a finalidade de, em um primeiro momento, promover a prevenção do assédio moral no trabalho e apresentar formas eficientes de coibir tais condutas. E, em um segundo momento, apresentar as soluções repressivas, que também possuem caráter pedagógico.

A Coordigualdade (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) elaborou esta cartilha com o intuito de esclarecer aos bancários e à sociedade em geral, por meio de conceitos e exemplos, questões relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho,

contribuindo, assim, para a eliminação das práticas abusivas.

A escolha do setor bancário, além de ser uma natural decorrência de ser esta uma das atividades contempladas no projeto "Assédio é Imoral", é fruto dos números alarmantes de ocorrências desta chaga, com repercussão, inclusive, nas estatísticas de inquéritos civis instaurados e ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho.

Some-se a isso o fato de que as pressões inerentes à atividade bancária traduzem um assustador reflexo na vida dos empregados. Estatísticas revelam que, em âmbito nacional, o problema atinge 66% dos bancários, segundo consulta feita pela Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) em 2011.

Dessa forma, diante desse cenário e em razão da propagação dessas condutas no ambiente de trabalho, é importante conhecer um pouco mais sobre o assédio moral, suas características e formas de combate.

Boa leitura!

A Coordigualdade



Sobre o assédio moral

O que é assédio moral?

Assédio moral no trabalho é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.¹

Por vezes, são pequenas agressões que, tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

Em geral, o objetivo do assediador é degradar o ambiente de trabalho para um empregado ou para um grupo de empregados. Todavia, o assédio pode se configurar também com

o objetivo de mudar a forma de proceder do empregado, simplesmente visando, por exemplo, ao seu constrangimento perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. Outras vezes, como é comum no setor bancário, o assédio se volta para a concretização de metas de produção ou para que o empregado venha a abrir mão de verbas ou direitos (a exemplo da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT), entre outras situações.

O assédio moral é caracterizado especialmente pela frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica por conta do trabalho. Um chefe de personalidade exigente, meticulosa, que cobra excelência do trabalho ou um determinado comportamento profissional, não pode ser visto, de pronto, como agressor, caso sua conduta esteja inserida dentre as prerrogativas de seu poder diretivo e disciplinar.²

¹ Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral/ Marie-France Hirigoyen: tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

² Idem.

Assédio moral no setor bancário

A rapidez das transações financeiras evoluiu nos últimos anos para um novo patamar de imediatidade e prontoatendimento. De um lado, para os correntistas, essas inovações facilitaram a realização das transações bancárias e a circulação de riqueza. De outro lado, para os bancários, a todo momento é exigido o incremento de suas funções.

– *Algumas características que tornam o ambiente bancário mais propício à prática de assédio:*

- estrutura hierarquizada;
- burocracia excessiva;
- forte pressão por produtividade (cotas e investimentos);
- metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural;
- baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente;
- discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal, registrada em cartões de ponto (os funcionários encerram suas atividades na sua própria senha e permanecem trabalhando “logados” em outras senhas

fornecidas pela gerência com a finalidade de evitar deixar vestígios da sobrejornada);

- políticas de demissão (PDVs) e de transferências para agências mais distantes dentro da mesma localidade;
- tratamento hostil dispensado pelos gestores dos estabelecimentos bancários e pelos demais colegas aos empregados convalascentes;
- exigência de um perfil (que pode ser estético ou baseado em uma análise da vida pregressa do empregado etc.);
- resistência ao engajamento sindical, com criação de entraves;
- insegurança nas agências bancárias, com casuística de agressões físicas e psicológicas decorrentes de constantes assaltos;
- processo de qualificação permanente;
- progressão na carreira vinculada ao cumprimento de metas;
- políticas institucionais de competição entre os bancários;
- institucionalização de um padrão de comportamento dos bancários pautado nas seguintes premissas: ser amável, comunicativo, ter disposição para vender produtos, fidelizar clientes.

– *Algumas vantagens para o combate ao assédio moral no setor bancário:*

- existência de sindicatos fortes espalhados por todo o país;
- bom nível intelectual dos integrantes da categoria.

Assédio moral no trabalho: como ocorre?

Tradicionalmente, o assédio moral é visto como um fenômeno interpessoal, já que seria algo que ocorre entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo. Daí se falar em assédio moral interpessoal.

A forma mais comum desse assédio moral interpessoal acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o trabalho, forçando-a, por vezes, a pedir demissão.

Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, a prática pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou



mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar.

O que é importante para configurar o assédio moral, portanto, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações que degradem o clima de trabalho, preferencialmente de forma reiterada.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um subordinado pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores. Eles passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, e, muitas vezes, reproduzem as condutas do agressor.

Forma-se, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, levando à falta de solidariedade para com o empregado que está exposto ao assédio moral. Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os empregados como forma de facilitar a manipulação, dificultar o relacionamento e a troca de informações.

Só que, além do assédio moral, cuja origem está no fenômeno interpessoal, tornaram-se recorrentes no trabalho situações em que o comportamento tirânico/assediador é legitimado por normas e valores organizacionais. Com isso, o caráter interpessoal da prática passa a ser uma questão organizacional. Práticas e procedimentos organizacionais percebidos como opressivos e humilhantes são utilizados de forma repetida e frequente no tempo de forma a que ocorram situações em que os trabalhadores se sintam vitimados. Nesses casos, então, pode-se falar em assédio moral organizacional.

Na atividade bancária, diante dos planos de metas, o assédio moral organizacional tem se tornado muito comum. É a prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, adotadas no trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa a controlar a subjetividade dos trabalhadores.

O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização – como cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho

– até a ocultação de medidas ilícitas – como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou prática de corrupção pela empresa.

Em geral, no assédio moral organizacional, as represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção, havendo empregados que são exaltados por se encaixar no perfil da instituição e outros que são sistematicamente hostilizados em virtude da baixa rentabilidade de sua “carteira de clientes” para a instituição bancária ou porque não venderam bem o “produto indutor do mês” – a meta do mês (ex: venda de certo número de títulos de capitalização ou seguro em determinado período).

Essas exigências da administração dos bancos geram, muitas vezes, represálias dos clientes, já que a política de metas, em alguns casos, desconsidera a boa-fé nas relações bancário/correntista. O funcionário tem de induzir o cliente a adquirir produtos e serviços que não são vantajosos ou fogem de seu perfil de investidor com a única finalidade de atender ao “indutor do mês”.





Proteção legal

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro. Contudo já existem projetos de lei em diferentes municípios a fim de regulamentá-lo.

Em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outras localidades, já há leis sobre assédio moral nas respectivas administrações públicas.

No âmbito federal, a Lei 11.948/2009, em seu artigo 4º, veda empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas por assédio moral.

Há, ainda, diversos projetos de lei no âmbito federal voltados para a matéria. Eis alguns deles:

- Projeto de lei sobre assédio moral nas relações de trabalho – de iniciativa do deputado federal Mauro Passos (PT/SC)

- Projeto de Lei sobre coação moral no emprego – de iniciativa do senador Inácio Arruda (PCdoB/CE)

- Projeto de lei que altera a Lei nº 8.112/1990: assédio/coação moral – de iniciativa da deputada federal Rita Camata (PMDB/ES) e coordenação do senador Inácio Arruda (PCdoB/CE)

- Projeto de lei que altera o Código Penal: assédio moral – de iniciativa o deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE)

Enquanto essas proposições legais tramitam e diante da ausência de norma específica de aplicação geral ao trabalhador brasileiro, a Justiça do Trabalho tem admitido e processado demandas que versem sobre a matéria e o Ministério do Trabalho e Emprego já lavra autos e infração e emite CATs quando verificadas condutas de assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador. Também os sindicatos têm inserido normas coletivas a respeito de assédio moral em acordos e convenções coletivas.

Destaque-se que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, igualmente, a ausência de uma norma específica na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não tem sido impeditivo para a instauração de procedimentos investigativos e inquéritos civis, que resultam em termos de ajustamento de conduta e ajuizamento de ações civis públicas e outras medidas judiciais, voltados para a inibição desta forma de precarização das relações humanas no trabalho.

Atitudes que expressam o assédio moral no setor bancário:

- retirar a autonomia do empregado;
- contestar, a todo momento, as decisões do empregado;
- sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;
- retirar o trabalho que normalmente competia àquele empregado ou não atribuir atividades a ele, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- ignorar a presença do empregado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- falar com o empregado aos gritos;

- espalhar rumores a respeito do bancário;
- não levar em conta seus problemas de saúde;
- criticar a vida particular do empregado;
- evitar a comunicação direta com o assediado: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por *e-mail*, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- isolar fisicamente o empregado no ambiente de trabalho, para que ele não se comunique com os demais colegas;
- desconsiderar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes

das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize as atividades;
- vigiar excessivamente apenas o empregado assediado;
- limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;

- fazer comentários indiscretos quando o empregado falta ao serviço para ir a consultas médicas;
- advertir arbitrariamente;
- divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado;
- pressionar os bancários para realizar tarefas para as quais não se sentem habilitados (p. ex.: se falta um caixa, o empregado deve suprir a ausência, ainda que não se sinta habilitado para este fim);
- instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Assédio moral organizacional virtual. Modalidade nova, típica dos bancários

Em algumas agências bancárias, para que o funcionário comece a trabalhar, é necessário que entre no sistema da instituição financeira. Ocorre que, em muitos casos, a conexão só se dá após a aceitação no terminal de computador de alterações no seu contrato de trabalho (ex: mudança do regime de 6 horas para 8 horas). A não aceitação implica não entrar no sistema, não poder trabalhar, ou seja, não cumprir as metas. Tais alterações, entretanto, muitas vezes acontecem no início de um atendimento a correntista. Neste caso, os bancários são compelidos, sob pena de retardar o atendimento, a aderir às mudanças propostas no sistema, ainda que não desejadas pelo trabalhador, já que este permanece travado até que as alterações sejam confirmadas. O trabalhador que não adira às alterações lançadas no sistema não poderá trabalhar e, de quebra, terá que lidar com a ira do cliente.



O perigo de ver assédio moral em tudo

Alguns trabalhadores, ao identificarem assédio moral em todas as condutas adotadas na empresa que lhe desagradem, terminam por banalizar o instituto, gerando estatísticas de inquéritos (no MPT) e de ações na Justiça do Trabalho que não refletem a realidade daquela relação laboral, provocando um índice de insucessos artificialmente superior ao de êxitos na tentativa de comprovar o assédio moral.

Como afirma o constitucionalista espanhol Martin Morales, a má moeda expulsa a boa, e os inexistentes e quiméricos direitos fundamentais acabam por minar a credibilidade dos direitos fundamentais efetivos e praticáveis.³ Nesse sentido, é importante esclarecer o que não é assédio moral e configura postura lícita do empregador, bem como que outras situações efetivamente ilícitas do dia a dia das atividades bancárias não configuram assédio moral.

³ "El régimen constitucional del secreto de las comunicaciones", ed. Civitas, Madrid, 1995.

O que não é assédio moral (frequentemente se confunde com ele) e, exercido dentro dos limites legais, é lícito:

- exercício regular do poder diretivo
- . poder resilitório
- . poder disciplinar
- . alterações lícitas no contrato de trabalho
- . utilização de sistemas defensivos e faculdades de controle em geral, observados os direitos fundamentais dos trabalhadores
- . outras faculdades discricionárias do empregador (investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras etc.)

O que é ilícito, mas não configura necessariamente assédio moral:

- a gestão por injúria
- as agressões pontuais
- as más condições de trabalho
- exercício abusivo do poder diretivo
- desrespeito aos direitos dos empregados

Ressalte-se que essas condutas, presentes os requisitos do assédio moral, podem vir a caracterizá-lo.



Consequências do assédio

O assédio moral constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para todos que trabalham no setor bancário.

A humilhação repetitiva e de longa duração acaba interferindo na vida do empregado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais. Isso causa graves danos à saúde física e psicológica, pode evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo para a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

Alvos mais frequentes

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres⁴ e os trabalhadores enfermos

⁴ Em relação ao gênero, é importante dizer que apenas 4% das mulheres bancárias estão presentes nas diretorias dos bancos e, nas gerências médias, principalmente de pessoas físicas, a participação é de 17%. O salário, em geral, é 20% menor que o dos homens. Esses dados – que constam na Cartilha sobre assédio moral do sindicato dos bancários

ou que sofreram acidente do trabalho, que são discriminados e isolados.

O homem, entretanto, não está livre do assédio, particularmente quando professar determinadas religiões, podendo ser vítima também conforme sua opção sexual, aparência, idade, origem ou, ainda, por possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

Reflexos do assédio moral sobre a saúde do bancário

Os reflexos em quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas as seguintes:

- depressão, angústia, estresse, crises

da Bahia – fazem parte da pesquisa da professora Liliana Segnini, da Unicamp, publicados pela Revista Trabalho em Debate, de setembro de 2002. No mesmo sentido, veja-se pesquisa, de 2001, Os Rostos dos bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro, da CNB-CUT.

de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;

- cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;

- insônia, alterações no sono, pesadelos;

- diminuição da capacidade de concentração e memorização;

- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;

- sensação negativa em relação ao futuro;

- mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;

- redução da libido;

- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;

- uso de álcool e drogas;

- trabalhador doente que não emite CAT para não ser constrangido (os “quase acidentes”) ou não junta atestados, por medo de discriminação.

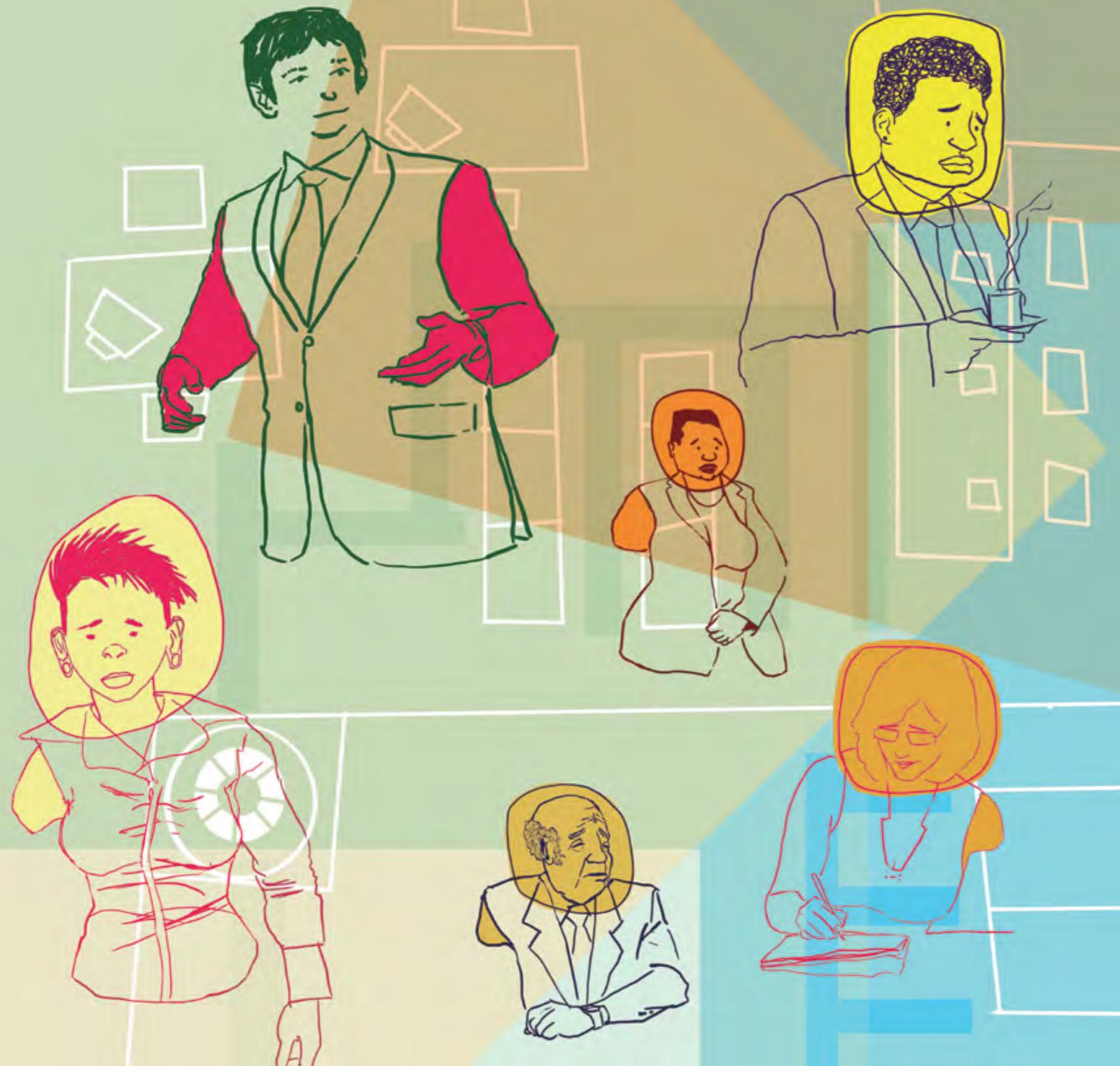
O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. Isso causa a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

A degradação do ambiente de trabalho bancário, quando são vividas situações de assédio moral, é especialmente grave diante da instituição de políticas inatingíveis de metas. Nesses casos, passa a haver nas agências verdadeiras epidemias de “horas extras” (boa parte informais), sendo mal vistos aqueles que se recusam a realizá-las.

Quando não são “batidas as metas”, essa deterioração do ambiente de trabalho é ainda mais evidente, já que o labor de um bancário geralmente repercute no valor que os demais recebem a título de participação nos resultados, havendo, em muitos casos, publicidade quanto àqueles que atingiram as metas e àqueles que não as atingiram. Nesse caso, há uma forte tendência de isolamento de alguns profissionais (vistos como derrotados) em relação a seus próprios pares.





O que fazer diante do assédio

Medidas preventivas

Vítima

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a).
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo.

- Quando os atos que caracterizam o assédio acontecerem próximos a uma das câmeras da instituição financeira, o empregado deverá solicitar a filmagem, informando a data, a hora e a identificação da câmera.

- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como aos seguintes órgãos: Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, que dispõe de resolução do CFM (nº 1.488/1998) – sobre saúde do trabalhador.

- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, e contar ao

médico, assistente social ou psicólogo a humilhação sofrida.

- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania.

- Documentar as metas estabelecidas pelas agências bancárias e as consequências de seu descumprimento, inclusive a distribuição de resultados obtidos, com a indicação dos critérios adotados.

Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere o seu medo, seja solidário. 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.

Você poderá cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização.
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Empregador

É fundamental que ele não se feche para a possibilidade de vícios no ambiente de trabalho em sua empresa, de forma a não negligenciar diante dos indícios que lhe permitam reconhecer o problema. O primeiro passo é a disponibilização de canais de comunicação com os trabalhadores, por meio dos quais eles possam informar a existência do assédio.

Uma vez obtidas essas informações (ou até antes das primeiras denúncias), é necessário fomentar um processo de educação de todos (inclusive dos gestores) para uma plena e satisfatória convivência no trabalho, pautada em rígidos códigos de ética apresentados pela empresa e cujo cumprimento seja um valor a ser perseguido. Em síntese, as medidas a serem adotadas podem ser assim resumidas:

- Gerenciamento proativo;
- Espaços de confiança;
- Código de ética;
- Processo de educação de todos na empresa.

Medidas repressivas

A quem denunciar

Inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de “urnas de sugestão”, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao trabalhador. Ultrapassada esta etapa sem soluções rápidas e efetivas, deve-se entrar em contato com o **sindicato dos bancários** com atribuição em sua região. Paralelamente, pode-se apresentar **denúncia** perante o **Ministério do Trabalho e Emprego** e o **Ministério Público do Trabalho**, em que os termos de declaração podem ser formulados de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante. Nada impede, ainda, que a lesão gere uma demanda judicial, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.

Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser penalizado nas esferas criminal, trabalhista e cível.





• Esfera criminal

Não há lei específica de repressão e punição dos praticantes de assédio moral. Todavia, no âmbito penal, dependendo do caso concreto, a conduta do agressor poderá caracterizar:

crimes contra a honra – do qual se destacam a difamação e a injúria;

crimes contra a liberdade individual – com destaque tanto para o constrangimento ilegal quanto para a ameaça.

• Esfera trabalhista

Assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato.

As práticas de assédio moral podem ser perfeitamente enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.⁵ Também é

⁵ BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005. p. 874.

possível, em alguns casos, a reintegração do empregado quando, em virtude da sujeição ao assédio (ou ausência de sujeição), tenha pedido demissão ou venha a ser despedido.

• Esfera civil (competência da Justiça do Trabalho)

De acordo com os arts. 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os arts. 1.521, III; 1.522 e 1.523, todos do Código Civil vigente, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*.

No mesmo sentido está a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Assim, diante do assédio poderá o empregado pleitear indenização por danos morais e, conforme o caso, materiais (em virtude de adoecimento, aquisição de remédios, perda de capacidade laboral etc.).



Conclusão

Desmitificar a questão do assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir este mal e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral no trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade.

Enquanto houver vítimas de assédio moral, com todos os males dele decorrentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

Não seja vítima ou cúmplice deste ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.



Referências

BARRETO, Margarida M. S. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2005

Cartilha: assédio moral é crime. SINTTEL – Brasília, DF

Cartilha: assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

Cartilha: sobre assédio moral. SINASEMPU – Brasília, DF

Página Virtual: www.assediomoral.org

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65

CALHAU, Lélío Braga. *Resumo de criminologia*. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

FANTE, Cleo. *Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz*. Campinas: Verus, 2005.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz, *The Mobbing Encyclopedia*. Disponível em <www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 10/11/2011.

MARTIN MORALES, Ricardo. *El régimen constitucional del secreto de las comunicaciones*", ed. Civitas, Madrid, 1995.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SALVADOR, Luiz, *Assédio Moral: TRT da 17ª R. reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização*; In *Justiça do Trabalho, Caderno de Direito Previdenciário: Doutrina e Jurisprudência*, ano 20, nº 230, Porto Alegre, HS Editora Ltda.; São Paulo, Nota Dez, fev.2003.

TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 3. ed. Porto Alegre: 2008.





Onde encontrar o Ministério Público do Trabalho

O MPT tem sede em todos os Estados da federação e em mais de 100 municípios. Encontre a mais próxima de você.

Acre

Rua Floriano Peixoto, 975
Bairro Papouco
CEP 69900-100 – Rio Branco
Tel.: (68) 3223-2644
denúncia: (68) 3223-2644
www.prt14.mpt.gov.br/oficiorio Branco.php
prt14.ptm001@mpt.gov.br

Alagoas

Rua Prof. Lourenço Peixoto
Loteamento Stella Maris, Qd. 36, 90
Jatiúca – CEP 57.035-640 – Maceió
Tel.: (82) 2123-7900
www.prt19.mpt.gov.br
prt19.ptm.01.denuncia@mpt.gov.br

Amapá

Avenida Fab, 285
Central
CEP 68900-073 – Macapá
Tel.: (96) 3223-3077
www.prt8.mpt.gov.br

Amazonas

Av. Mário Ypiranga, 2479, Bairro Flores
CEP 69050-030 – Manaus
Tel.: (92) 3194-2800
www.prt11.mpt.gov.br

Bahia

Av. Sete de Setembro, 308
Corredor da Vitória
CEP 40080-001 – Salvador
Tel.: (71) 3324-3444
www.prt5.mpt.gov.br
prt5.denuncia@mpt.gov.br

Roraima

Rua Franco de Carvalho, 352
Bairro São Francisco
CEP 69305-120 – Boa Vista
Tel.: (95) 2121-5100
www.prt11.mpt.gov.br

Campinas (SP)

Rua Umbu, 291
Alphaville
CEP 13098-325 – Campinas
Tel.: (19) 3796-9600
www.prt15.mpt.gov.br

Ceará

Avenida Padre Antônio Tomás, 2.110
Aldeota
CEP 60140-160 – Fortaleza
Tel.: (85) 3462-3400
www.prt7.mpt.gov.br

Distrito Federal

SEPN 513 Edifício Imperador, Bloco D, 30
Salas 320 a 331 e 401 a 420
CEP 70769-900 – Brasília
Tel.: (61) 3307-7200
www.prt10.mpt.gov.br
prt10.denuncia@mpt.gov.br

Espírito Santo

Av. Adalberto Simão Nader, 531
Mata da Praia
CEP 29066-900 – Vitória
Tel.: (27) 2125-4500
www.prt17.mpt.gov.br

Goiás

Av. T-63, Qd. 572, esquina com Rua C-253
Setor Nova Suíça
CEP 74280-230 – Goiânia
Tel.: (62) 3507-2700
www.prt18.mpt.gov.br

Maranhão

Av. Ignacio Mourão Rangel, Lote 07, Qd 15,
Loteamento Jaracaty – Renascença II

CEP 65076-830 – São Luís
Tel.: (98) 2107-9300
www.prt16.mpt.gov.br

Mato Grosso

Rua Mal. Antônio Aníbal da Motta, nº 135,
Duque de Caxias
CEP 78043-268 – Cuiabá
Tel.: (65) 3613-9100
www.prt23.mpt.gov.br
prt23.denuncia@mpt.gov.br

Mato Grosso do Sul

Rua Pimenta Bueno, 139
Amambaí
CEP 79.005-020 – Campo Grande
Tel.: (67) 3358-3000
www.prt24.mpt.gov.br

Minas Gerais

Rua Bernardo Guimarães, 1.615
Funcionários
CEP 30140-081 – Belo Horizonte
Tel.: (31) 3304-6200
www.prt3.mpt.gov.br
prt3.denuncia-dv@mpt.gov.br
prt3.denuncia-cf@mpt.gov.br
prt3.denuncia-gv@mpt.gov.br
prt3.denuncia-mc@mpt.gov.br
prt3.denuncia-pm@mpt.gov.br
prt3.denuncia-pa@mpt.gov.br
prt3.denuncia-sede@mpt.gov.br

prt3.denuncia-to@mpt.gov.br
prt3.denuncia-jf@mpt.gov.br
prt3.denuncia-vg@mpt.gov.br
prt3.denuncia-ub@mpt.gov.br

Pará

Rua dos Mundurucus, 1.794
Batista Campos
CEP 66035-360 – Belém
Tel.: (91) 3217-7500
denúncia: 0800-0916060
www.prt8.mpt.gov.br
prt8.denuncia@mpt.gov.br

Paraíba

Av. Almirante Barroso, 234
Centro
CEP 58013-120 – João Pessoa
Tel.: (83) 3612-3100
www.prt13.mpt.gov.br
prt13.dp-denuncia@mpt.gov.br
prt13.ptm001-denuncia@mpt.gov.br
prt13.ptm002-denuncia@mpt.gov.br
prt13.denuncia-totem@mpt.gov.br

Paraná

Av. Vicente Machado, 84
Centro
CEP 80420-010 – Curitiba
Tel.: (41) 3304-9000
www.prt9.mpt.gov.br
prt9.denuncia@mpt.gov.br

Pernambuco

Rua Quarenta e Oito, 600
Espinheiro
CEP 52050-380 – Recife
Tel.: (81) 2101-3200
www.prt6.mpt.gov.br
prt6.denuncia@mpt.gov.br

Piauí

Av. Miguel Rosa, 2.862/n
Ed. Humberto Cavalcante – Centro
CEP 64.000-480 – Teresina
Tel.: (86) 4009-6400
denúncia: (86) 4009-6404
www.prt22.mpt.gov.br

Rio de Janeiro

Av. Churchil, 94, 11º andar
Centro
CEP 20020-050 – Rio de Janeiro
Tel.: (21) 3212-2000
denúncia: 08000221-331
www.prt1.mpt.gov.br
prt1.denunciant@mpt.gov.br
prt1.denuncianf@mpt.gov.br
prt1.denunciani@mpt.gov.br
prt1.denunciapt@mpt.gov.br
prt1.denunciavr@mpt.gov.br
prt1.denunciacg@mpt.gov.br
prt1.denunciacf@mpt.gov.br

Rio Grande do Norte

Rua Poty Nóbrega, 1.941
Lagoa Nova
CEP 59056-180 – Natal
Tel.: (84) 4006-2800
www.prt21.mpt.gov.br
prt21.denuncia@mpt.gov.br

Rio Grande do Sul

Rua Ramiro Barcelos, 104
Floresta
CEP 90035-000 – Porto Alegre
Tel.: (51) 3284-3000
www.prt4.mpt.gov.br

Rondônia

Av. Presidente Dutra, 4055
Bairro Olaria
CEP 76801-327 – Porto Velho
Tel.: (69) 3216-1200
www.prt14.mpt.gov.br
prt2.ptm1.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm2.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm3.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm4.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm5.denuncia@mpt.gov.br

Santa Catarina

Rua Paschoal Apóstolo Píctica, 4.876
Agronômica
CEP 88025-255 – Florianópolis
Tel.: (48) 3251-9900

denúncia: (42) 3251-9900
www.prt12.mpt.gov.br
prt12.denuncia@mpt.gov.br

São Paulo

Rua Cubatão, 322
Paraíso
CEP 04013-001 – São Paulo
Tel.: (11) 3246-7000
denúncia: 0800-111616
www.prt2.mpt.gov.br
prt2.ptm1.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm2.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm3.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm4.denuncia@mpt.gov.br
prt2.ptm5.denuncia@mpt.gov.br

Sergipe

Av. Des. Maynard, 72
Bairro Cirurgia
CEP 49055-210 – Aracaju
Tel.: (79) 3226-9100
www.prt20.mpt.gov.br

Tocantins

Quadra 104 Norte, Avenida JK, Lote 41 A
Ed. Encanel, 4º andar
CEP 77006-014 – Palmas
Tel.: (63) 3215-8650
www.prt10.mpt.gov.br
prt10.ptm001@mpt.gov.br

